

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Nemocenské pojištění zaměstnanců

Jitka Veselková

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jitka Veselková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Nemocenské pojištění zaměstnanců

Název anglicky

Sickness insurance of employees

Cíle práce

Cílem diplomové práce bude na základě teoretických východisek identifikovat a následně analyzovat současný stav nemocenského pojištění zaměstnanců v České republice, uvést faktory ovlivňující tento systém a vývojové trendy.

Dílčím cílem bude na praktických příkladech představit výpočet nemocenského pro jednotlivé kategorie zaměstnanců.

Metodika

Postup zpracování diplomové práce vychází z předpokladu systematického zpracování teoretických východisek pro vytvoření vlastní práce v části literární rešerše. Teoretická východiska budou zpracována na základě studia odborné literatury zaměřené na problematiku nemocenského pojištění v ČR. V praktické části budou provedeny konkrétní výpočty nemocenského pojištění. Metodou analýzy a komparace budou posouzeny vypočtené výše měsíčních nemocenských s měsíční čistou mzdou zaměstnance. Zjištěné výsledky budou v závěru práce vyhodnoceny.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

nemocenské pojištění, dočasná pracovní neschopnost, nemocenské, ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče, dlouhodobé ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, zaměstnanec, zaměstnavatel, vyměřovací základ

Doporučené zdroje informací

Exekuce srážkami ze mzdy 2013, Jan Breburda

Mzdové účetnictví 2018: praktický průvodce Vybihal Václav, a kolektiv

Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, Jaroslava Kodrová, Zdeněk Schmied

Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 2018 – 8. aktualizované, Zdeněk Schmied, Marta Ženíšková

Národní pojištění : měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, – ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Praha: ISSN 0323-2395.

Zákon o nemocenském pojištění od 1.1. 2018: s komentářem a příklady, Marta Ženíšková, Jan Přeb

Zákon o nemocenském pojištění od 1.1. 2019: s komentářem a příklady, Marta Ženíšková, Jan Přeb

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jana Šturcová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2019

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 4. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 12. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nemocenské pojištění zaměstnanců" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 8. 3. 2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Janě Šturcové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, její čas a velmi cenné rady, které mi během zpracování práce poskytovala.

Nemocenské pojištění zaměstnanců

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá nemocenským pojištěním zaměstnanců v České republice v současné právní úpravě. V práci je zkoumáno, jak se změní měsíční výše příjmu zaměstnance, který se stane práce neschopným oproti stavu, kdy celý měsíc pracuje a je mu vyplacena mzda za vykonanou práci. V práci jsou prováděny detailní modelové výpočty nemocenské a náhrady mzdy při různých úrovních příjmů zaměstnance. Prováděny jsou i výpočty dlouhodobého ošetřovného a ošetřovného při ošetřování člena rodiny s následným srovnáním finančního dopadu na čistý měsíční příjem zaměstnance. Výsledky jsou porovnávány s měsíční čistou mzdou, jejíž modelový výpočet bude rovněž proveden.

V teoretické části jsou vysvětleny pojmy související s tématem. Nejprve je vymezen pojem sociální zabezpečení a zařazení nemocenského pojištění do tohoto systému. Na tuto část navazuje informace o aktuálních sazbách a podmínkách odvodu pojistného na sociální zabezpečení. Stručně je vyjmenován okruh osob, které jsou účastny nemocenského pojištění a podmínky účasti na pojištění. Následuje charakteristika všech dávek nemocenského pojištění i s teoretickým výkladem výpočtu jednotlivých dávek od stanovení správného rozhodného období pro výpočet dávky, až po úpravy vyměřovacího základu dle platných redukčních hranic. Vysvětleny jsou i pojmy k výpočtu a stanovení čisté mzdy. Praktická část je věnována modelovým výpočtům nemocenské včetně náhrady mzdy a čisté mzdy při různých výších příjmu zaměstnance, ošetřovného a dlouhodobého ošetřovného. Na základě výpočtů je pak provedeno porovnání výsledného měsíčního příjmu zaměstnance práce neschopného a zaměstnance pobírajícího mzdu za odpracovaný měsíc s vyhodnocením získaných výsledků.

Klíčová slova: sociální zabezpečení, dočasná pracovní neschopnost, nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, otcovská, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, denní vyměřovací základ, pojištěnec, mzda

Sickness insurance of employees

Abstract

This diploma thesis deals with sickness insurance of employees under the current legislation in the Czech Republic. The purpose of the thesis is to analyse the change of amount of monthly income in the situation, when an employee is unfit to work and in the situation, when an employee takes home a common salary. Detailed model calculations of sickness benefit and of salary compensation in different income levels are made in the thesis. Also calculations of long-term attendance allowance and of attendance allowance for attending an ill member of the employee's household are made. Also financial impact of these two situations on net monthly income is described in the thesis. Results of calculations are compared with result of net monthly income model calculation.

Terms related to the topic of the thesis are explained in the theoretical part. At first the term social insurance is defined and inclusion of sickness insurance in this system. The thesis continues in actual tariffs and requirements of social security insurance payments. The range of persons participated in sickness insurance and requirements of participation in the insurance is enumerated briefly. Characteristic of all sickness insurance benefits including the theoretical explanation of particular benefits calculations from determination right crucial period of benefit calculation up to assessment base adjustment in accordance with current reduction limits follows.

Terms related to calculation a net salary are explained. Practical part of the thesis deals with model calculations of sickness benefit including salary compensation and a net salary in different income levels, attendance allowance and long-term attendance allowance. Final monthly income of employee who is unfit to work is compared with final monthly income of employee who takes home common salary. The comparison is made on the basis of calculations.

Keywords: social security, temporary incapacity for work, sickness benefit, financial assistance during maternity, paternity benefit, attendance allowance, compensatory benefit in pregnancy and maternity, daily assessment base, salary

Obsah

Úvod	11
1 Cíl práce a metodika	13
2 Teoretická část.....	15
2.1 Sociální zabezpečení	15
2.1.1 Sociální pojištění.....	16
2.1.2 Pojistné na sociální zabezpečení.....	16
2.1.3 Výše a sazba pojistného	17
2.1.4 Výpočet pojistného	17
2.1.5 Poplatníci pojistného.....	18
2.2 Nemocenské pojištění	18
2.2.1 Okruh pojištěných osob	19
2.2.2 Podmínky účasti na pojištění	19
2.2.3 Vznik a zánik pojištění	20
2.3 Podmínky nároku na dávky a na výplatu	20
2.3.1 Denní vyměřovací základ	21
2.3.2 Redukční hranice	21
2.3.3 Rozhodné období	22
2.3.4 Ochranná lhůta	23
2.3.5 Podpůrčí doba	23
2.4 Dávky nemocenského pojištění.....	24
2.4.1 Nemocenské.....	24
2.4.2 Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)	25
2.4.3 Ošetřovné	27
2.4.4 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM)	28
2.4.5 Dávky otcovské poporodní péče (otcovská).....	29
2.4.6 Dlouhodobé ošetřovné	30
2.5 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	32
2.5.1 Výpočet náhrady mzdy	32
2.5.2 Karenční doba	34
2.6 Mzda.....	35
2.6.1 Minimální mzda.....	35
2.6.2 Úprava hrubé mzdy.....	36
2.6.3 Srážky ze mzdy	36
2.6.4 Srážky z dávek nemocenského pojištění	37
2.7 Povinnosti zaměstnavatele	38
2.8 Vznik dočasné pracovní neschopnosti do 31. 12. 2019	39

2.9	Doklady a tiskopisy od 1. 1. 2020.....	39
3	Praktická část	41
3.1	Výchozí podmínky pro modelové situace – zaměstnanec č. 1, 2, 3.....	42
3.1.1	Zaměstnanec č. 1.....	43
3.1.2	Zaměstnanec č. 2.....	46
3.1.3	Zaměstnanec č. 3.....	49
3.2	Výchozí podmínky pro modelové situace – zaměstnanec č. 4, 5.....	52
3.2.1	Zaměstnanec č. 4.....	53
3.2.2	Zaměstnanec č. 5.....	56
4	Výsledky a zhodnocení.....	60
4.1	Výsledky a zhodnocení modelových příkladů č. 1, 2, 3	60
4.1.1	Měsíční hrubá a čistá mzda.....	61
4.1.2	Náhrada mzdy	62
4.1.3	Denní výše nemocenského.....	63
4.1.4	Porovnání denní výše nemocenského a denní výše čisté mzdy.....	63
4.1.5	Měsíční čistá mzda a měsíční příjem při DPN	64
4.2	Výsledky a zhodnocení modelových příkladů č. 4, 5	65
4.2.1	Měsíční hrubá a čistá mzda.....	66
4.2.2	Denní výše OČR/DLO	66
4.2.3	Porovnání denní výše OČR/DLO a denní čisté mzdy	67
4.2.4	Měsíční čistá mzda a měsíční příjem při OČR a DLO	68
4.3	Zhodnocení vývoje počtu DPN a DLO	69
	Závěr	72

Seznam použité literatury

Seznam tabulek

Seznam grafů

PŘÍLOHY

Seznam použitých zkratek

ČSSZ/OSSZ	Česká/Okresní správa sociálního zabezpečení
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
DPN	dočasná pracovní neschopnost
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
OČR	ošetřování člena rodiny
DLO	dlouhodobé ošetřovné
DVZ	denní vyměřovací základ
RH	redukční hranice
PHV	průměrný hodinový výdělek
NM	náhrada mzdy
RO	rozhodné období
ZNP	zákon o nemocenském pojištění

Úvod

Sociální zabezpečení občanů je jednou z mnoha důležitých oblastí, které řeší všechny státy a jejich vlády. Prochází neustálým vývojem a stále se hledají nejlepší řešení při financování této oblasti. Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení i výdaje na sociální zabezpečení jsou součástí veřejných financí. Cílem každého státu je zabezpečit své občany, pokud se ocitnou v nepříznivé sociální situaci. Zároveň však je nutné najít cestu, jak zajistit co nejvyšší výběr pojistného, ale současně uspořit na výdajích, aby byl systém dlouhodobě udržitelný a nesnížila se úroveň zabezpečení občanů v situaci, kdy nemohou vykonávat zaměstnání.

Sociální zabezpečení v České republice se skládá ze třech částí – sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální služby. Tyto tři systémy se od sebe odlišují zejména v tom, jakou situaci řeší a jak jsou financovány. Nemocenské pojištění je součástí prvního pilíře, tj. sociálního pojištění. Je součástí pojistného na sociální zabezpečení společně s odvodem na důchodové pojištění a státním příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné je příjmem státního rozpočtu a je upraveno v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Dávky nemocenského pojištění slouží k finančnímu zabezpečení občanů v okamžiku, kdy z důvodu nemoci, úrazu, ošetřování člena rodiny nebo mateřství nemohou pracovat a přichází v tomto období o svůj výdělek.

V diplomové práci bude vysvětleno zařazení nemocenského pojištění do systému sociálního zabezpečení, vyjmenován okruh pojištěných osob a podmínky účasti na pojištění. Budou charakterizovány jednotlivé dávky nemocenského pojištění. Také bude vysvětlen princip výpočtu čisté mzdy zaměstnance z důvodu porovnání mzdy s nemocenským a náhradou mzdy. Část práce bude věnována i změnám, které souvisí se systémem nemocenského pojištění. Největší a nejvýznamnější změna se týká elektronizace pracovních neschopností v souvislosti se spuštěním systému eNeschopenka od 1. 1. 2020 a zrušení karenční doby od 1. 7. 2019.

Praktická část bude obsahovat detailní modelové výpočty nemocenské včetně náhrady mzdy a čisté mzdy zaměstnanců při různých výších příjmů. Provedené modelové výpočty budou vyhodnoceny a budou porovnány příjmy zaměstnance v situaci, kdy je po celý měsíc práce neschopný a v případě, kdy odpracuje celý kalendářní měsíc. Modelové výpočty budou provedeny i pro novou dávku nemocenského pojištění, kterou je dlouhodobé ošetřovné. Tato

dávka náleží zaměstnanci, pokud pečuje o osobu, která podle rozhodnutí lůžkového zdravotnického zařízení je propuštěna do domácího ošetřování a její zdravotní stav vyžaduje ošetřování jiné osoby. Výpočet bude srovnán s dávkou ošetřovné při rozhodnutí lékaře o potřebě ošetřování člena rodiny, na niž vzniká nárok za jiných podmínek než na dlouhodobé ošetřovné. Bude proveden detailní rozbor a vysvětlení rozdílu mezi těmito dvěma dávkami.

1 Cíl práce a metodika

Cíl práce

Cílem diplomové práce bude na základě teoretických východisek charakterizovat a následně zhodnotit současný stav nemocenského pojištění zaměstnanců v České republice, uvést faktory ovlivňující tento systém a vývojové trendy. Dílčím cílem bude na praktických příkladech představit výpočet některých dávek nemocenského pojištění pro jednotlivé kategorie zaměstnanců.

Metodika

Postup zpracování diplomové práce vychází z předpokladu systematického zpracování teoretických východisek pro vytvoření vlastní práce v části literární rešerše. Teoretická východiska budou zpracována na základě studia odborné literatury zaměřené na problematiku nemocenského pojištění v ČR. V praktické části budou provedeny konkrétní výpočty dávek nemocenského pojištění při různých výších příjmu zaměstnance. V této části bude využito i dlouholetých osobních zkušeností a znalostí získaných v zaměstnání na OSSZ. Metodou analýzy a komparace budou posouzeny vypočtené výše měsíčních nemocenských dávek s měsíční čistou mzdou zaměstnance. Zjištěné výsledky budou v závěru práce vyhodnoceny.

Nejdříve budou shromážděny informace, které se týkají tématu nemocenského pojištění zaměstnanců. Podrobněji budou rozebrány skutečnosti, které se týkají důležitých změn v systému nemocenského pojištění zaměstnanců od 1. 1. 2018. Jedná se hlavně o zavedení dvou nových dávek do systému nemocenského pojištění, otcovská (1. 2. 2018) a dlouhodobé ošetřovné (1. 6. 2018), zvýšení sazby nemocenské u dlouhodobě nemocných (1. 1. 2018) a zrušení karenční doby (1. 7. 2019). Vysvětlena a zhodnocena bude významná změna související se zavedením eNeschopenky od 1. 1. 2020.

Detailně bude proveden výpočet nemocenského na modelových příkladech 3 zaměstnanců označených zaměstnanec č. 1, č. 2 a č. 3 s různými výšemi měsíční hrubé mzdy. Výpočet bude obsahovat stanovení rozhodného období pro výpočet dávky, vyloučených dob, výpočet denního vyměřovacího základu a jeho následná úprava podle redukčních hranic pro úpravu

denního vyměřovacího základu pro stanovení nemocenských dávek, vyhlášených Sdělením MPSV s účinností od 1. 1. 2019. Rozhodným obdobím pro výpočet nemocenských dávek je 12 kalendářních měsíců předcházejících kalendářnímu měsíci, ve kterém sociální událost nastala. Modelové příklady zaměstnanců č. 1, 2, 3 budou zaměřeny na nejčastěji čerpanou dávku nemocenského pojištění, kterou je nemocenské. V příkladech budou zohledněny různé výše měsíční hrubé mzdy. Součástí práce bude praktické provedení úpravy hrubé mzdy na čistou mzdu. Budou provedeny i výpočty náhrady mzdy pro všechny modelové situace, včetně praktického výpočtu a ukázky stanovení a úpravy průměrného hodinového výdělku pro výpočet náhrady mzdy. Bude srovnán rozdíl ve výši měsíčního příjmu praceneschopného zaměstnance s datem vzniku dočasné pracovní neschopnosti do 30. 6. 2019 a od 1. 7. 2019, tj. náhrada mzdy s karenční dobou a po zrušení karenční doby. Pro srovnání budou vybrány 3 kategorie zaměstnanců, zaměstnanec č. 1 s minimální mzdou platnou od 1. 1. 2019, zaměstnanec č. 2 s průměrnou mzdou (přepočtenou na počty zaměstnanců v národním hospodářství ve 2 čtvrtletí roku 2019 dle údajů Českého statistického úřadu) a zaměstnanec s měsíční hrubou mzdou 94 000 Kč (nadprůměrnou mzdou, přibližně 7x vyšší než minimální mzda).

Následují modelové příklady zaměstnanců č. 4 a 5, jejichž tématem bude rozbor a podrobné vysvětlení rozdílu dvou dávek systému nemocenského pojištění. Jednou z dávek je ošetrovné (OČR) a druhou je nová dávka dlouhodobé ošetrovné (DLO). Budou rozebrány modelové situace, kdy zaměstnanec č. 4 žije ve společné domácnosti s ošetřovaným a zaměstnanec č. 5 má jiné trvalé bydliště.

V závěru dojde ke shrnutí zjištěných poznatků a srovnání zjištěných výsledků modelových výpočtů. S využitím otevřených dat ČSSZ bude zhodnocen vývoj počtu případů nemocenských dávek, kterým se věnovala praktická část práce. Bude zhodnoceno využívání nové dávky DLO. Také budou srovnány údaje o počtu a vývoji DPN vystavených v období měsíců červenec, srpen, září, říjen, listopad a prosinec 2018 oproti stejnému období roku 2019 z důvodu zjištění, zda mělo zrušení karenční doby vliv na zvýšení počtu vystavených DPN.

2 Teoretická část

V sociálním zabezpečení nejen v ČR, ale i v celé Evropě lze vysledovat společné rysy probíhajících sociálních reforem. Základním společným rysem je snížení výdajů na sociální zabezpečení. Krácení výdajů v této oblasti je velmi složité a pro občany značně nepopulární. Dalším společným rysem je řešení sociální spravedlnosti. Základní zásadou sociální politiky je adresnost, ne paušální poskytování dávek, protože dochází ke zbytečným výdajům a dávky jsou vypláceny i nepotřebným skupinám obyvatel. Třetím společným rysem je komercializace služeb. To znamená, že povinný odvod do systému zdravotního a sociálního pojištění by měl být doplněn systémem dobrovolného pojištění. Každý občan by měl být odpovědný za svůj budoucí život a připraven i na řešení obtížných a nepříznivých sociálních situací. (Arnoldová, 2012, s. 9)

2.1 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení je tvořeno třemi základními oblastmi, které se vzájemně prolínají. První částí je systém sociálního pojištění, který je určen pro řešení budoucích sociálních situací, na které je možné se dopředu připravit. Druhá oblast se týká systému sociální podpory a rozhodnutí, co je potřebné, závisí na rozhodnutí státu. Poslední oblast řeší situace sociální nebo hmotné nouze. (Arnoldová, 2012, s. 9)

Obrázek 1 Systém sociálního zabezpečení



Zdroj: vlastní zpracování

2.1.1 Sociální pojištění

Sociální pojištění se skládá z pojistného na důchodové zabezpečení, nemocenského pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sociální pojištění je povinně odváděno zaměstnavatelem z příjmu zaměstnance, osobami samostatně výdělečně činnými a dobrovolně důchodově pojištěnými a má formu daně. To znamená, že je zákonem povinně stanovené, neekvivalentní a nenávratné. Lidé dopředu nemohou očekávat, že se jim odvedená částka pojištění vrátí. Sociální pojištění funguje na principu solidarity, zdraví lidé pomáhají nemocným nebo mladší generace přispívá na financování důchodů pro starší nebo nemocné. Stát z tohoto příjmu hradí výdaje na dávky důchodového pojištění (důchody starobní, invalidní, pozůstalostní), na dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská, ošetrovné) a na podpory v nezaměstnanosti.

2.1.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a rovněž zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Obsahem zákona č. 589/1992 Sb., je například úprava pojistného na sociální zabezpečení, definice poplatníků pojistného, sazeb a výše pojistného na sociální zabezpečení, vyměřovacího základu, rozhodného období, podmínek placení pojistného, vracení přeplatků, povolení splátek nebo počítání penále. Zákon 582/1991 Sb., upravuje úkoly orgánů sociálního zabezpečení, úkoly zaměstnavatelů, povinnosti občanů, přestupky v oblasti sociálního zabezpečení. Odvod pojistného je založen na pojistném principu a pravidelném placení pojistného. Povinnost hradit pojistné mají zaměstnavatelé, zaměstnanci (účastní nemocenského pojištění), osoby samostatně výdělečně činné a osoby dobrovolně důchodově pojištěné. Zaměstnavatel odvádí pojistné za zaměstnance. (www.cssz.cz)

2.1.3 Výše a sazba pojistného

Sazby a výše pojistného nejsou pro všechny kategorie poplatníků stejné. V Tabulce 1 jsou uvedeny aktuální sazby platné od 1. 7. 2019, protože od tohoto data došlo ke změně sazby pojistného na nemocenské pojištění. Zákonem č. 32/2019 Sb., došlo ke snížení sazby na nemocenské pojištění z 2,3 % na 2,1 %. Ke snížení bylo přistoupeno z důvodu zrušení karenční doby, tj. doba 3 dnů, po kterou se neposkytuje náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Vysvětlení pojmu karenční doba bude obsahem podkapitoly 2.5.2.

Tabulka 1 Sazby pojistného na sociální zabezpečení od 1. 7. 2019 (v %)

POJISTNÉ	ZAMĚSTNANEC	ZAMĚSTNAVATEL	OSVČ	OSOBA DOBROVOLNĚ POJIŠTĚNÁ
DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ	6,5 %	21,5 %	28 %	28 %
NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ	—	2,1 %	2,1 %	—
PŘÍSPĚVEK NA SPZ	—	1,2 %	1,2 %	—
CELKEM	6,5 %	24,8 %	31,3 %	28 %

Zdroj: vlastní zpracování dle www.cssz.cz

2.1.4 Výpočet pojistného

Výše pojistného u zaměstnavatele se stanoví ve výši 24,8 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, kteří jsou účastní důchodového a nemocenského pojištění. U jednotlivých zaměstnanců potom ve výši 6,5 % z jejich vyměřovacího základu, který je stanoven za rozhodné období, tj. za období jednoho kalendářního měsíce. Součet pojistného zaměstnavatele a zaměstnanců je odveden prostřednictvím zaměstnavatele na účet místně příslušné OSSZ od prvního do dvacátého dne následujícího kalendářního měsíce. (Vybíhal a kol., 2018, s. 168)

Vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální pojištění je tvořen příjmy zaměstnance, které by byly předmětem daně z příjmů fyzických osob a které byly poskytnuty zaměstnavatelem v peněžní nebo nepeněžní formě. Do vyměřovacího základu se nezahrnuje

např. náhrada škody, odstupné, odchodné, odbytné, věrnostní příspěvky nebo jednorázová sociální výpomoc. Odvod pojistného na sociální pojištění je omezen částkou maximálního vyměřovacího základu za kalendářní rok. Tato částka je stanovena ve výši 48násobku průměrné mzdy. Pro rok 2019 činí maximální vyměřovací základ 1 569 552 Kč (www.cssz.cz)

2.1.5 Poplatníci pojistného

Osobám, které mají příjem, který je započítatelný do vyměřovacího základu a jsou účastny pojištění, vzniká povinnost odvádět pojistné. Mezi tyto osoby patří zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci. Za zaměstnance se podle § 4 zákona 589/1992 Sb., považují nejen zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, ale i například soudci, poslanci, uvolnění zastupitelé, členové vlády, pěstouni, společníci a jednatelé s.r.o. a další. (zákon 589/1992 Sb.)

U všech osob uvedených v § 4 platí, že tyto osoby jsou poplatníky pojistného v době zaměstnání podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, pokud mají příjmy ze závislé činnosti, které by podléhaly zdanění v ČR. (Vybíhal a kol., 2018, s. 174)

2.2 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je součástí odvodu pojistného na sociální pojištění společně s důchodovým pojištěním a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. Je položkou veřejných financí na příjmové straně státního rozpočtu a přispívají na něj zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné odvodem pojistného. Odvody na nemocenské pojištění se provádí prostřednictvím správ sociálního zabezpečení a řídí se zákonem č. 589/1991 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Příjmy z odvodu nemocenského pojištění jsou následně určeny na výplaty dávek nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. (Vybíhal a kolektiv, 2018, s. 247)

2.2.1 Okruh pojištěných osob

Nemocenského pojištění jsou při splnění podmínek, které budou vysvětleny v dalších částech práce, účastni zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. Tyto dvě skupiny se odlišují povinností účasti na nemocenském pojištění. Zatímco pro zaměstnance je účast povinná, pro osoby samostatně výdělečně činné je dobrovolná.

Podle § 5 zákona č. 187/2006, Sb., jsou nemocenského pojištění povinně účastni například zaměstnanci v pracovním poměru, státní zaměstnanci, příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru, zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti, soudci, poslanci, uvolnění zastupitelé, společníci a jednatelé. (zákon č. 187/2006 Sb.)

2.2.2 Podmínky účasti na pojištění

Zaměstnanci jsou povinně účastni pojištění, jestliže vykonávají zaměstnání na území ČR (nebo přechodně i mimo území ČR). Trvalé místo výkonu práce musí být v ČR. Účasten pojištění je i zaměstnanec pracující v cizině pro zaměstnavatele se sídlem v ČR a nepodléhá povinně účasti na důchodovém pojištění podle předpisů daného státu. Druhou podmínkou účasti na pojištění je výše sjednaného příjmu za kalendářní měsíc. Tato částka je nazývána rozhodná částka a od 1. 1. 2019 činí 3 000 Kč. Do konce roku 2018 činila rozhodná částka 2 500 Kč. Výše uvedené podmínky se netýkají zaměstnance, s kterým byla uzavřena dohoda o provedení práce. (Ženíšková, Příb, 2019, s. 29)

Podle § 7a zákona č. 187/2006 Sb., platí pro zaměstnance, se kterými byla uzavřena dohoda o provedení práce, zvláštní podmínky pro účast na nemocenském pojištění. Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně, musí tam být uvedena doba, na jakou se dohoda uzavírá. Účast na nemocenském pojištění vzniká, pokud byl zaměstnanci zúčtován příjem v částce vyšší než 10 000 Kč. Po dobu trvání dohody o provedení práce je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění pouze v měsících, kdy dosáhl započitatelný příjem částky vyšší než 10 000 Kč. (Vybíhal a kol., 2018, s. 250)

Zvláštní podmínky pro nemocenské pojištění platí i pro zaměstnání malého rozsahu. Pro zaměstnání malého rozsahu platí, že není splněna podmínka § 6 odst. 1 písm. b), tzn. sjednaný započitatelný příjem je nižší než rozhodná částka (3 000 Kč) nebo nebyl sjednán vůbec. Při zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec účasten pojištění pouze v měsíci, kdy dosáhl příjmu aspoň ve výši rozhodného příjmu. (Ženíšková, Příb, 2019, s. 30)

2.2.3 Vznik a zánik pojištění

Nemocenské pojištění vzniká dnem, ve kterém začal zaměstnanec vykonávat práci a zaniká dnem skončení zaměstnání. Pojištění také vzniká, pokud v zaměstnání malého rozsahu dojde ke sjednání započitatelného příjmu v částce dosahující alespoň rozhodného příjmu, tj. 3 000 Kč. Naopak pojištění zaniká, pokud dojde ke změně sjednané částky započitatelného příjmu pod rozhodnou částku nebo pokud nastoupí zaměstnanec v době trvání zaměstnání do výkonu trestu odnětí svobody. (Ženíšková, Přib, 2019, s. 45)

Pro účast na nemocenském pojištění mělo důležitý význam nařízení vlády č. 213 vydané ve Sbírce zákonů dne 27. 9. 2018, protože došlo po sedmi letech ke změně rozhodné příjmu pro účast na pojištění z částky 2 500 Kč na 3 000 Kč. Pokud zaměstnavatel nezvýší zaměstnanci rozhodný příjem na novou výši, stane se, z dosavadního zaměstnání s účastí na nemocenském pojištění, zaměstnání malého rozsahu bez účasti na pojištění. (Hulec, 2018, s. 6-7)

2.3 Podmínky nároku na dávky a na výplatu

Podle § 14 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, vzniká nárok na dávku, jestliže podmínky pro vznik nároku byly splněny v době pojištění. Nárok na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství vzniká, i pokud jsou splněny podmínky pro nárok na ně v ochranné době po zániku pojištění. (Ženíšková, Přib, 2019, s. 57-60)

Od roku 2018 došlo ke změně v nároku na nemocenské nebo peněžitou pomoc v mateřství u zaměstnanců v zaměstnání malého rozsahu nebo u dohody o provedení práce. Pokud ke vzniku neschopnosti nebo nástupu na peněžitou pomoc v mateřství dojde v kalendářním měsíci, kdy zaměstnanec není účasten pojištění, může mu vzniknout nárok na tyto dávky. Nárok vznikne, pokud účast na nemocenském pojištění v tomto zaměstnání trvala aspoň ve třech kalendářních měsících bezprostředně předcházejících měsíci, v němž k události došlo. (Hulec, 2017, s. 14)

Pojištěnec nemá nárok na dávky, pokud podle § 16 zákona o nemocenském pojištění vykonává v pojištěné činnosti, ze které dávky náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Dávky také nenáleží, pokud je pojištěnec ve vazbě, pokud na tyto dávky vznikl nárok před vzetím do vazby nebo pokud vykonává trest odnětí svobody. (Ženíšková, Přib, 2019, s. 65)

2.3.1 Denní vyměřovací základ

Denní vyměřovací základ je základem pro výpočet dávek nemocenského pojištění. Je stanoven podílem započitatelného příjmu zaměstnance v rozhodném období (součtem hrubých příjmů zaměstnance) a počtu započitatelných dnů v rozhodném období (počtem dnů v kalendářním roce s odečtením vyloučených dnů). Průměrný denní vyměřovací základ je nutné pro účely výpočtu nemocenských dávek upravit dle stanovených redukčních hranic, které každoročně vyhláší MPSV formou Sdělení ve Sbírce zákonů. (www.mpsv.cz)

Za vyloučené dny je možno považovat dny, kdy je zaměstnanec omluven a nenáleží mu za ně příjem, kdy je vyplácena náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nebo dny, kdy jsou vypláceny dávky nemocenského pojištění. (Ženíšková, Příb, 2019, s. 71)

Technickou novelou zákona o pojistném č. 259/2017 Sb., došlo ke změně, kdy se při zjišťování denního vyměřovacího základu počítá s rozhodným obdobím, v němž je aspoň 30 kalendářních dnů (do té doby to bylo 7 dnů). Pokud sociální událost nastala v kalendářním měsíci, v němž vzniklo pojištění zaměstnance, považuje se za denní vyměřovací základ jedna třicetina započitatelného příjmu, kterého by pravděpodobně bylo dosaženo v tomto kalendářním měsíci. Pokud zaměstnání netrvalo a ani nemělo trvat alespoň 30 kalendářních dnů, je pravděpodobným příjmem započitatelný příjem, kterého by zaměstnanec dosáhl za trvání zaměstnání. (Hulec, 2017 s. 14)

Pokud zaměstnavatel nesdělí informaci o zúčtovaném příjmu zaměstnance, ale je prokázáno, že u něj zaměstnanec pracoval, použije se pro výpočet minimální mzda a stanoví se fiktivní vyměřovací základ. Pokud vznikne sociální událost v kalendářním měsíci, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání, není v rozhodném období, které je kratší než 12 měsíců žádný započitatelný příjem (nebo alespoň 30 dnů), lze stanovit pravděpodobný příjem. (Ženíšková, Příb, 2019, s. 78)

2.3.2 Redukční hranice

Před výpočtem nemocenských dávek je nutné denní vyměřovací základ upravit, redukovat. Redukční hranice se každý rok od 1. 1. mění a vyhláší je MPSV. Pro výpočet nemocenských dávek jsou stanoveny 3 redukční hranice. Redukovaný denní vyměřovací základ je potom základem pro výpočet jednotlivých dávek nemocenského pojištění. U každé dávky je stanoven algoritmus výpočtu, tzn. procentní sazba z redukovaného vyměřovacího základu. Z částky 1 090 Kč se vypočte 90 % nebo se ponechá 100 %, z částky rozdílu mezi

1 635 Kč a 1 090 Kč, tj. z 545 Kč 60 %, z částky rozdílu mezi 3 270 Kč a 1 635 Kč, tj. z 1 635 Kč 30 % a k částce nad 3 270 Kč se pro výpočet dávek již nepřihlíží. Z toho tedy vyplývá, že maximální redukovaný denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného v roce 2019 činil 1 799 Kč, zatímco pro výpočet peněžité pomoci v mateřství, otcovské a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství činil 1 908 Kč. Je to z toho důvodu, že u těchto dvou dávek nedochází k úpravě částky denního vyměřovacího základu do I. redukční hranici na 90 %, ale ponechává se celých 100 %.

Tabulka 2 Redukční hranice pro výpočet nemocenských dávek v roce 2018 a 2019

	Rok 2018	Rok 2019	Úprava	Maximální DVZ
I. redukční hranice	1 000 Kč	1 090 Kč	90 %	981 Kč/1 090 Kč
II. redukční hranice	1 499 Kč	1 635 Kč	60 %	327 Kč
III. redukční hranice	2 998 Kč	3 270 Kč	30 %	491 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle (www.mpsv.cz)

2.3.3 Rozhodné období

Rozhodné období je období, které bude použito pro výpočet nemocenské dávky. Rozhodné období se stanovuje ke dni vzniku sociální události. Pro každou z dávek se za den vzniku události považuje přesně definovaný den dle zákona o nemocenském pojištění a bude vysvětlen při charakteristice jednotlivých dávek. Rozhodné období je určeno 12 kalendářními měsíci před vznikem dané sociální události. Jestliže vznikne událost dříve než po 12 kalendářních měsících, rozhodné období je stanoveno ode dne vzniku nemocenského pojištění do měsíce předcházejícího vzniku události. Pokud sociální událost nastane v měsíci vzniku nemocenského pojištění, stanoví se rozhodné období ode dne vzniku nemocenského pojištění do konce tohoto kalendářního měsíce, popř. do konce trvání nemocenského pojištění, skončilo-li dříve než kalendářní měsíc. (Schmied, Vlasák, 2014, s. 150-152)

Pokud zaměstnanec nemá v rozhodném období 12 kalendářních měsíců žádný započítatelný příjem, posouvá se rozhodné období na první předchozí rok, v kterém započítatelný příjem vznikl. (Vybíhal a kolektiv, 2018, s. 258)

2.3.4 Ochranná lhůta

Sociální událost může nastat i v období, kdy zaměstnanci skončila účast na nemocenském pojištění. Proto zákon stanovuje ochrannou lhůtu pro tyto případy, ale netýká se všech dávek nemocenského pojištění. Ochranná lhůta se vztahuje na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství. Ochranná lhůta činí tolik dnů, kolik trvalo předchozí nemocenské pojištění, přičemž pro nemocenské maximálně 7 kalendářních dnů a pro peněžitou pomoc v mateřství 180 dnů. Ochranná lhůta zaniká vznikem nové účasti na nemocenském pojištění. (Schmied, Vlasák, 2014, s. 39)

Ze zaměstnání na základě dohody o provedení práce a ze zaměstnání malého rozsahu neplyne zaměstnancům žádná ochranná lhůta. Ochranná lhůta neplyne také poživatelům starobního důchodu, invalidního důchodu třetího stupně a ostatním dle ustanovení § 15 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Ochranná lhůta zaniká vznikem nového pojištění nebo posledním dnem před dnem, od něhož náleží výplata starobního důchodu. (Příb, 2010, s. 41)

2.3.5 Podpůrčí doba

Podpůrčí doba je doba, po kterou je možné poskytovat nemocenské, ošetřovné, otcovskou nebo peněžitou pomoc v mateřství. Pro každou z dávek je tato doba jiná a je vymezena zákonem. O délce podpůrčí doby bude zmínka v podkapitolách, kde budou popsány jednotlivé dávky nemocenského pojištění. Do podpůrčí doby se započítávají i dny předchozích pracovních neschopností, které spadají do předchozích 380 dnů, pokud mezi koncem a začátkem další neschopnosti není více než 190 dnů pojištěné činnosti. Poživatelé starobního a invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně mají podpůrčí dobu zkrácenu a činí 70 kalendářních dnů, ale nejdéle do dne, kdy jim skončilo zaměstnání. (Schmied, Vlasák, 2014, s. 44-46)

U dočasné pracovní neschopnosti se po uplynutí podpůrčí doby může výplata nemocenského prodloužit, Vyplácí se na základě žádosti pojištěnce, kterou posoudí posudkový lékař místně příslušné správy sociálního zabezpečení, a to maximálně po dobu stanovenou v rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění, který vyplácí nemocenské. Jedná se o případy, kdy se očekává, že pojištěnec v krátké době, nejdéle však v době 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrčí doby, nabude pracovní schopnost, a to i k jiné než dosavadní pojištěné činnosti. Podle § 27 zákona o nemocenském pojištění lze nemocenské prodloužovat opakovaně, ale při

jednotlivém prodloužení výplaty nemocenského nesmí být doba tohoto prodloužení delší než 3 měsíce. Nemocenské pak je možno vyplácet celkem nejdéle po dobu 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrní doby, tj. 380 dnů. (Sociální pojištění, ÚZ 2019)

2.4 Dávky nemocenského pojištění

Z nemocenského pojištění je poskytováno 6 dávek – nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, dávka otcovské poporodní péče a dlouhodobé ošetřovné. Poslední dvě jmenované dávky byly zavedeny v roce 2018, otcovská od 1. 2. 2018 a dlouhodobé ošetřovné od 1. 6. 2018.

2.4.1 Nemocenské

Nemocenské je nejčastěji čerpanou dávkou nemocenského pojištění. Slouží k zabezpečení občanů v případě nemoci nebo nemocí vzniklých v souvislosti s úrazem. Nárok na nemocenské má pojištěnec, pokud byl uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa, trvá-li nemoc déle než 14 kalendářních dní. Nemocenské náleží od 15. dne trvání nemoci. Během prvních dvou týdnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy za pracovní dny. Podpůrní doba pro poskytování nemocenského trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény.

S účinností od 1. 1. 2018 došlo zákonem č. 259/2017 Sb., k navýšení sazeb nemocenského v závislosti na délce trvání dočasné pracovní neschopnosti. Dochází ke změně sazeb od 31. dne a od 61. dne trvání nemoci, a to následujícím způsobem:

- 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu do 30. kalendářního dne,
- 66 % redukovaného denního vyměřovacího základu od 31. do 60. kalendářního dne,
- 72 % redukovaného denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne.

(Hulec, 2017, s. 13)

Poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně se nemocenské vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo od 15. kalendářního dne nařízené karantény po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů, nejdéle však do dne, jímž končí pojištěná činnost. Nemocenské náleží rovněž ve stanovených případech, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti došlo po skončení pojištěného

zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů ode dne zániku nemocenského pojištění, pokud pojištění trvalo aspoň po tuto dobu. Pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo. (Ženíšková, Přib, 2019, s. 95-111)

Tabulka 3 Redukce DVZ pro výpočet nemocenské a procentní sazba pro výpočet nemocenského z DVZ 2019

Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ)	Procentní sazba redukce	Maximální výše DVZ
DVZ do 1 090 Kč	90 %	981,00 Kč
DVZ od 1 090 Kč do 1 635 Kč	60 %	327,00 Kč
DVZ od 1 635 Kč do 3 270 Kč	30 %	490,50 Kč
k DVZ nad 3 270 Kč se nepřihlíží		
Maximální redukovaný DVZ		1 799 Kč/den

Procentní sazba pro výpočet nemocenského z DVZ	Sazba z DVZ	max. Kč/den
Od 15. do 30. kalendářního dne trvání DPN	60 %	1 080 Kč/den
Od 31. do 60. kalendářního dne trvání DPN	66 %	1 188 Kč/den
Od 61. kalendářního dne trvání DPN	72 %	1 296 Kč/den

Zdroj: www.dauc.cz

Nemocenské ve výši 100 % denního vyměřovacího základu se podle ustanovení § 29 zákona o nemocenském pojištění vyplácí v případě, že pojištěnec byl uznán dočasně práce neschopným v důsledku jeho účasti na hašení požáru v obecném zájmu, na záchranných akcích nebo plnění úkolů v ochraně obyvatelstva jako člen integrovaného záchranného systému. (Ženíšková, Přib, 2019, s. 107)

Pokud si pojištěnec přivodil dočasnou pracovní neschopnost zaviněnou účastí ve rvačce, bezprostřední následek v opilosti nebo jiných psychotropních látek nebo při spáchání úmyslného trestného činu, náleží mu za kalendářní den nemocenského ve výši 50 % výše nemocenské. (Ženíšková, Přib, 2019, s. 111)

2.4.2 Peněžité pomoc v mateřství (PPM)

Peněžité pomoc v mateřství je dávkou nemocenského pojištění, která nahrazuje příjem a náleží pojištěnci (ženě nebo muži) při splnění stanovených podmínek. Základní podmínkou nároku na PPM je účast na pojištění (tj. např. trvání pojištěného zaměstnání) v době nástupu na PPM. Nástupem se rozumí den, jenž si pojištěnka sama určí v období

od počátku 8. až 6. týdne před očekávaným dnem porodu, popř. den porodu, ke kterému došlo před nástupem na PPM. Nárok na dávku má i žena, která nastoupí na PPM po skončení pojištění v ochranné lhůtě. Ochranná lhůta u žen, jejichž pojištění skončilo v době těhotenství, činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění; pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo. Ochranná lhůta však neplatí z některých pojištěných činností (např. z dohod o provedení práce, ze zaměstnání malého rozsahu). Další podmínkou nároku na tuto dávku je účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na PPM. Do doby účasti na nemocenském pojištění pro nárok na PPM se započítává doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže toto studium bylo úspěšně ukončeno. Započítává se též doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popř. dále trvala pojištěná činnost. (Gregorová, 2019, s. I-XII)

Doba poskytování dávky tzv. podpůrčí doba u PPM začíná nástupem na PPM. Podpůrčí doba činí 28 týdnů u pojištěnky, která porodila, a to i v případě, že se jedná o zaměstnankyni, která je neprovdaná, ovdovělá, rozvedená či z jiných vážných důvodů osamělá. U pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 37 týdnů, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby PPM náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

U pojištěnce, pokud převzal dítě do péče (na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě dohody podle tohoto zákona) činí podpůrčí doba nejdéle 22 týdnů. Do nich se v některých případech započítává doba, kdy případně pobírala PPM matka, kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy PPM náleží výhradně matce. Pokud tento pojištěnec pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 31 týdnů, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby PPM náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. Nárok na PPM má i pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Dohoda musí obsahovat zákonem stanovené údaje a lze ji uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte, a to na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

Výše PPM činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Oproti nemocenskému, se částka do 1. redukční hranice hodnotí 100 % (u nemocenské 90 %). (Ženíšková, Příb, 2019, s. 112-128)

Tabulka 4 Redukce DVZ k výpočtu PPM a procentní sazba pro výpočet PPM 2019

Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ)	Procentní sazba redukce	Maximální výše DVZ
DVZ do 1 090 Kč	100 %	1 090,00 Kč
DVZ od 1 090 Kč do 1 635 Kč	60 %	327,00 Kč
DVZ od 1 635 Kč do 3 270 Kč	30 %	490,50 Kč
k DVZ nad 3 270 Kč se nepřihlíží		
Maximální redukováný DVZ		1 908 Kč/den

Procentní sazba pro výpočet PPM z DVZ	Sazba z DVZ	max. Kč/den
od 1. kalendářního dne	70 %	1 336 Kč/den

Zdroj: www.dauc.cz

2.4.3 Ošetřovné

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí ošetřovat nemocného člena domácnosti, nebo pečovat o zdravé dítě mladší 10 let z důvodů, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno (z důvodu havárie, epidemie, jiné nepředvídané události), dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla. Podmínkou nároku na ošetřovné je, že ošetřovaná osoba žije se zaměstnancem v domácnosti; to neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem. Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu PPM nebo má nárok na rodičovský příspěvek. To neplatí, pokud tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace zákonem stanovené, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. V témže případě ošetřování náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování vystřídají. Vystřídání je možné jen jednou.

Podpůrčí doba u ošetřovného počíná prvním kalendářním dnem potřeby ošetřování a činí nejdéle 9 kalendářních dnů. Jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba

nejdéle 16 kalendářních dnů. Běh podpůrní doby se u ošetrovného staví po dobu ústavní péče ošetrované osoby ve zdravotnickém zařízení.

Výše ošetrovného od prvního kalendářního dne činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Některé skupiny pojištěnců nemají vzhledem k charakteru vykonávané činnosti na ošetrovné nárok (např. zaměstnanci zaměstnaní na základě zaměstnání malého rozsahu, zaměstnanci zaměstnaní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, domácí zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné). Ochranná lhůta není pro ošetrovné stanovena. (www.cssz.cz)

Tabulka 5 Redukce DVZ pro výpočet ošetrovného a procentní sazba pro výpočet ošetrovného 2019

Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ)	Procentní sazba redukce	Maximální výše DVZ
DVZ do 1 090 Kč	90 %	981,00 Kč
DVZ od 1 090 Kč do 1 635 Kč	60 %	327,00 Kč
DVZ od 1 635 Kč do 3 270 Kč	30 %	490,50 Kč
k DVZ nad 3 270 Kč se nepřihlíží		
Maximální redukovaný DVZ		1 799 Kč/den

Procentní sazba pro výpočet dlouhodobého ošetrovného z DVZ	Sazba z DVZ	max. Kč/den
od 1. do 90. kalendářního dne	60 %	1 080 Kč/den

Zdroj: www.dauc.cz

2.4.4 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM)

VPTM se poskytuje zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci a z ní má bez svého zavinění nižší výdělek. Dávka se poskytuje těhotné zaměstnankyni nebo matce nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu nebo do konce devátého měsíce po porodu, pokud vykonávala práci, která je ženám po porodu nebo kojícím ženám zakázána. Také zaměstnankyni, která nemůže vykonávat dosavadní práci, protože podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, mateřství nebo kojení. Poskytuje se za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci.

Těhotné zaměstnankyni se vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Z důvodu mateřství se vyrovnávací příspěvek poskytuje do konce 9. měsíce po porodu a u žen, které kojí, pak po dobu kojení.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl redukováného denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. U VPTM se postupuje při stanovení a redukcí denního vyměřovacího základu stejně jako u peněžité pomoci v mateřství. Některé skupiny zaměstnankyň nemají vzhledem k charakteru vykonávané činnosti na VPTM nárok (např. zaměstnankyně zaměstnané na základě zaměstnání malého rozsahu, zaměstnankyně zaměstnané na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce či členky kolektivních orgánů právnické osoby uvedené v § 5 písm. a) bodě 18 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. (Ženíšková, Přib, 2019, s. 154)

2.4.5 Dávky otcovské poporodní péče (otcovská)

Otcovská je dávkou nemocenského pojištění, která byla zavedena do naší legislativy zákonem č. 148/2017 Sb., který novelizoval zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Zákon vstoupil v platnost dnem 1. 2. 2018 a jeho přijetí značilo snahu zákonodárných orgánů o prohloubení péče o děti a možnost pro otce být s matkou a dítětem v náročném období šestinedělí. (www.epravo.cz)

Otcovská je dávka nemocenského pojištění určená pro otce, kterým se narodil potomek. Dávku je možné čerpat a nastoupit na ni v období šesti týdnů ode dne narození dítěte. Nárok na otcovskou má i pojištěnec, který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů, ale dítě nepřesáhlo ke dni převzetí 7 let věku. Podmínkou nároku na tuto dávku je účast na nemocenském pojištění zaměstnanců, tzn. trvání pracovního poměru, který zakládá účast na pojištění v době nástupu na otcovskou. Podpůrní doba otcovské činí 1 týden (7 kalendářních dnů) ode dne nástupu na otcovskou. Nástup si určuje otec sám, v období do šesti týdnů od narození dítěte. Výplata této dávky se nedá přerušovat nebo čerpat po jednotlivých dnech. I pokud se narodí vícero dětí, náleží otcovská jen jednou. Pokud dojde k ukončení nemocenského pojištění (ukončení pracovního poměru) přede dnem nástupu na otcovskou, dávka nenáleží, protože u otcovské neplyne ochranná lhůta. (www.cssz.cz) Otcovská činí za kalendářní den 70 % denního vyměřovacího základu, kdy se stejně jako u peněžité pomoci v mateřství částka do 1. redukční hranice hodnotí 100 %. (Ženíšková, Přib, 2019, s. 133)

Tabulka 6 Redukce DVZ pro výpočet otcovské a procentní sazba otcovské 2019

Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ)	Procentní sazba redukce	Maximální výše DVZ
DVZ do 1 090 Kč	100 %	1 090,00 Kč
DVZ od 1 090 Kč do 1 635 Kč	60 %	327,00 Kč
DVZ od 1 635 Kč do 3 270 Kč	30 %	490,50 Kč
k DVZ nad 3 270 Kč se nepřihlíží		
Maximální redukováný DVZ		1 908 Kč/den

Procentní sazba pro výpočet otcovské z DVZ	Sazba z DVZ	max. Kč/den
od 1. do 7. kalendářního dne	70 %	1 336 Kč/den

Zdroj: www.dauc.cz

2.4.6 Dlouhodobé ošetřovné

Nejnovější dávkou nemocenského pojištění je dlouhodobé ošetřovné, které se začalo vyplácet od 1. 6. 2018. Tato dávka má sloužit k pokrytí doby péče o nemocné po vážných úrazech nebo nemocech, kde nestačí dávka ošetřování člena rodiny, která se poskytuje na dobu 9 kalendářních dnů (popřípadě 16 dnů u osamělého zaměstnance pečujícího alespoň o jedno dítě do 16 let věku). Dlouhodobé ošetřovné lze čerpat až po dobu 90 kalendářních dnů. Termín dlouhodobé ošetřovné byl zakotven i v zákoníku práce, kdy stanoví zaměstnavateli povinnost omluvit zaměstnance po dobu poskytování dlouhodobé péče. (www.mpsv.cz)

Podle § 41a a 41b, zákona o nemocenském pojištění, má nárok na dlouhodobé ošetřovné pojištěnec, který pečuje o osobu potřebující dlouhodobou péči v domácím prostředí a nevykonává žádné zaměstnání. U ošetřované osoby musí dojít k hospitalizaci v délce nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích (započítává se den přijetí i den propuštění ze zdravotnického zařízení) a ošetřující lékař musí potvrdit, že je předpoklad dlouhodobé péče alespoň 30 kalendářních dnů a vystavit potvrzení v den propuštění ze zdravotnického zařízení ošetřované osobě. Ošetřovaná osoba musí udělit souhlas s ošetřováním a může tento souhlas kdykoliv odvolat. (Ženíšková, Příb, 2019, s. 145)

Na rozdíl od ošetřovného je u dlouhodobého ošetřovného okruh osob, které mohou uplatnit žádost o tuto dávku, širší. Pečujícími mohou být příbuzní (manžel, manželka, potomci, švagr, neteř, zeť, tchyně, snacha, synovec), ale i druh či družka nebo osoba žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti (pokud není přímý příbuzenský vztah). O nemocného

může pečovat jedna osoba po celou dobu nebo se může libovolně (se souhlasem ošetřovaného) vystřídat více osob. (www.cssz.cz)

Oproti jiným dávkám nemocenského pojištění je nárok na tuto dávku podmíněn účastí zaměstnance na nemocenském pojištění v posledních 4 měsících po dobu alespoň 90 dnů bezprostředně předcházející dni vzniku potřeby ošetřování. Nárok na další ošetřovné může vzniknout nejdříve po uplynutí 12 měsíců. Výše dlouhodobého ošetřovného činí 60 % denního vyměřovacího základu, kdy z částky do 1. redukční hranice náleží 90 %. (Ženíšková, Příb, 2019, s. 152-154)

Tabulka 7 Redukce DVZ pro dlouhodobé ošetřovné a procentní sazba pro výpočet DLO 2019

Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ)	Procentní sazba redukce	Maximální výše DVZ
DVZ do 1 090 Kč	90 %	981,00 Kč
DVZ od 1 090 Kč do 1 635 Kč	60 %	327,00 Kč
DVZ od 1 635 Kč do 3 270 Kč	30 %	490,50 Kč
k DVZ nad 3 270 Kč se nepřihlíží		
Maximální redukovaný DVZ		1 799 Kč/den

Procentní sazba pro výpočet dlouhodobého ošetřovného z DVZ	Sazba z DVZ	max. Kč/den
od 1. do 90. kalendářního dne	60 %	1 080 Kč/den

Zdroj: www.dauc.cz

V souvislosti se zavedením dávky dlouhodobé ošetřovné, došlo od 1. 6. 2018 k novele zákoníku práce č. 310/2017 Sb., protože čerpání této dávky má podstatný vliv na činnost zaměstnance i zaměstnavatele. Co se týče náhrady mzdy, pokud by byl zaměstnanec uznán práce neschopným v době čerpání výplaty dlouhodobého ošetřovného, nenáležela by. Do zákoníku práce bylo doplněno nové ustanovení § 191a, kdy zaměstnavatel není povinen udělit písemný souhlas s nepřítomností zaměstnance po dobu poskytování dlouhodobé péče, pokud v tom brání vážné provozní důvody. Rovněž je zaměstnanci, který se vrátí po skončení ošetřování do práce, zaručen návrat na původní práci a pozici, pokud nedojde k reorganizaci a zrušení místa. Podle § 53 zákoníku práce je zakázáno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době (sociální situace je ochranou dobou), tedy i v době poskytování dlouhodobé péče. (Fetter, 2018, s. 20)

2.5 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Pokud zaměstnanec splňuje ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění (podmínky nároku na nemocenské jsou obsahem podkapitoly 2.3), zaměstnavatel v období prvních dvou týdnů nemoci poskytuje náhradu mzdy (platu). Náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, konkrétně § 192. Náhrada mzdy náleží pouze za pracovní dny (za zameškané směny), ale nenáležela za první 3 dny pracovní neschopnosti. Od 4. dne náleželo 60 % upraveného průměrného výdělku. (Vybíhal a kolektiv, 2018, s. 257)

Od 1. 7. 2019 došlo ke změně, karenční doba byla zákonem č. 32/2019 Sb., zrušena a zaměstnancům náleží náhrada mzdy od 1. dne nemoci a vyplácí ji zaměstnavatel po dobu 14 kalendářních dnů. Náhrada mzdy náleží pouze zaměstnanci, kterému trvá pracovní poměr a nepodléhá odvodu pojistného na sociální zabezpečení ani pojistného na zdravotní pojištění. Právo na náhradu mzdy mají pouze zaměstnanci v pracovním poměru nebo zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce, pokud tento pracovněprávní vztah zakládá účast na nemocenském pojištění. Právo na náhradu mzdy ve výši 50 % mají zaměstnanci, pokud si dočasnou pracovní neschopnost přivodili zaviněnou účastí ve rvačce, následkem opilosti, použitím psychotropních látek nebo při spáchání úmyslného trestného činu. Náhrada mzdy se vyplácí pouze do dne skončení pracovního poměru. (Schmied, Ženíšková, 2019, 97-128)

2.5.1 Výpočet náhrady mzdy

Náhrada mzdy náleží ve výši 60 % upraveného průměrného výdělku. Průměrný hodinový výdělek se zjišťuje z předchozího kalendářního čtvrtletí a je podílem hrubého příjmu za rozhodné období a odpracované doby v rozhodném období v hodinách. Pro výpočet náhrady mzdy se získaný průměrný výdělek musí upravit podle platných redukčních hranic, stejně jako u nemocenského, ale navíc násobený koeficientem 0,175. (Schmied, Vlasák, 2014, s. 110)

Dále se při výpočtu používají sazby dle zákona o nemocenském pojištění, kdy se z částky do první redukční hranice započte 90 % průměrného hodinového výdělku, z rozdílu částky mezi druhou a první redukční hranicí 60 %, z rozdílu částky mezi třetí a druhou hranicí 30 %

a z částky nad třetí redukční hranici se nezapočítá nic. Maximální upravený redukovaný základ hodinové náhrady mzdy činí 314,739 Kč. (www.mpsv.cz)

Tabulka 8 Redukční hranice platné pro rok 2019 dle sdělení MPSV č. 237/2018 Sb. a jejich úprava

	Sazby RH 2019	Úprava průměrného hodinového výdělku RH x 0,175	Úprava dle zákona 187/2006	Redukovaný PHV
I. redukční hranice	1 090 Kč	190,75	90 %	171,675
II. redukční hranice	1 635 Kč	286,13	60 %	57,228
III. redukční hranice	3 270 Kč	572,25	30 %	85,836

Zdroj: vlastní zpracování dle www.mpsv.cz

Redukční hranice jsou odvozovány ze všeobecného vyměřovacího základu, stanoveného podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, pro který se výše redukčních hranic stanoví, tj. pro rok 2019 jde o vyměřovací základ za rok 2017) a přepočítacího koeficientu (stanoveného rovněž pro každý rok). Všeobecný vyměřovací základ a přepočítací koeficient stanovuje vláda svým nařízením. Tyto hodnoty byly pro rok 2019 stanoveny nařízením vlády č. 213/2018 Sb., ze dne 19. 9. 2018 zveřejněným v částce 107 Sbírky zákonů: výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017 činí 30 156 Kč a výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017 činí 1,0843. (www.alfasoftware.cz)

Tabulka 9 Přehled vývoje redukčních hranic pro nemocenské dávky (ND) a náhrady mzdy (NM) 2013-2019

Rok	1. RH		2. RH		3. RH		Sdělení MPSV č.
	ND	NM	ND	NM	ND	NM	
2013	863 Kč	151,03 Kč	1 295 Kč	226,63 Kč	2 589 Kč	453,08 Kč	336/2012 Sb.
2014	865 Kč	151,38 Kč	1 298 Kč	227,15 Kč	2 595 Kč	454,13 Kč	331/2013 Sb.
2015	888 Kč	155,40 Kč	1 331 Kč	232,93 Kč	2 662 Kč	465,85 Kč	214/2014 Sb.
2016	901 Kč	157,68 Kč	1 351 Kč	236,43 Kč	2 701 Kč	472,68 Kč	272/2015 Sb.
2017	942 Kč	164,85 Kč	1 412 Kč	247,10 Kč	2 824 Kč	494,20 Kč	343/2016 Sb.
2018	1 000 Kč	175,00 Kč	1 499 Kč	262,33 Kč	2 998 Kč	524,65 Kč	349/2017 Sb.
2019	1 090 Kč	190,75 Kč	1 635 Kč	286,13 Kč	3 270 Kč	572,25 Kč	237/2018 Sb.

Zdroj: www.alfasoftware.cz

2.5.2 Karenční doba

Karenční doba je doba, která musí uběhnout, než nastane jakákoliv právní skutečnost. V případě nemocenského to znamená lhůtu, za kterou nenáleží náhrada mzdy. Karenční doba byla do našeho právního řádu poprvé zavedena zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, a to od 1. 1. 2008 v rámci právní úpravy nemocenského pojištění zaměstnanců podle tehdy platného zákona č. 54/1956 Sb. Poté nastalo její krátkodobé zrušení v období od 30. 6. 2008 do 31. 12. 2008. V současné podobě platí od 1. 1. 2009 společně s nabytím odložené účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. (www.podnikatel.cz) S účinností od 1. 7. 2019 dochází ke zrušení karenční doby zákonem č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákoník práce. Tato úprava byla schválena i přes zamítnutí v Senátu. (www.psp.cz)

Ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová uvádí: *Končí platnost karenční doby, kterou pravicová vláda navzdory doporučení lékařů před 10 lety protlačila do zákona. Toto opatření považuji za trestání zaměstnanců za nemoc v podobě neproplácení prvních 3 dnů nemoci. Bylo to nespravedlivé, nefunkční a zdraví ohrožující opatření, které všechny nemocné považovalo za simulanty. Jsem ráda, že se ČSSD podařilo karenční dobu zrušit, a splnit tak také jeden z našich největších závazků vůči občanům.* Ministryně mimo jiné upozornila, že zaměstnanec s minimální mzdou si polepší o 914 Kč, zaměstnanec s hrubou mzdou 20 000 Kč o 1 491 Kč. (www.mpsv.cz)

Zrušení karenční doby má své klady i zápory. Zaměstnanci tuto změnu vítají, ale u zaměstnavatelů vzrůstají obavy ze zabezpečení dostatku zaměstnanců.

Předseda podnikatelských odborů, Radomil Bábek říká: *Tři dny dobra za cizí peníze. Byla zrušena karenční doba, socialisté se udělali hezkými a zaplatí to podnikatelé.* Dle jeho slov, byla v České republice vysoká nemocnost, zaměstnanci si prodlužovali víkendy a zbytečně mnohdy navštěvovali lékaře. Po zavedení karenční doby ubyly krátkodobé nemoci. Hrazením symbolických poplatků za návštěvy lékaře, ubylo i těchto návštěv. *Zatímco od roku 2009 do roku 2014 vznikl státu z výběru zdravotního a sociálního pojištění přebytek 15 miliard, dnes je už zase tento účet ve ztrátě.* (Bábek, 2019, s. 55)

Pro zaměstnance je zrušení karenční doby výhodné, protože zůstávali první tři dny bez prostředků, ale povinnost platit veškeré poplatky a pojistné zůstala. Mnoho zaměstnanců z důvodu ztráty výdělků lékaře ani nenavštívilo a chodilo do práce nebo čerpalo dovolenou. Nejvíce postiženými byli zaměstnanci pobírající minimální mzdu, jejich náhrada mzdy

za osm hodin činila necelých 317 Kč, které jsou určeny na zajištění obživy nejen zaměstnance, ale i jeho rodiny. (www.podnikatel.cz)

2.6 Mzda

Zdraví lidé v produktivním věku pracují nebo by měli pracovat. Za vykonanou práci jim náleží odměna, která se nazývá mzda nebo plat. Platem jsou odměňováni zaměstnanci státu, územních samosprávných celků a některých příspěvkových organizací. Ostatní zaměstnanci pobírají mzdu. Pro účely této práce bude používán termín mzda. V následujících podkapitolách budou vysvětleny pojmy minimální mzda a zaručená mzda. Také bude provedena úprava hrubé mzdy na čistý měsíční příjem zaměstnance, a to z důvodu použití tohoto výpočtu v praktické části práce, kdy budou porovnávány čisté měsíční příjmy zaměstnance s výší vyměřených dávek nemocenského pojištění za kalendářní měsíc při různých úrovních mzdy od minimální po mzdu s nadprůměrným odvodem sociálního pojištění.

Výše mzdy se liší podle složitosti, odpovědnosti a obtížnosti práce, ale také podle výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (Šubrt, 2011, s. 93)

2.6.1 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná hranice odměny za vykonanou práci a je stanovena zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. V České republice byla minimální mzda zavedena v roce 1991 a dosahovala výše 2 000 Kč. Minimální mzda se zvýšila od 1. ledna 2019 z částky 12 250 Kč na 13 350 Kč nařízením vlády č. 273/2018 Sb., o minimální mzdě. K nejvyššímu navýšení měsíční minimální mzdy v ČR dochází od roku 2017. Od 1. ledna 2020 došlo nařízením vlády č. 347/2019 Sb., k dalšímu navýšení minimální mzdy na částku 14 600 Kč. (www.mpsv.cz)

Ke zvyšování minimální mzdy dochází z důvodu příznivého vývoje ekonomiky, roste zaměstnanost a snižuje se nezaměstnanost. Zaměstnancům by se mělo vyplatit pracovat, zvýšením mzdy by měli být motivováni a dostatečně odměňováni. Zaměstnanci by neměli být závislí na sociálních dávkách, a z minimální mzdy měli být schopni uhradit své potřeby. Za minimální mzdu pracuje kolem 4 % zaměstnanců. (Bičáková, 2019, s. 26)

2.6.2 Úprava hrubé mzdy

Zaměstnanci za odvedenou práci náleží mzda. Ta částka, kterou zaměstnanec obdrží, se nazývá čistá mzda a stanoví se úpravou hrubé mzdy. Z hrubé mzdy zaměstnanec se nejdříve vypočítá výše odvodu pojistného hrazeného zaměstnavatelem na důchodové, nemocenské a zdravotní pojištění. Od 1. 7. 2019 činí odvod zaměstnavatele za zaměstnance na důchodové a nemocenské pojištění 24,8 % z hrubé mzdy. Na zdravotní pojištění odvádí zaměstnavatel 9 %, tj. 2/3 odvodu celkového zdravotního pojištění. Po výpočtu odvodů zaměstnavatele na sociální pojištění se tyto částky přičtou k hrubé mzdě. Výsledná částka je označována jako superhrubá mzda. Ze superhrubé mzdy se stanovuje záloha na daň ve výši 15 %. Následuje stanovení výše odvodu zaměstnanec na důchodové a zdravotní pojištění z hrubé mzdy. Na důchodové pojištění je odvod 6,5 % a na zdravotní zbývající 1/3, tj. 4,5 %. Před výpočtem čisté mzdy se ještě provede úprava vypočtené zálohy na daň o tzv. slevu na dani (na poplatníka, na invaliditu, na děti, na studenta). Čistá mzda se stanoví jako rozdíl hrubé mzdy a odvodu důchodového a zdravotního pojištění vyměřené za zaměstnanec a výsledné zálohy daně po úpravě o slevy na dani.

2.6.3 Srážky ze mzdy

Pokud nemá zaměstnanec jiné závazky, obdrží výslednou čistou mzdu. Srážky ze mzdy jsou legálním krácením odměny zaměstnanec a je ve většině případů prováděno proti vůli zaměstnanec a jeho účelem je uspokojování věřitelů. Srážky ze mzdy se dělí do třech skupin, a to srážky na základě zákona, na základě dohod a na základě nařízeného výkonu rozhodnutí či exekuce. Pro všechny skupiny platí podle občanského soudního řádu stejný způsob výpočtu přípustné srážky a stejný způsob rozdělení srážek pro jednotlivé věřitele. Pro účely této práce bude stručně popsán princip provádění srážek na základě exekuce. Pro plátce mzdy začíná tato záležitost v okamžiku doručení usnesení o soudu o nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy nebo exekučním příkazem vydaným soudním exekutorem nebo jiným správním orgánem. Od okamžiku doručení je plátce mzdy povinen provádět ze mzdy srážky, nesmí srážky vyplatit zaměstnanci a zaměstnanec ztrácí právo na vyplacení této části mzdy. Do doby, než je známé datum doručení usnesení nebo exekučního příkazu nesmí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci sraženou částku, ale musí ji deponovat (držet ji odděleně od svých finančních prostředků). Datum doručení je potom rozhodným pro stanovení pořadí vymáhané pohledávky. (Breburda, 2013, s. 15-65)

Čistý měsíční příjem se upravuje dále ještě podle počtu vyživovaných osob v domácnosti a podle toho, zda se jedná o přednostní nebo nepřednostní pohledávku. Mezi přednostní patří například pohledávky výživného, náhrady újmy způsobené ublížením na zdraví, pohledávky daní, pojistné, přeplatků na dávkách. Ostatní pohledávky jako jsou nezaplacené faktury, dlužné nájemné, pokuty neuhrazené platby za nákupy se považují za nepřednostní. (Fetter, 2019, s. 6)

2.6.4 Srážky z dávek nemocenského pojištění

Srážkám ze mzdy podléhají i jiné příjmy, pro které je typické, že jsou pravidelně opakující se. Mezi takové příjmy patří i náhrada mzdy, nemocenské a peněžitá pomoc v mateřství. Plátce dávek nemocenského pojištění je tedy povinen před vyplacením těchto dávek provést srážky podle daného pořadí. Okresní správa sociálního zabezpečení se začne pro účely srážek považovat za nového plátce mzdy a okamžikem zahájení se stává novým plátcem mzdy až do ukončení výplaty. (Breburda, 2013, s. 291)

Od 1. 6. 2019 došlo k novelizaci a podstatné změně v provádění srážek. Dlužníkům zůstane po této novelizaci více peněz z důvodu změny částky, nad kterou se provádí srážka bez omezení, na dvojnásobek. Částka přesahující hranici 9 643 Kč (životní minimum jednotlivce 3 410 Kč a normativní náklady na bydlení jedné osoby 6 233 Kč) se srazila bez omezení a po přijetí nařízení vlády č. 91/2019 Sb., se bude jednat o dvojnásobek, tj. 19 286 Kč. Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, činí dvojnásobek součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu. (Fetter, 2019, s. 3)

Tabulka 10 Schéma provádění srážek do 31.5.2019 a od 1.6.2019

Co zůstává povinnému dlužníkovi			Co připadá oprávněným věřitelům			
Celková nezabavitelná částka			Čistá mzda po odečtení nezabavitelných částek			
Na samotného povinného dlužníka	Na manžela nebo manželku	Na vyživovanou osobu (dítě)	max. 9643 Kč			zbytek čisté mzdy po odečtení nezabavitelné částky a 9643 Kč
6428,67 Kč	1607,17 Kč	1607,17 Kč	max. 3214 Kč	max. 3214 Kč	max. 3214 Kč	
			případně povinnému dlužníkovi	případně na přednostní pohledávky, jinak případně povinnému dlužníkovi	případně na přednostní pohledávky a případně na přednostní pohledávky	případně na přednostní pohledávky a případně na přednostní pohledávky

Rozložení (odlišení) toho, co by nově zůstávalo z čisté mzdy povinným dlužníkům a co by připadalo oprávněným věřitelům, naznačuje další schéma:

Co by nově zůstávalo povinnému dlužníkovi			Co by nově připadalo oprávněným věřitelům			
Celková nezabavitelná částka			Čistá mzda po odečtení nezabavitelných částek			
Na samotného povinného dlužníka	Na manžela nebo manželku	Na vyživovanou osobu (dítě)	max. 19 286 Kč			zbytek čisté mzdy po odečtení nezabavitelné částky a 19 286 Kč
6428,67 Kč	1607,17 Kč	1607,17 Kč	max. 6428 Kč	max. 6428 Kč	max. 6428 Kč	
			případně povinnému dlužníkovi	případně na přednostní pohledávky, jinak případně povinnému dlužníkovi	případně na přednostní pohledávky a případně na přednostní pohledávky	případně na přednostní pohledávky a případně na přednostní pohledávky

Zdroj: www.epravo.cz

2.7 Povinnosti zaměstnavatele

Pro provádění nemocenského pojištění je nezbytné, aby každý zaměstnavatel plnil v této oblasti svoje povinnosti. Mezi povinnosti zaměstnavatelů patří povinnost oznamovací, evidenční a přijímání žádostí o dávky. Zaměstnavatel je povinen se přihlásit, pokud se z OSSZ nedohodne jinak, do 8 kalendářních dnů od svého vzniku a odhlásit z registru zaměstnavatelů, pokud již přestal být zaměstnavatelem. Ve stejné lhůtě je povinen oznámit den nástupu i den skončení zaměstnání zaměstnance a každou změnu údajů. O zaměstnancích účastných nemocenského pojištění je povinen zaměstnavatel vést evidenci podle § 95 zákona o nemocenském pojištění. Od zaměstnanců (i bývalých) musí přijímat žádosti o dávky nemocenského pojištění a spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek je neprodleně předávat ke zpracování příslušné správě sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatelé mají povinnost používat k těmto účelům předepsané tiskopisy. (www.cssz.cz)

2.8 Vznik dočasné pracovní neschopnosti do 31. 12. 2019

Ošetřující lékař vystaví při vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnci tiskopis Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Tiskopis do konce roku 2019 měl 5 propisovacích dílů (označení I – V. díl). Hlášení OSSZ o vzniku DPN zasílal lékař na OSSZ k zaevidování na oddělení nemocenského pojištění (evidence práce neschopných). Pojištěnec obdržel 3 díly. Průkaz práce neschopného a hlášení OSSZ o ukončení DPN (II. díl), který měl po celou dobu pracovní neschopnosti pojištěnec u sebe a při ukončení jej odevzdal lékaři, který po potvrzení data skončení, zaslal na OSSZ. Hlášení zaměstnavateli o vzniku DPN (III. díl) předával nemocný zaměstnanec svému zaměstnavateli z důvodu doložení své nepřítomnosti a jako podklad pro uplatnění nároku na výplatu náhrady mzdy v prvních dvou týdnech nemoci. Žádost o nemocenské (IV. díl) sloužil pro uplatnění nároku na nemocenské při nemoci trvající více než 14 kalendářních dnů. Po doplnění prohlášení (čísla účtu nebo adresy pro výplatu a podpisu) předal tento díl zaměstnavateli, který jej spolu s Potvrzením o trvání DPN (lístek na peníze) nebo již s Rozhodnutím o ukončení DPN (V. díl) předal na OSSZ spolu se všemi podklady nezbytnými pro výpočet dávky (Příloha k žádosti o dávku, podklady pro provádění srážek). Podání všech ostatních žádostí o dávky nemocenského pojištění probíhalo rovněž prostřednictvím zaměstnavatele. Místní příslušnost OSSZ pro výplatu dávek nemocenského pojištění se řídí sídlem zaměstnavatele. (www.cssz.cz)

2.9 Doklady a tiskopisy od 1. 1. 2020

Přijetím zákona č. 257/2017 Sb. a č. 164/2019 Sb., zahájila ČSSZ od 1. 1. 2020 povinně ostrý provoz systému eNeschopenky. Ostatních dávek nemocenského pojištění se elektronizace netýká, jsou stále vystavovány v papírové podobě. Elektronické zpracování přineslo zjednodušení v předávání informací mezi pojištěnci, ČSSZ, lékaři a zaměstnavateli, protože došlo k propojení tří subjektů – lékaře, zaměstnavatele a ČSSZ. Postup, který byl uveden v podkapitole 2.8, se zcela změnil, dobíhá pouze u pracovních neschopností, které byly vystaveny do 31. 12. 2019. Lékaři musí povinně vydávat potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti v elektronické podobě, papírový tiskopis lze použít jen v případě technického

výpadku. Pojištěnec nemusí předávat zaměstnavateli podklady k náhradě mzdy a nemocenskému. Praceneschopný zaměstnanec je povinen zaměstnavatele neprodleně informovat o vzniku neschopnosti (telefonicky, SMS, email). Zaměstnavatel, pokud si zaktivuje službu prostřednictvím ePortálu ČSSZ, bude automaticky do datové schránky dostávat hlášení o každém rozhodnutí ošetřujícího lékaře. Nemocný pojištěnec má průkaz práce neschopného v papírové podobě u sebe. Změnil se i počet dílů neschopenky z dřívějších pěti na tři. Hlášení ošetřujícího lékaře při vzniku DPN (I. díl) a Hlášení ošetřujícího lékaře o ukončení DPN (III. díl) zasílá lékař na OSSZ. Během trvání nemoci odesílá i potvrzení o trvání DPN. Vytiskne pouze Průkaz dočasně práce neschopného (II. díl) a ten předá nemocnému. Pro zaměstnavatele se již žádné díly nevystavují, protože ho o neschopnosti informuje zaměstnanec a zaměstnavatel má k dispozici služby pro ověření. (www.cssz.cz)

3 Praktická část

Po nastudování odborné literatury, zákonů z oblasti sociálního pojištění se zaměřením na nemocenské pojištění zaměstnanců, a především na základě praktických poznatků z dlouholeté praxe na Okresní správě sociálního zabezpečení, budou provedeny modelové výpočty dávek nemocenského pojištění pro různé kategorie zaměstnanců. Práce se nebude zabývat výpočty všech dávek nemocenského pojištění, jejichž princip výpočtu byl uveden v teoretické části, ale bude se podrobně věnovat nejčastěji využívané dávce systému nemocenského pojištění zaměstnanců, nemocenskému. Většina zaměstnanců se během svého života v produktivním věku občas ocitne v situaci, kdy nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat své zaměstnání a dočasně přichází o výdělek. Tuto situaci řeší návštěvou lékaře a případným rozhodnutím lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu. V praktické části diplomové práce budou zpracovány detailní výpočty nemocenského, náhrady mzdy za dobu nemoci a čisté mzdy zaměstnanců při různých úrovních měsíční hrubé mzdy, aby bylo možné na jednotlivých případech demonstrovat rozdílnou výši nemocenského a náhrady mzdy za kalendářní měsíc, která zaměstnanci náleží při vzniku sociální události vůči měsíční čisté mzdě. Z toho důvodu bude vypočtena i čistá měsíční mzda ve 3 modelových případech zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že v roce 2019 došlo k několika významným změnám v oblasti nemocenského pojištění, bude rozdíl ve výších dávek demonstrován na příkladech před a po změně. Mezi nejvýznamnější změnu patří zrušení karenční doby a následné snížení odvodů na sociální pojištění (došlo ke snížení sazby odvodu na nemocenské pojištění z 2,3 % na 2,1 %). U dočasných pracovních neschopností, které trvají více než 30 dnů, došlo ke zvýšení výpočtu denní výše z 60 % na 66 % od 31. dne trvání nemoci a na 72 % od 61. dne trvání nemoci. Práce se ještě bude podrobně věnovat nejnovější dávce systému nemocenského pojištění, kterou je dlouhodobé ošetřovné. Modelovými výpočty u 2 případů zaměstnanců bude poukázáno na hlavní rozdíly mezi podmínkami vzniku nároku na tuto novou dávku v porovnání s dávkou ošetřování člena rodiny a srovnání s čistou měsíční mzdou těchto zaměstnanců. Všechny výpočty budou provedeny podle právní úpravy platné v roce 2019 (minimální mzda, redukční hranice, průměrná mzda) a data budou čerpána ze zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu.

3.1 Výchozí podmínky pro modelové situace – zaměstnanec č. 1, 2, 3

V následujících třech příkladech bude vysvětlen a proveden výpočet čisté mzdy zaměstnanců, náhrady mzdy a nemocenského. U všech tří zaměstnanců trvá pracovní poměr od 1. 1. 2017, jsou svobodní, bezdětní, nepobírají důchod a nemají nařazené žádné srážky ze mzdy. Pracují ve dnech od pondělí do pátku a jejich pracovní doba je od 7:00 hodin do 15:30 hodin (40 hodin týdně). Pro modelové případy bude počítáno se stejnou výší hrubé mzdy v celém rozhodném období i se stejným obdobím vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti. Pro účely této práce jsou vypočteny 2 varianty A) a B), kdy jedna varianta počítá s dočasnou pracovní neschopností od 1. 6. 2019 do 30. 6. 2019 (karenční doba) a druhá varianta od 1. 11. 2019 do 30. 11. 2019, tj. po 1. 7. 2019 (po zrušení karenční doby). Zaměstnanec navštíví lékaře, který rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Ošetřující lékař vyplní tiskopis, který má 5 základních propisovacích dílů (Příloha I). Lékař odešle na OSSZ I. díl „Hlášení OSSZ o vzniku dočasné pracovní neschopnosti“. Na základě tohoto dílu je OSSZ informována o vzniku DPN zaměstnance, základní údaje o zaměstnanci a vzniku DPN jsou zaevidovány oddělením evidence práce neschopných (EPN). V případě chybějícího nebo chybného údaje vyzve oddělení EPN lékaře k opravě nebo doplnění. Zaměstnanec lékař předá II. díl DPN „Průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení dočasné pracovní neschopnosti“ (žlutý pruh), který má po celou dobu zaměstnanec u sebe a prokazuje se jím po celou dobu nemoci při návštěvách lékaře nebo při kontrole práceneschopného. Po skončení DPN tento díl odevzdá ošetřujícímu lékaři, který doplní datum ukončení a odešle na OSSZ. Zaměstnanec obdrží ještě III. díl DPN „Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti“ (modrý pruh), který slouží pro informování zaměstnavatele. Jako žádost o nemocenské slouží IV. díl DPN, zaměstnanec doplní podpis a způsob, jakým žádá nemocenské dávky vyplatit (poštovní poukázkou nebo na účet) a předá zaměstnavateli. Zaměstnavatel tento díl odevzdá na OSSZ pouze v případě, že je DPN delší než 14 dnů, připojí k němu přílohu k žádosti o dávku (příloha II). Poslední V. díl DPN „Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti – hlášení zaměstnavateli“ (ružový pruh) s doplněným datumem ukončení DPN předá zaměstnanec zaměstnavateli, který na jeho základě vyplatí náhradu mzdy a pokud je DPN delší než 14 dnů, předá na OSSZ se IV. dílem k uplatnění nároku na nemocenské. Jestliže nemoc není ukončena a trvá déle než 1 měsíc, je k 14. dni trvání DPN a ke konci každého kalendářního měsíce trvání DPN vystaveno lékařem „Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti“

(lístek na peníze). Popsaný postup byl používán do 31. 12. 2019. Příslušná OSSZ rozhoduje o nároku na dávku, jestliže jsou zákonné podmínky pro výplatu dávky splněny a zaměstnavatel předá veškeré dokumenty potřebné pro výpočet nemocenského. Podle zákona o nemocenském pojištění musí být dávky nemocenského pojištění vyplaceny nejpozději do jednoho měsíce následujícího po dni, kdy byly všechny potřebné doklady předány na OSSZ. V případě chybějících nebo neúplných podání je zaměstnavatel (popř. zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele) vyzván k doplnění.

3.1.1 Zaměstnanec č. 1

Zaměstnanec č. 1 pobírá měsíční hrubou mzdu 13 350 Kč. Částka odpovídá výši minimální mzdy platné od 1. 1. 2019. Budou provedeny výpočty čisté mzdy za měsíce červen 2019 a listopad 2019. Od 1. 7. 2019 došlo ke snížení odvodu sociálního pojištění za zaměstnavatele z 25 % na 24,8 %. Z výpočtů v Tabulce 11 je patrné, že tato změna neměla vliv na výši čisté mzdy zaměstnance.

Tabulka 11 Výpočet čisté mzdy červen 2019 a listopad 2019 zaměstnanec č. 1 (v Kč)

Měsíc	Hrubá mzda	SP zaměstnavatel 25 % / 24,8 %	ZP zaměstnavatel 9 %	Superhrubá mzda	Základ daně
Červen 2019	13 350	3 338	1 202	17 890	17 900
Listopad 2019	13 350	3 311	1 202	17 863	17 900
Daň 15 %	Sleva na poplatníka	Záloha na daň z příjmu	SP zaměstnanec 6,5 %	ZP zaměstnanec 4,5 %	Čistá mzda
2 685	2 070	615	868	601	11 266
2 685	2 070	615	868	601	11 266

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec předložil zaměstnavateli III. díl „Hlášení zaměstnavateli o vzniku DPN“ z důvodu doložení své nepřítomnosti. Jako podklad pro uplatnění nároku na výplatu náhrady mzdy v prvních dvou týdnech nemoci předloží zaměstnanec zaměstnavateli po 14 dnech

„Potvrzení o trvání DPN“ nebo pokud DPN skončí dříve „Potvrzení o ukončení DPN“. Náhradu mzdy zaměstnanec dostane za každý pracovní den své dočasné pracovní neschopnosti, podle rozvrhu směn (dny, kdy měl zaměstnanec pracovat) včetně placených státních svátků. Náhrada mzdy náleží do 14. dne trvání nemoci a vyplácí ji zaměstnavatel společně se mzdou. Náhrada se počítá z průměrného hodinového výdělku za poslední čtvrtletí (tento údaj bývá uveden na výplatních páskách). Zaměstnanec si jej může spočítat součtem svých čtvrtletních hrubých příjmů a vydělit počtem odpracovaných hodin. Následně se provádí úprava hrubého hodinového výdělku (redukce) podobně jako DVZ pro výpočet nemocenských dávek.

A) DPN od 1. 6. 2019

- náhrada mzdy od 1. 6. 2019 do 14. 6. 2019, tj. celkem 10 pracovních dnů
- pracovní dny karenční doba (3. 6. 2019 – 5. 6. 2019)
- náhrada mzdy za 7 pracovních dnů (56 hodin dle rozvrhu směn)
- průměrný hodinový výdělek za poslední čtvrtletí (březen 2019 – květen 2019)
výpočet: $(13\,350 \text{ Kč} \times 3) / (168 + 176 + 184) = 75,85 \text{ Kč}$
- redukce PHV pro výpočet náhrady mzdy: PHV dosahuje částky do výše 1. RH (do 190,75 Kč) – úprava na 90 %, tj. po zaokrouhlení 68,27 Kč
- výpočet náhrady mzdy 60 % z redukovaného PHV, tj. 40,96 Kč
- **náhrada mzdy od 1. 6. 2019 do 14. 6. 2019 za 56 hodin činí 2 294 Kč**

B) DPN od 1. 11. 2019

- náhrada mzdy od 1. 11. 2019 do 14. 11. 2019, tj. celkem 10 pracovních dnů
- karenční doba zrušena
- náhrada mzdy za 10 pracovních dnů (80 hodin dle rozvrhu směn)
- průměrný hodinový výdělek za poslední čtvrtletí (srpen 2019 – říjen 2019)
výpočet: $(13\,350 \text{ Kč} \times 3) / (176 + 168 + 184) = 75,85 \text{ Kč}$
- redukce PHV pro výpočet náhrady mzdy: PHV dosahuje částky do výše 1. RH (do 190,75 Kč) – úprava na 90 %, tj. po zaokrouhlení 68,27 Kč
- výpočet náhrady mzdy 60 % z redukovaného PHV, tj. 40,96 Kč
- **náhrada mzdy od 1. 11. 2019 do 14. 11. 2019 za 80 hodin činí 3 277 Kč**

Zaměstnavatel bude čekat a na konci měsíce obdrží od zaměstnance buď „Potvrzení o trvání DPN“ k poslednímu dni příslušného kalendářního měsíce nebo V. díl „Rozhodnutí o ukončení DPN“. Pracovní neschopnost u obou zaměstnanců byla ukončena posledním dnem kalendářního měsíce, ve kterém vznikla. Zaměstnavatel V. díl DPN s doplněnou přílohou k žádosti o dávku doručí neprodleně na místně příslušnou OSSZ, kde bude provedena výplata nemocenského od 15. dne nemoci do ukončení DPN za každý kalendářní den. Rozhodné období pro výpočet nemocenského je 12 kalendářních měsíců, které předchází kalendářnímu měsíci, v němž DPN vznikla. Pokud v rozhodném období zaměstnanec nepracoval a pobíral dávky nemocenského pojištění, považuje se tato doba za dobu vyloučenou a odčítá se z počtu dnů rozhodného období pro zjištění DVZ.

A) DPN od 1. 6. 2019 do 30. 6. 2019

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $13\,350 \times 12 = 160\,200$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $160\,200/365 = 438,90$ Kč
- redukce DVZ pro výpočet nemocenského
DVZ dosahuje částky do výše 1. RH (1 090 Kč)
úprava na 90 %, tj. po zaokrouhlení 396 Kč
- výpočet nemocenského: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 238 Kč
- **výplata nemocenského od 15. 6. 2019 do 30. 6. 2019 za 16 dnů činí 3 808 Kč**

B) DPN od 1. 11. 2019 do 30. 11. 2019

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $13\,350 \times 11 = 146\,850$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $146\,850/335 = 438,36$ Kč
(červen 2019 DPN od 1. 6. do 30. 6. - vyloučená doba 30 dnů z počtu dnů v RO)
- redukce DVZ pro výpočet nemocenského
DVZ dosahuje částky do výše 1. RH (1 090 Kč)
úprava na 90 %, tj. po zaokrouhlení 395 Kč
- výpočet nemocenského: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 237 Kč
- **výplata nemocenského od 15. 11. 2019 do 30. 11. 2019 za 16 dnů činí 3 792 Kč**

Tabulka 12 Zaměstnanec č. 1 - souhrn výpočtů (v Kč)

Zaměstnanec č. 1	Varianta A	Varianta B
Měsíční čistá mzda	11 266	11 266
Náhrada mzdy	2 294	3 277
Nemocenská	3 808	3 792
Měsíční příjem zaměstnance při DPN	6 102	7 069

Zdroj: vlastní zpracování

3.1.2 Zaměstnanec č. 2

Zaměstnanec č. 2 pobírá měsíční hrubou mzdu 34 105 Kč. Částka odpovídá výši průměrné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství ve 2 čtvrtletí roku 2019 dle údajů Českého statistického úřadu. (www.csu.cz)

Tabulka 13 Výpočet čisté mzdy červen 2019 a listopad 2019 zaměstnance č. 2 (v Kč)

Měsíc	Hrubá mzda	SP zaměstnavatel 25 % / 24,8 %	ZP zaměstnavatel 9 %	Superhrubá mzda	Základ daně
Červen 2019	34 105	8 527	3 070	45 702	45 800
Listopad 2019	34 105	8 459	3 070	45 634	45 700
Daň 15 %	Sleva na poplatníka	Záloha na daň z příjmu	SP zaměstnanec 6,5 %	ZP zaměstnanec 4,5 %	Čistá mzda
6 870	2 070	4 800	2 217	1 535	25 553
6 855	2 070	4 785	2 217	1 535	25 568

Zdroj: vlastní zpracování

Z výpočtů v Tabulce 13 je patrné, že změna ve snížení odvodu pojistného na sociální pojištění měla nepatrný vliv na výši čisté mzdy zaměstnance. Následují výpočty náhrady mzdy v prvních dvou týdnech trvání DPN za situace před zrušením karenční doby a po jejím zrušení.

A) DPN od 1. 6. 2019

- náhrada mzdy od 1. 6. 2019 do 14. 6. 2019, tj. celkem 10 pracovních dnů
- pracovní dny karenční doba (3. 6. 2019 – 5. 6. 2019)
- náhrada mzdy za 7 pracovních dnů (56 hodin dle rozvrhu směn)
- průměrný hodinový výdělek za poslední čtvrtletí (březen 2019 – květen 2019)
výpočet: $(34\,105 \text{ Kč} \times 3) / (168 + 176 + 184) = 193,78 \text{ Kč}$
- redukce PHV pro výpočet náhrady mzdy: PHV do výše 1. RH (do 190,75 Kč) 90 %, tj. 171,67 Kč a z částky rozdílu mezi 193,78 Kč a 190,75 Kč, tj. z 3,03 60 %, tj. 1,82 Kč redukovaný PHV činí 173,49 Kč
- výpočet náhrady mzdy 60 % z redukovaného PHV, tj. 104,09 Kč
- **náhrada mzdy od 1. 6. 2019 do 14. 6. 2019 za 56 hodin činí 5 830 Kč**

B) DPN od 1. 11. 2019

- náhrada mzdy od 1. 11. 2019 do 14. 11. 2019, tj. celkem 10 pracovních dnů
- karenční doba zrušena
- náhrada mzdy za 10 pracovních dnů (80 hodin dle rozvrhu směn)
- průměrný hodinový výdělek za poslední čtvrtletí (srpen 2019 – říjen 2019)
výpočet: $(34\,105 \text{ Kč} \times 3) / (176 + 168 + 184) = 193,78 \text{ Kč}$
- redukce PHV pro výpočet náhrady mzdy: PHV do výše 1. RH (do 190,75 Kč) 90 %, tj. 171,67 Kč a z částky rozdílu mezi 193,78 Kč a 190,75 Kč, tj. z 3,03 60 %, tj. 1,82 Kč redukovaný PHV činí 173,49 Kč
- výpočet náhrady mzdy 60 % z redukovaného PHV, tj. 104,09 Kč
- **náhrada mzdy od 1. 11. 2019 do 14. 11. 2019 za 80 hodin činí 8 327 Kč**

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec je práceneschopný až do konce kalendářního měsíce, následuje po předání dokladů zaměstnavatelem výpočet a výplata nemocenských dávek z místně příslušné OSSZ. Lhůta pro výplatu nemocenského na základě žádosti o výplatu je stanovena zákonem o nemocenském pojištění. OSSZ je povinna do jednoho měsíce od předání podkladů zaměstnavatelem provést výplatu.

A) DPN od 1. 6. 2019 do 30. 6. 2019

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $34\,105 \times 12 = 409\,260$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $409\,260/365 = 1\,121,26$ Kč
- redukce DVZ pro výpočet nemocenského: DVZ do výše 1. RH (do 1 090 Kč) 90 %, tj. 981 Kč a z částky rozdílu mezi 1 121,26 Kč a 1090 Kč 60 %, tj. 18,76 Kč
redukovaný DVZ 1 000 Kč
- výpočet nemocenského: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 600 Kč
- **výplata nemocenského od 15. 6. 2019 do 30. 6. 2019 za 16 dnů činí 9 600 Kč**

B) DPN od 1. 11. 2019 do 30. 11. 2019

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $34\,105 \times 11 = 375\,155$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $375\,155/335 = 1\,119,87$ Kč
(červen 2019 DPN od 1. 6. do 30. 6. - vyloučená doba 30 dnů z počtu dnů v RO)
- redukce DVZ pro výpočet nemocenského: DVZ do výše 1. RH (do 1 090 Kč) 90 %, tj. 981 Kč a z částky rozdílu mezi 1 119,87 Kč a 1090 Kč 60 %, tj. 17,92 Kč
redukovaný DVZ 999 Kč
- výpočet nemocenského: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 600 Kč
- **výplata nemocenského od 15. 11. 2019 do 30. 11. 2019 za 16 dnů činí 9 600 Kč**

Tabulka 14 Zaměstnanec č. 2 - souhrn výpočtů (v Kč)

Zaměstnanec č. 2	Varianta A	Varianta B
Měsíční čistá mzda	25 553	25 568
Náhrada mzdy	5 830	8 327
Nemocenská	9 600	9 600
Měsíční příjem zaměstnance při DPN	15 430	17 927

Zdroj: vlastní zpracování

3.1.3 Zaměstnanec č. 3

Zaměstnanec č. 3 pobírá měsíční hrubou mzdu 94 000 Kč. Budou provedeny výpočty čisté mzdy za měsíce červen 2019 a listopad 2019. Z výpočtů v Tabulce 15 je patrné, že změna ve snížení odvodu pojistného na sociální pojištění měla i v případě nadprůměrné mzdy pouze nepatrný vliv na výši čisté mzdy zaměstnance.

Tabulka 15 Výpočet čisté mzdy červen 2019 a listopad 2019 zaměstnance č. 3 (v Kč)

Měsíc	Hrubá mzda	SP zaměstnavatel 25 % / 24,8 %	ZP zaměstnavatel 9 %	Superhrubá mzda	Základ daně
Červen 2019	94 000	23 500	8 460	125 960	126 000
Listopad 2019	94 000	23 312	8 460	125 772	125 800
Daň 15 %	Sleva na poplatníka	Záloha na daň z příjmu	SP zaměstnanec 6,5 %	ZP zaměstnanec 4,5 %	Čistá mzda
18 900	2 070	16 830	6 110	4 230	66 830
18 870	2 070	16 800	6 110	4 230	66 860

Zdroj: vlastní zpracování

Následuje výpočet náhrady mzdy za prvních 14 dnů nemoci. Při této výši hrubé mzdy je již dosaženo i úpravy redukcí nad 2. redukční hranici. Na tomto příkladu je patrné, že se zvyšující se mzdou dochází k většímu redukování průměrného hodinového výdělku.

A) DPN od 1. 6. 2019

- náhrada mzdy od 1. 6. 2019 do 14. 6. 2019, tj. celkem 10 pracovních dnů
- pracovní dny karenční doba (3. 6. 2019 – 5. 6. 2019)
- náhrada mzdy za 7 pracovních dnů (56 hodin dle rozvrhu směn)
- průměrný hodinový výdělek za poslední čtvrtletí (březen 2019 – květen 2019)
výpočet: $(94\,000 \text{ Kč} \times 3) / (168 + 176 + 184) = 534,09 \text{ Kč}$
- redukce PHV pro výpočet náhrady mzdy: PHV do výše 1. RH (do 190,75 Kč) 90 %, tj. 171,67 Kč, z částky rozdílu mezi 2. RH a 1. RH 60 %
($286,13 - 190,75 = 95,38 \text{ Kč}$), tj. 57,23 Kč a z částky rozdílu mezi PHV a 2. RH 30 %
($534,09 - 286,13 = 247,96 \text{ Kč}$), tj. 74,39 Kč
redukováný PHV činí 303,29 Kč
- výpočet náhrady mzdy 60 % z redukováného PHV, tj. 181,97 Kč
- **náhrada mzdy od 1. 6. 2019 do 14. 6. 2019 za 56 hodin činí 10 191 Kč**

B) DPN od 1. 11. 2019

- náhrada mzdy od 1. 11. 2019 do 14. 11. 2019, tj. celkem 10 pracovních dnů
- karenční doba zrušena
- náhrada mzdy za 10 pracovních dnů (80 hodin dle rozvrhu směn)
- průměrný hodinový výdělek za poslední čtvrtletí (srpen 2019 – říjen 2019)
výpočet: $(94\,000 \text{ Kč} \times 3) / (168 + 176 + 184) = 534,09 \text{ Kč}$
- redukce PHV pro výpočet náhrady mzdy: PHV do výše 1. RH (do 190,75 Kč) 90 %, tj. 171,67 Kč, z částky rozdílu mezi 2. RH a 1. RH 60 %
($286,13 - 190,75 = 95,38 \text{ Kč}$), tj. 57,23 Kč a z částky rozdílu mezi PHV a 2. RH 30 %
($534,09 - 286,13 = 247,96 \text{ Kč}$), tj. 74,39 Kč
redukováný PHV činí 303,29 Kč
- výpočet náhrady mzdy 60 % z redukováného PHV, tj. 181,97 Kč
- **náhrada mzdy od 1. 11. 2019 do 14. 11. 2019 za 80 hodin činí 14 558 Kč**

Při výpočtu nemocenského je z úpravy denního vyměřovacího základu také patrná vysoká redukce. Neplatí pravidlo, že čím vyšší mzda, tím vyšší nemocenské.

A) DPN od 1. 6. 2019 do 30. 6. 2019

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $94\,000 \times 12 = 1\,128\,000$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $1\,128\,000/365 = 3\,090,41$ Kč
- redukce DVZ pro výpočet nemocenského: DVZ do výše 1. RH (do 1 090 Kč) 90 %, tj. 981 Kč, z částky rozdílu mezi 2. RH a 1. RH 60 % ($1\,635 - 1\,090 = 545$ Kč), tj. 327 Kč, z částky rozdílu mezi DVZ a 2. RH 30 % ($3\,090,41 - 1\,635 = 1\,455,41$ Kč), tj. 436,62 Kč
redukovaný DVZ 1 745 Kč
- výpočet nemocenského: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 1 047 Kč
- **výplata nemocenského od 15. 6. 2019 do 30. 6. 2019 za 16 dnů činí 16 752 Kč**

B) DPN od 1. 11. 2019 do 30. 11. 2019

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $94\,000 \times 11 = 1\,034\,000$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $1\,034\,000/335 = 3\,086,57$ Kč
(červen 2019 DPN od 1. 6. do 30. 6. - vyloučená doba 30 dnů z počtu dnů v RO)
- redukce DVZ pro výpočet nemocenského: DVZ do výše 1. RH (do 1 090 Kč) 90 %, tj. 981 Kč, z částky rozdílu mezi 2. RH a 1. RH 60 % ($1\,635 - 1\,090 = 545$ Kč), tj. 327 Kč, z částky rozdílu mezi DVZ a 2. RH 30 % ($3\,086,57 - 1\,635 = 1\,451,57$ Kč), tj. 435,47 Kč
redukovaný DVZ 1 744 Kč
- výpočet nemocenského: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 1 047 Kč
- **výplata nemocenského od 15. 11. 2019 do 30. 11. 2019 za 16 dnů činí 16 752 Kč**

Tabulka 16 Zaměstnanec č. 3 - souhrn výpočtů (v Kč)

Zaměstnanec č. 2	Varianta A	Varianta B
Měsíční čistá mzda	66 830	66 860
Náhrada mzdy	10 191	14 558
Nemocenská	16 752	16 752
Měsíční příjem zaměstnance při DPN	26 943	31 310

Zdroj: vlastní zpracování

3.2 Výchozí podmínky pro modelové situace – zaměstnanec č. 4, 5

V následujících dvou příkladech bude vysvětlen a proveden výpočet čisté mzdy zaměstnanců, nové dávky nemocenského pojištění dlouhodobé ošetrovné a ošetřování člena rodiny. U obou zaměstnanců trvá pracovní poměr od 1. 1. 2017, jsou svobodní, bezdětní, nepobírají důchod a nemají nařízené žádné srážky ze mzdy. Pracují ve dnech od pondělí do pátku a jejich pracovní doba je od 7:00 do 15:30 hodin (40 hodin týdně). Jeden ze zaměstnanců č. 4 žije se svými rodiči (jejich trvalé bydliště je stejné), druhý zaměstnanec č. 5 žije sám (trvalé bydliště rodičů je jiné). V modelových případech bude počítáno se stejnou výší hrubé mzdy v celém rozhodném období, tj. ve všech 12 měsících stejná výše hrubé mzdy. Pro účely této práce jsou vypočteny 2 varianty A) a B), kdy jedna varianta počítá se situací, kdy potřeba ošetřování člena rodiny nastala od 1. 4. 2018 a druhá varianta v situaci, kdy potřeba ošetřování nastala od 1. 11. 2019.

Zaměstnancova matka byla propuštěna domů z rehabilitačního zařízení po operaci kyčle. Není schopna se o sebe sama postarat bez pomoci druhé osoby. Zaměstnanec ve variantě A) navštíví v pondělí 2. 4. 2018 ošetřujícího lékaře matky. Lékař po posouzení zdravotního stavu matky v případě vzniku potřeby ošetřování vystaví I. díl „Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče) – žádost o ošetrovné“ (příloha č. 3). Toto rozhodnutí slouží zaměstnanci jako žádost o ošetrovné. Po ukončení potřeby ošetřování, kterou předá zaměstnavateli a ten

se všemi potřebnými doklady pro výplatu dávky předá na OSSZ. Podpůrní doba ošetřovného činí 9 dnů. Znamená to, že i pokud lékař stanoví, že potřeba ošetřování člena rodiny bude trvat 20 dnů (od 2. 4. 2018 do 21. 4. 2018), zaměstnanec by na základě tohoto rozhodnutí měl v práci omluveny všechny pracovní dny v tomto období, ale výplata ošetřovného náleží pouze za 9 kalendářních dnů a ostatní dny by zaměstnanec čerpal v zaměstnání neplacené volno. Lékař stanoví a doplní datum konce OČR na II. dílu „Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče)“.

U zaměstnance ve variantě B) lékař zdravotnického zařízení, které poskytuje lůžkovou péči (rehabilitační zařízení) rozhodně na základě žádosti matky zaměstnance o potřebě dlouhodobé celodenní péče s předpokladem trvání nejméně 30 kalendářních dnů. Matka zaměstnance byla hospitalizována po dobu 3 týdnů (podmínkou je minimálně 7 po sobě jdoucích dnů). Lékař vystaví I. díl „Rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče“ (příloha č. 4) v den propuštění z nemocnice, tj. 1. 11. 2019. Zaměstnavatel podle zákoníku práce uděluje souhlas zaměstnanci s jeho nepřítomností v práci na základě žádosti podané na tiskopisu „Žádost o dlouhodobé ošetřovné“. Zaměstnavatel není povinen souhlas udělit pouze v případě, že mu v tom brání vážné provozní důvody. Souhlas s poskytováním ošetření musí udělit zaměstnanci i jeho matka. Zaměstnanec předloží zaměstnavateli rozhodnutí lékaře o potřebě dlouhodobé péče.

3.2.1 Zaměstnanec č. 4

Zaměstnanec č. 4 pobírá hrubou měsíční mzdu 24 000 Kč. V Tabulce 17 je provedena úprava hrubé mzdy v měsíci dubnu 2018 a listopadu 2019, kdy se od 1. 7. 2019 změnila výše odvodu pojistného na sociální zabezpečení zaměstnavatele v souvislosti se zrušením karenční doby. Na výši čisté měsíční mzdy nemá tato úprava u zaměstnance č. 4 žádný vliv.

Tabulka 17 Výpočet čisté mzdy duben 2018 a listopad 2019 zaměstnance č. 4 (v Kč)

Měsíc	Hrubá mzda	SP zaměstnavatel 25 % / 24,8 %	ZP zaměstnavatel 9 %	Superhrubá mzda	Základ daně
Duben 2018	24 000	6 000	2 160	32 160	32 200
Listopad 2019	24 000	5 952	2 160	32 112	32 200
Daň 15 %	Sleva na poplatníka	Záloha na daň z příjmu	SP zaměstnanec 6,5 %	ZP zaměstnanec 4,5 %	Čistá mzda
4 830	2 070	2 760	1 560	1 080	18 600
4 830	2 070	2 760	1 560	1 080	18 600

Zdroj: vlastní zpracování

Po výpočtu měsíční čisté mzdy následují modelové výpočty, kdy ve variantě A) vznikla potřeba ošetřování člena rodiny od 2. 4. 2018 a ve variantě B) od 1. 11. 2019. Od 1. 6. 2018 do systému dávek nemocenského pojištění přibyla nová dávka, dávka dlouhodobé ošetřovné. Na variantě A) a B) bude demonstrováno, jakým způsobem mohou v případě potřeby a při splnění zákonných podmínek postupovat zaměstnanci, pokud jim onemocní rodinný příslušník. Do 31. 5. 2018 neexistovala jiná možnost než požádat o dávku ošetřování člena rodiny, varianta A).

A) Ošetřovné (ošetřování člena rodiny OČR) od 2. 4. 2018 do 10. 4. 2018

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti. Podmínkou nároku je, že ošetřovaná osoba žije se zaměstnancem ve společné domácnosti (tato podmínka neplatí při péči o dítě mladší 10 let rodičem). Zaměstnanec č. 4 v našem modelovém případě žije ve společné domácnosti se svými rodiči. Z toho důvodu, když vznikla potřeba ošetřování matky, požádal ošetřujícího lékaře nemocné matky o vystavení „Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)“. Podpůrní doba činí 9 kalendářních dnů a začíná prvním kalendářním dnem potřeby ošetřování. Rozhodné období stejně jako u předchozích dávek nemocenského pojištění činí 12 kalendářních měsíců předcházejících kalendářnímu měsíci vzniku potřeby ošetřování člena rodiny. Počátek

ošetřování je od 2. 4. 2018 tj. pondělí a končí 10. 4. 2018 tj. úterý. Od středy 11. 4. 2018 nastoupí zaměstnanec do práce a do konce kalendářního měsíce do 30. 4. 2018 odpracuje 14 dnů.

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $24\ 000 \times 12 = 288\ 000$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $288\ 000/365 = 789,04$ Kč
- redukce DVZ pro výpočet OČR: DVZ do výše 1. RH (do 1 090 Kč) 90 %, tj. 710,14 Kč; redukováný DVZ 711 Kč
- výpočet OČR: 60 % z redukováného DVZ, tj. 427 Kč;
- **výplata OČR od 2. 4. 2018 do 10. 4. 2018 za 9 dnů činí 3 843 Kč**

Čistá měsíční mzda činí 18 600 Kč, denní čistá mzda činí 620 Kč.

Mzda zaměstnance od 11. 4. 2018 do 30. 4. 2018 tj. 14 pracovních dnů činí **8 680 Kč**.

Příjem zaměstnance č. 4 za měsíc duben 2018 činí celkem **12 523 Kč**.

B) Dlouhodobé ošetřovné (DLO) od 1. 11. 2019 do 30. 11. 2019

Zaměstnanec má nárok na dlouhodobé ošetřovné, pokud pečuje o osobu, která potřebuje poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí a nevykonává zaměstnání. Zaměstnavatel souhlasil s dlouhodobou péčí. Další podmínkou nároku na DLO je, že u ošetřované osoby došlo k závažné poruše na zdraví, která si vyžádala hospitalizaci minimálně po 7 kalendářních po sobě jdoucích dnů a zdravotní stav ošetřované osoby po propuštění z hospitalizace bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče alespoň 30 kalendářních dnů. Tiskopis „Rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče“ vystavuje lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče, a to na základě žádosti ošetřované osoby v den propuštění z hospitalizace. U příbuzných v linii přímé nemusí být splněna podmínka společného bydliště, ošetřovaný musí podepsat souhlas s ošetřováním. Matka zaměstnance byla po hospitalizaci v rehabilitačním ústavu propuštěna dne 1. 11. 2019 do domácího ošetřování.

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $24\,000 \times 12 = 288\,000$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $288\,000/365 = 789,04$ Kč
- redukce DVZ pro výpočet DLO: DVZ do výše 1. RH (do 1 090 Kč) 90 %, tj. 710,14 Kč; redukovaný DVZ 711 Kč
- výpočet DLO: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 427 Kč;
- **výplata DLO od 1. 11. 2019 do 30. 11. 2019 za 30 dnů činí 12 810 Kč**

Tabulka 18 Zaměstnanec č. 4 – souhrn výpočtů (v Kč)

Zaměstnanec č. 4	Varianta A	Varianta B
Měsíční čistá mzda	18 600	18 600
OČR/DLO	3 843	12 810
Čistá mzda	8 680	0
Měsíční příjem zaměstnance při OČR/DLO	12 523	12 810

Zdroj: vlastní zpracování

Z Tabulky 18 je patrné, že čistý měsíční příjem zaměstnance při dlouhodobé péči je o 300 Kč vyšší než při poskytování péče při ošetřování člena rodiny po dobu 9 dnů (po zbytek měsíce nastoupí zaměstnanec do práce). V porovnání s čistou měsíční mzdou činí měsíční příjem při poskytování péče o nemocnou osobu pro variantu A) i B) okolo 68 %.

3.2.2 Zaměstnanec č. 5

Zaměstnanec č. 5 pobírá měsíční hrubou mzdu 48 000 Kč, ve společné domácnosti se svými rodiči nežije. Stejně jako v podkapitole 3.6.1 u zaměstnance č. 4 bude provedeno porovnání čistého měsíčního příjmu zaměstnance, kdy po celý kalendářní měsíc pobírá mzdu a v případě, kdy jeho matka onemocní a potřebuje ošetřování od 2. 4. 2018 (varianta A) a je propuštěna po 7denní hospitalizaci a potřebuje dlouhodobou péči od 1. 11. 2019 (varianta B).

Tabulka 19 Výpočet čisté mzdy duben 2018 a listopad 2019 zaměstnance č. 5 (v Kč)

Měsíc	Hrubá mzda	SP zaměstnavatel 25 % / 24,8 %	ZP zaměstnavatel 9 %	Superhrubá mzda	Základ daně
Duben 2018	48 000	12 000	4 320	64 320	64 400
Listopad 2019	48 000	11 904	4 320	64 224	64 300
Daň 15 %	Sleva na poplatníka	Záloha na daň z příjmu	SP zaměstnanec 6,5 %	ZP zaměstnanec 4,5 %	Čistá mzda
9 660	2 070	7 590	3 120	2 160	35 130
9 645	2 070	7 575	3 120	2 160	35 145

Zdroj: vlastní zpracování

A) Ošetřovné (ošetřování člena rodiny OČR) od 2. 4. 2018 do 10. 4. 2018

„Zaměstnanec č. 5 nežije se svou matkou a z toho důvodu nemá na výplatu OČR nárok. Podmínkou pro poskytování OČR je společné bydliště. V tomto případě bude „Rozhodnutí lékaře o potřebě ošetřování“ sloužit zaměstnanci pouze jako omluvenka nepřítomnosti pro zaměstnavatele a v případě, že bude o matku pečovat, nebude mu za období nepřítomnosti v práci od 2. 4. 2018 do 10. 4. 2018 náležet mzda ani dávka nemocenského pojištění OČR.

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: 48 000 x 12 = 576 000 Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) 576 000/365 = 1 578,08 Kč
- redukce DVZ pro výpočet OČR: DVZ do výše 1. RH (do 1 090 Kč) 90 %, tj. 981 Kč a z částky rozdílu mezi 1578,08 Kč a 1090 Kč 60 %, tj. 292,85 Kč
redukovaný DVZ 1 274 Kč
- výpočet OČR: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 765 Kč;
- výplata OČR od 2. 4. 2018 do 10. 4. 2018 za 9 dnů by při splnění podmínek nároku činila 6 885 Kč

Čistá měsíční mzda činí 35 130 Kč, denní čistá mzda činí 1 171 Kč.

Mzda zaměstnance od 11. 4. 2018 do 30. 4. 2018 tj. 14 pracovních dnů činí **16 394 Kč**.

Příjem zaměstnance č. 5 za měsíc duben 2018 činí celkem **16 394 Kč**. Pokud by zaměstnanec č. 5 žil ve společné domácnosti se svou matkou, činil by jeho měsíční příjem **23 279 Kč**.

B) Dlouhodobé ošetřovné (DLO) od 1. 11. 2019 do 30. 11. 2019

Zaměstnanci č. 5 udělila jeho matka, se kterou nemá společné bydliště, souhlas s poskytováním dlouhodobé péče, protože lékař po hospitalizaci předpokládá potřebu ošetřování nejméně po dobu 30 kalendářních dnů. V tomto případě není nutné společné bydliště, neboť se jedná o příbuzného v první linii. Zaměstnanec č. 5 má nárok na výplatu DLO.

- vyměřovací základ (VZ) za 12 měsíců: $48\,000 \times 12 = 576\,000$ Kč
- denní vyměřovací základ (DVZ) $576\,000/365 = 1\,578,08$ Kč
- redukce DVZ pro výpočet DLO: DVZ do výše 1. RH (do 1 090 Kč) 90 %, tj. 981 Kč a z částky rozdílu mezi 1578,08 Kč a 1090 Kč 60 %, tj. 292,85 Kč redukovaný DVZ 1 274 Kč
- výpočet DLO: 60 % z redukovaného DVZ, tj. 765 Kč;
- **výplata DLO od 1. 11. 2019 do 30. 11. 2019 za 30 dnů činí 22 950 Kč**

Tabulka 20 Zaměstnanec č. 5 – souhrn výpočtů (v Kč)

Zaměstnanec č. 5	Varianta A	Varianta B
Měsíční čistá mzda	35 130	35 145
OČR/DLO	0	22 950
Čistá mzda	16 394	0
Měsíční příjem zaměstnance při OČR/DLO	16 394	22 950

Zdroj: vlastní zpracování

U zaměstnance č. 5, měsíční příjem, při péči o matku po dobu 9 kalendářních dnů, v dubnu 2018 činí 46 % ve srovnání s měsíční čistou mzdou a měsíční příjem v listopadu 2019 činí 65 % čisté měsíční mzdy. Pokud by zaměstnanec měl společné bydliště s matkou, jeho měsíční příjem v dubnu 2018 by činil 23 279 Kč, tj. 66 % čisté měsíční mzdy.

4 Výsledky a zhodnocení

Modelovými příklady z podkapitol 3.1 a 3.2 je vysvětlen základní princip stanovení rozhodného období a vyměřovacího základu pro výpočet nemocenského, ošetřovného a dlouhodobého ošetřovného. Je na nich objasněn princip redukce vyměřovacího základu, z kterého je patrné, že čím vyšší hrubá mzda, tím vyšší redukce a snížení denního vyměřovacího základu pro výpočet dávek. K DVZ nad částku 3 270 Kč se pro výpočet nemocenských dávek nepřihlíží. Maximální denní vyměřovací základ v roce 2019 pro nemocenské (ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné) činí 1 799 Kč a pro peněžitou pomoc v mateřství (otcovskou, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) činí 1 908 Kč. Ve výpočtech je rovněž vysvětlen princip výpočtu náhrady mzdy za prvních 14 dnů nemoci, a to pro případ, kdy pro nemocenské s datem vzniku do 30. 6. 2019 byla karenční doba (3 pracovní dny bez výplaty náhrady mzdy) a pro porovnání i výpočty po zrušení karenční doby od 1. 7. 2019. U každé varianty je provedena i úprava měsíční hrubé mzdy na čistou, kde došlo se zrušením karenční doby ke snížení odvodů na nemocenské pojištění zaměstnavatele, které je součástí odvodu na sociální pojištění. K tomuto snížení bylo přistoupeno z důvodu zmírnění zátěže zaměstnavatelů z důvodu proplácení prvních tří pracovních dnů nemoci.

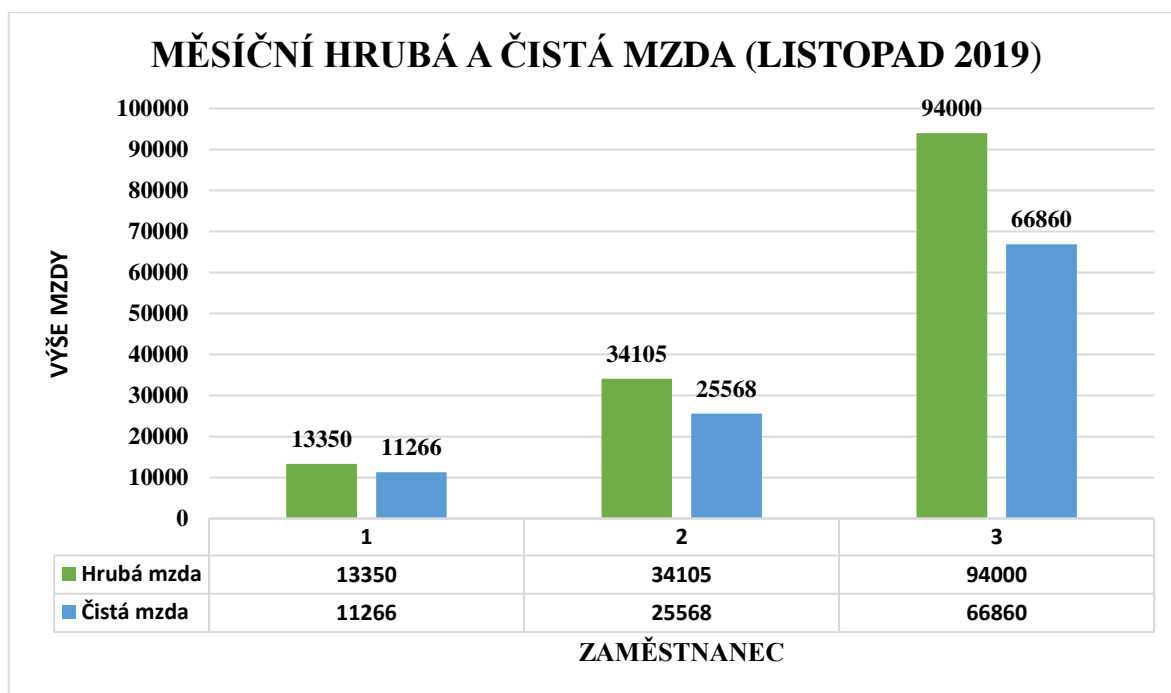
4.1 Výsledky a zhodnocení modelových příkladů č. 1, 2, 3

Výsledky výpočtů a porovnání z podkapitoly 3.1 u modelových příkladů zaměstnanců č. 1, 2, 3 budou zhodnoceny v následujících podkapitolách 4.1.1 až 4.1.5. Znázornění je provedeno i graficky. Je zhodnocen rozdíl mezi měsíční čistou mzdou a hrubou mzdou u 3 kategorií zaměstnanců. Rovněž je zhodnocen a porovnán rozdíl náhrady mzdy pro tyto kategorie, ale ve srovnání modelové situace před zrušením karenční doby a po zrušení. Graficky je znázorněna denní výše nemocenského, ta je následně porovnána s denní výší čisté mzdy. V poslední podkapitole 4.1.5 je porovnána měsíční čistá mzda s příjmem zaměstnance v případě, že je po celý kalendářní měsíc práceneschopný a pobírá náhradu mzdy a nemocenské a opět pro tři kategorie zaměstnanců před a po zrušení karenční doby.

4.1.1 Měsíční hrubá a čistá mzda

Z předchozích úprav měsíční hrubé mzdy na čistou mzdu je patrné, že se zvyšující se hrubou mzdou dochází k vyššímu rozdílu mezi hrubou a čistou mzdou. Rozdíl měsíční hrubé a čisté mzdy u 1. zaměstnance je 2 084 Kč, u 2. zaměstnance 8 537 Kč a u 3. zaměstnance je to 27 140 Kč. U zaměstnance č. 1 dosahuje čistá měsíční mzda 84 % měsíční hrubé mzdy, u zaměstnance č. 2 je to 74 % a u zaměstnance č. 3 pouhých 71 %. Odvod sociálního pojištění z ročního příjmu za rok 2019 je omezen částkou 1 569 552 Kč, z částek vyšších se již sociální pojištění neodvádí (pokud má zaměstnanec více pracovních poměrů a je odváděno z každého z nich, může si požádat zaměstnanec o vrácení přeplatku). Odvod na zdravotní pojištění s omezením při dosažení maximálního vyměřovacího základu byl od roku 2015 zrušen a není stanoven. Daňová povinnost a stanovení zálohy na daň je pro všechny příjmy stejná, tj. 15 %, proto čím vyšší příjem, tím vyšší vypočtená záloha na daň. Při příjmu nad 1 569 552 se z příjmu, o který je tato částka převyšena, odvádí solidární daň ve výši 7 %.

Graf 1 Porovnání hrubé a čisté mzdy zaměstnanců č. 1, 2, 3 v Kč (listopad 2019)

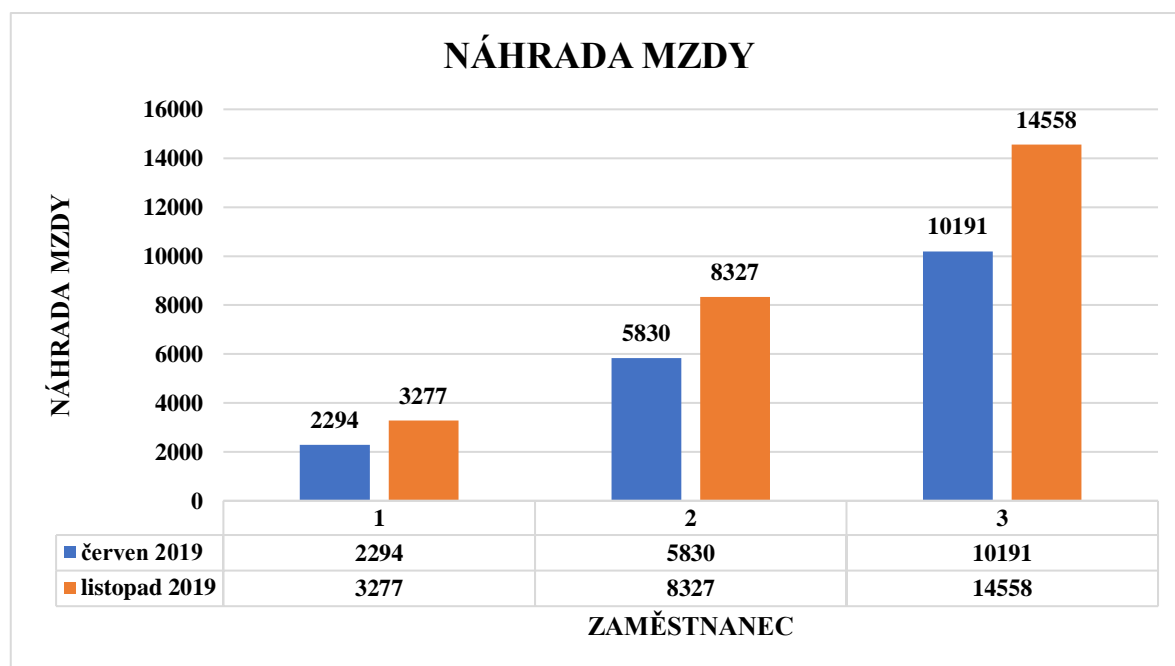


Zdroj: vlastní zpracování

4.1.2 Náhrada mzdy

Z provedených výpočtů v podkapitole 3.1 bude graficky znázorněn rozdíl mezi náhradou mzdy, která náleží zaměstnanci v prvních 14 pracovních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to před zrušením karenční doby a po zrušení. Zaměstnanec č. 1 si po zrušení karenční doby polepšil o 983 Kč, zaměstnanec č. 2 o 2 498 Kč a 3. zaměstnanec o 4 367 Kč. Z výpočtů je patrné, že se zrušením karenční doby zaměstnancům s vyšší měsíční mzdou zvedla náhrada mzdy více. Projevuje se zde již úprava vyměřovacího základu pro výpočet náhrady mzdy. Měsíční hrubá mzda zaměstnance č. 3 je přibližně 7x vyšší než měsíční hrubá mzda 1. zaměstnance, ale náhrada mzdy je vyšší pouze 4,5x. Mezi hrubou mzdou 1. a 2. zaměstnance a jejich náhradou mzdy tento rozdíl zaznamenán nebyl. Hrubá mzda 2. zaměstnance je 2,5x vyšší a náhrada mzdy oproti 1. zaměstnanci je také přibližně 2,5x více. Hlavním důvodem je ta skutečnost, že výše průměrného hodinového výdělku z vyměřovacího základu 2. zaměstnance dosahuje do výše 1. redukční hranice a nad tuto hranici s vyšší procentní redukcí se dostaly pouze 3 Kč.

Graf 2 Náhrada mzdy před zrušením karenční doby a po zrušení karenční doby (v Kč)

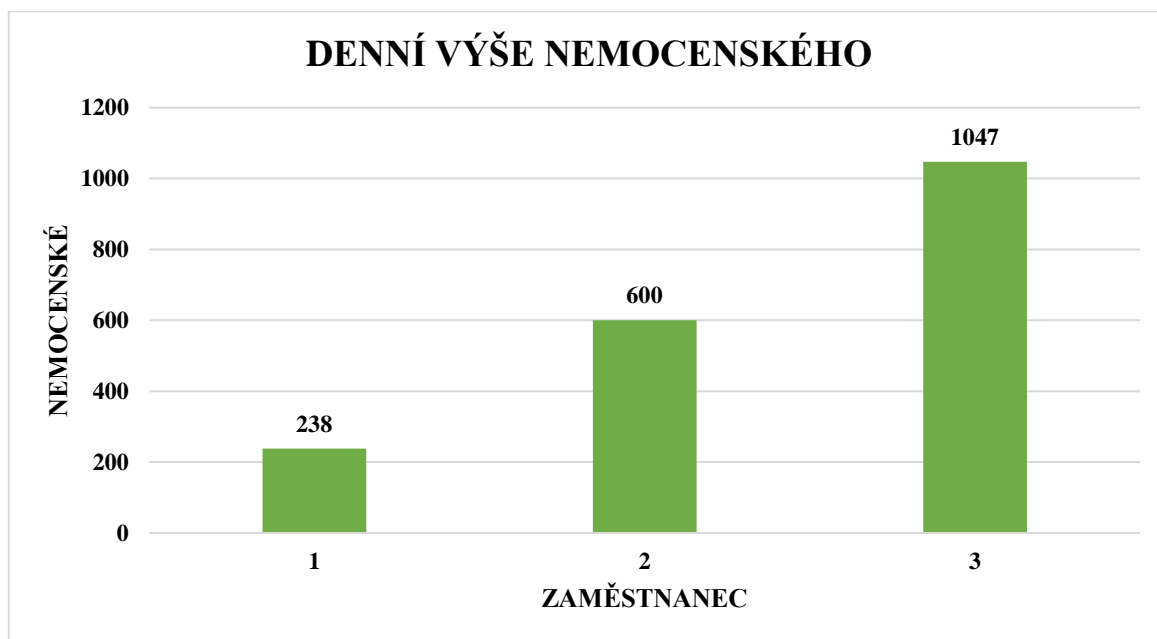


Zdroj: vlastní zpracování

4.1.3 Denní výše nemocenského

Stejně jako u náhrady mzdy, tak i u nemocenského je patrné, že u zaměstnance s vyšší mzdou se projevuje úprava denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenského redukcí. U 3. zaměstnance došlo k nejvyšší redukcí, protože výše neupraveného denního vyměřovacího základu dosahuje výše 3 090 Kč a blíží se k částce 3. redukční hranice (3 270 Kč), kdy se částka rozdílu mezi denním vyměřovacím základem a částkou 2. redukční hranice upravuje na 30 %. Z tohoto důvodu, i když má oproti 1. zaměstnanci měsíční hrubou mzdu 7x vyšší, denní výše nemocenského není ani 4,5x vyšší. Stejně jako u náhrady mzdy porovnání nemocenského 1. a 2. zaměstnance přináší stejný výsledek, který je způsoben úpravou denního vyměřovacího základu pouze do výše 1. redukční hranice.

Graf 3 Denní výše nemocenského (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování

4.1.4 Porovnání denní výše nemocenského a denní výše čisté mzdy

V následující Tabulce 21 je proveden souhrn získaných výpočtů, kde je uvedena denní výše nemocenského a denní mzda zaměstnanců z 3 variant modelových výpočtů. Z porovnání je patrné, že u zaměstnance č. 1 činí denní výše nemocenského 63 % jeho denní čisté mzdy, u zaměstnance č. 2 je to 70 % a u zaměstnance č. 3 je to pouhých 47 %. U zaměstnance č. 2 vychází tento poměr nejvýhodněji a je to způsobeno především tím, že u tohoto zaměstnance se hranice DVZ pro nemoc pro úpravu redukcí pohybuje na maximu pro 1. redukční hranici

(90 %), na rozdíl od zaměstnance č. 3, u kterého dochází k redukcím až do 3. redukční hranice (30 %).

Z uvedených výpočtů je patrné, jak stanovení redukčních hranic výrazně ovlivňuje výši nemocenského pro zaměstnance s nadprůměrnými příjmy. Při vyšších příjmech dochází k redukování vyměřovacího základu a k částce nad 3 270 Kč se již při výpočtech vůbec nepřihlíží. Třetí zaměstnanec dosahuje 6x vyšší denní mzdy než první zaměstnanec, ale výše dávek nedosahuje ani 4,5násobné výše. U zaměstnanců s nižšími příjmy není rozdíl takto patrný, jak je možné vidět při porovnání 2. zaměstnance s 1. zaměstnancem, kdy příjem i výše dávky je zhruba 2,5x vyšší.

Tabulka 21 Denní výše nemocenského a mzdy (v Kč)

	Denní výše nemocenského	Denní výše čisté mzdy
1. zaměstnanec hrubá mzda 13 350 Kč	238	376
2. zaměstnanec hrubá mzda 34 105 Kč	600	852
3. zaměstnanec hrubá mzda 94 000 Kč	1 047	2 228

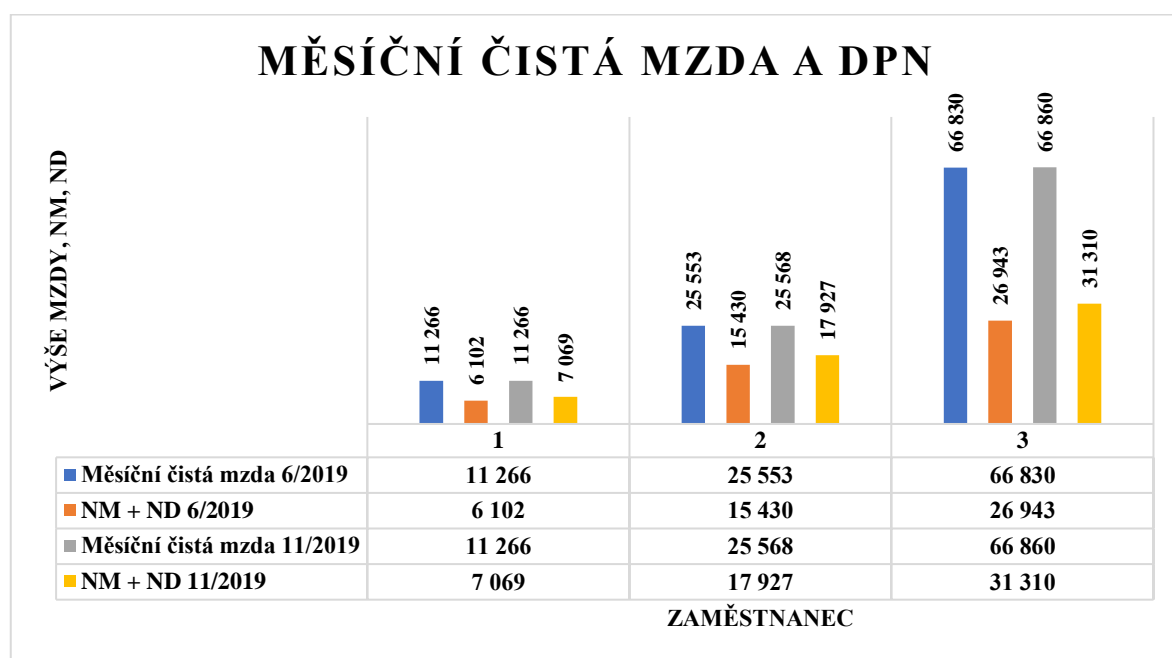
Zdroj: vlastní zpracování

4.1.5 Měsíční čistá mzda a měsíční příjem při DPN

Porovnání čisté měsíční mzdy zaměstnanců s měsíční výší příjmu zaměstnance, který je nemocný celý kalendářní měsíc, v Grafu 4 ukazuje, že pro nadprůměrné mzdy tvoří příjem náhrady mzdy a nemocenského menší procentní část než pro mzdy průměrné a podprůměrné. Největší procento příjmu při trvání pracovní neschopnosti tvoří částka u průměrné mzdy. Je to dáno úpravou vyměřovacích základů pro výpočet náhrady mzdy a nemocenských dávek redukováním a omezením částky, nad kterou se už při výpočtu nepřihlíží. U 1. zaměstnance činí měsíční příjem při trvání pracovní neschopnosti ve variantě A) 54 % a ve variantě B) 62 % jeho měsíční čisté mzdy, u 2. zaměstnance ve variantě A) 60 % a ve variantě B) 70 %. Nejmenší procento z měsíční čisté mzdy tvoří příjem při pracovní neschopnosti u 3. zaměstnance, a to ve variantě A) 40 % a ve variantě B) 46 %. Z těchto výsledků je patrné, že systém nemocenského pojištění je založen na principu

solidarity, kdy zaměstnanci s vyšší měsíční mzdou zákonnou úpravou denního vyměřovacího základu pro výpočet dávek, mají hodnocenou podstatnou část svého DVZ 60 % a 30 %. U zaměstnanců s měsíční hrubou mzdou 99 500 Kč a vyšší se navíc k DVZ nad 3 270 Kč pro výpočet nemocenských dávek vůbec nepřihlíží. Opačným případem jsou zaměstnanci s měsíční hrubou mzdou do 33 154 Kč, kteří úpravu DVZ redukcí pocítí na svých nemocenských dávkách nejméně. Celý jejich DVZ dosahuje částky do 1. RH a je redukován na 90 %.

Graf 4 Porovnání čisté měsíční mzdy a příjmu při DPN-náhrada mzdy + nemocenské (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování

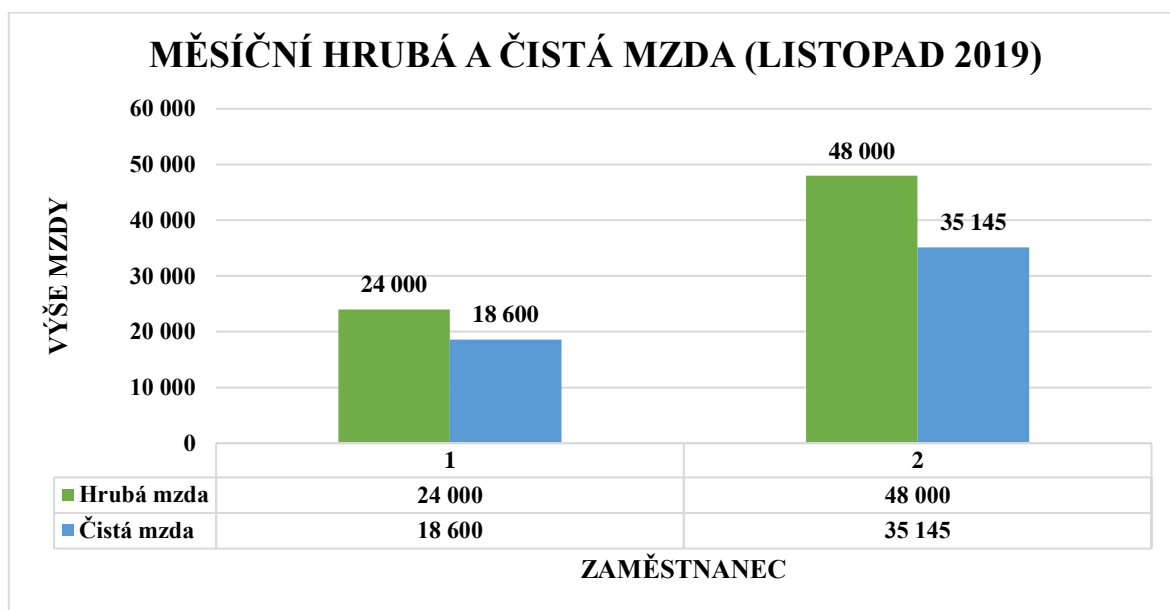
4.2 Výsledky a zhodnocení modelových příkladů č. 4, 5

V následujících podkapitolách 4.2.1 až 4.2.4 bude provedeno srovnání výpočtů a výsledků pro modelové případy zaměstnanců č. 4 a 5, které se týkají nemocenské dávky ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné. Na těchto modelových případech je demonstrován hlavní rozdíl v podmínkách a nárocích na výplatu těchto dvou dávek. Dávka dlouhodobé ošetřovné je novou dávkou v systému nemocenského pojištění. Budou porovnány měsíční hrubé a čisté mzdy zaměstnanců, graficky znázorněna denní výše OČR a DLO a porovnána s denní výší čisté mzdy. V poslední podkapitole 4.2.4 bude provedeno porovnání měsíčního příjmu zaměstnanců při péči o osobu blízkou a čistou měsíční mzdou pro varianty zaměstnanců čerpajících OČR a DLO.

4.2.1 Měsíční hrubá a čistá mzda

Zaměstnanec č. 4 pobírá měsíční hrubou mzdu 24 000 Kč a zaměstnanec č. 5 dvojnásobek této částky 48 000 Kč. Po úpravě pobírá zaměstnanec č. 4 měsíčně čistou mzdu 18 600 Kč a zaměstnanec č. 5 mzdu ve výši 35 145 Kč. Čistá mzda již není dvojnásobně vyšší jako hrubá mzda. Čistá mzda 5. zaměstnance je 1,8x vyšší oproti zaměstnanci č. 4. Rozdíl mezi hrubou a čistou měsíční mzdou 4. zaměstnance je 5 400 Kč, u 5. zaměstnance 12 855 Kč.

Graf 5 Porovnání hrubé a čisté mzdy zaměstnanců č. 4,5 v Kč (/listopad 2019)

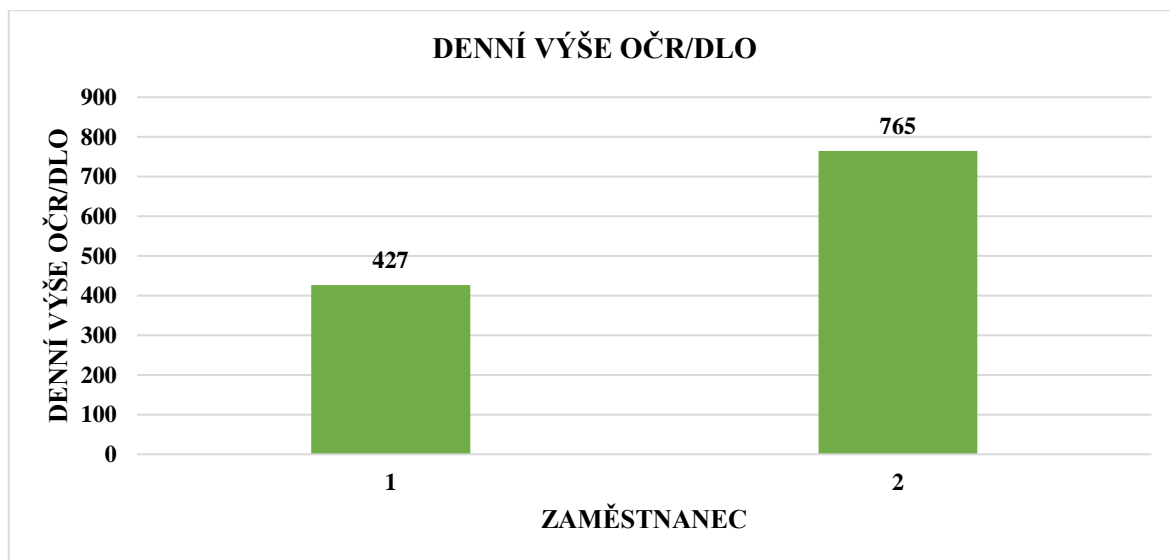


Zdroj: vlastní zpracování

4.2.2 Denní výše OČR/DLO

Denní výše vypočtené částky při pobírání OČR i DLO je stejná. Shodně pro obě dávky se vyplácí 60 % denního vyměřovacího základu po úpravě redukcí, kdy z částky do 1. redukční hranice se upravuje DVZ na 90 % stejně jako u dávky nemocenské. Denní výše ošetřovného (dlouhodobého ošetřovného) není u zaměstnanců č. 4 a č. 5 ve stejném poměru jako jejich hrubá mzda. Denní výše dávky není dvojnásobná, ale pouze 1,7x vyšší u zaměstnance č. 5 oproti zaměstnanci č. 4. Tento rozdíl je způsoben úpravou DVZ s dosažením DVZ ke 2. redukční hranici. Úprava DVZ rozdíl mezi 2. RH a 1. RH činí 60 % a z toho důvodu dochází k propadu podílu mezi denní dávkou 4. a 5. zaměstnance.

Graf 6 Denní výše OČR/DLO v Kč



Zdroj: vlastní zpracování

4.2.3 Porovnání denní výše OČR/DLO a denní čisté mzdy

V Tabulce 22 je zaznamenána denní výše nemocenské dávky OČR/DLO a denní výše čisté mzdy u obou modelových případů zaměstnanců. Denní výše čisté mzdy u zaměstnance č. 5 je 1,8x vyšší než u 4. zaměstnance, denní výše OČR/DLO je vyšší pouze 1,7x. Rozdíl mezi denní čistou mzdou a denní výší 4. zaměstnance je 193 Kč, ale u zaměstnance č. 5 je tento rozdíl 407 Kč, tedy více než dvojnásobný. Z toho je patrné, že se zvyšující se mzdou dochází k nárůstu rozdílu mezi denním příjmem zaměstnance při ošetřování člena rodiny a příjmem při výkonu zaměstnání.

Tabulka 22 Denní výše OČR/DLO a mzdy (v Kč)

	Denní výše OČR/DLO	Denní výše čisté mzdy
4. zaměstnanec hrubá mzda 24 000 Kč	427	620
5. zaměstnanec hrubá mzda 48 000 Kč	765	1 172

Zdroj: vlastní zpracování

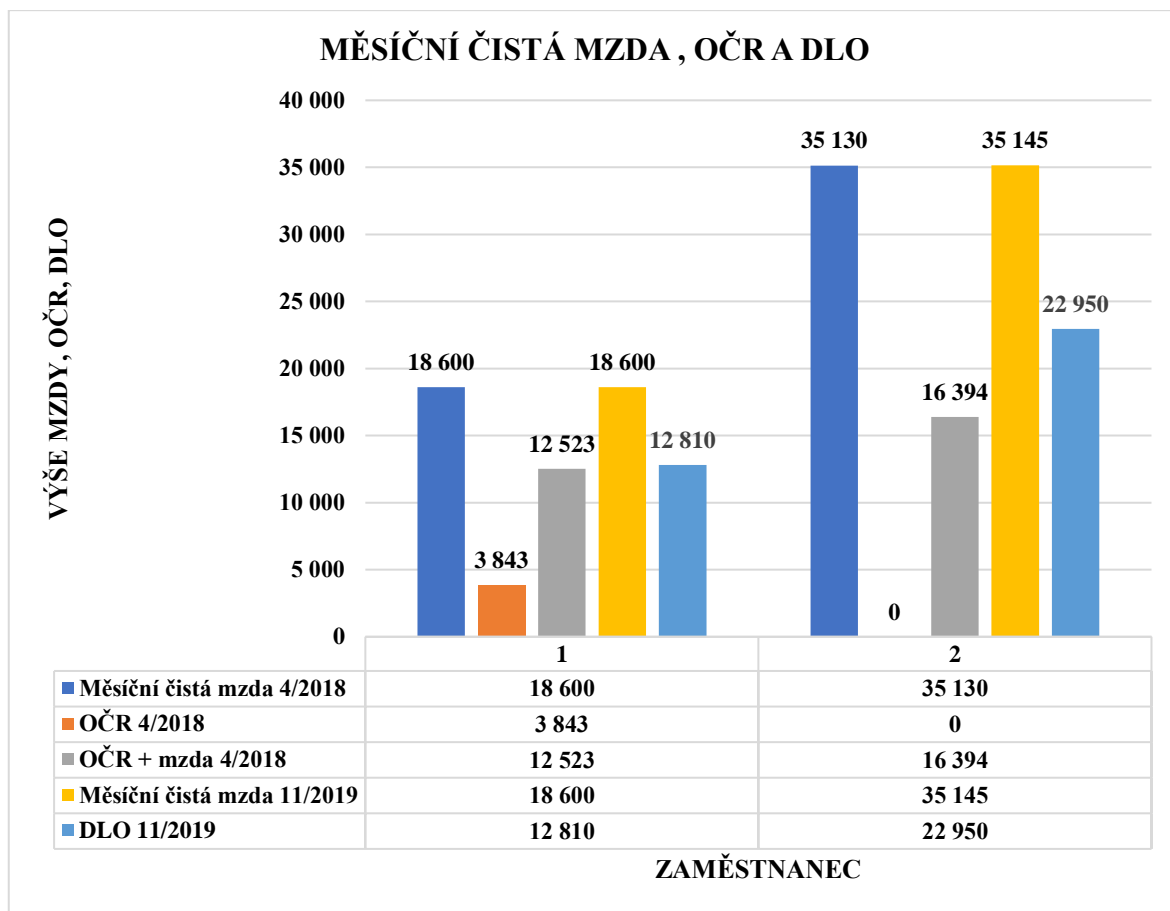
4.2.4 Měsíční čistá mzda a měsíční příjem při OČR a DLO

Grafické znázornění v Grafu 7 je souhrnem modelových výpočtů pro zaměstnance č. 4 a zaměstnance č. 5. Jsou porovnány výše měsíční čisté mzdy v dubnu 2018 a listopadu 2019 s příjmem v dubnu 2018, kdy zaměstnanec č. 4 pobíral 9 dnů ošetřovné a po zbytek měsíce pracoval. Zaměstnanec č. 5 byl v měsíci dubnu 2018 z důvodu rozdílného bydliště s matkou pouze omluven po dobu ošetřování matky a po 9 dnech nastoupil do zaměstnání a po zbytek měsíce pracoval. V měsíci listopadu 2019 se situace změnila, protože byla do systému nemocenského pojištění zařazena nová dávka, dlouhodobé ošetřovné. Zde již není nutná v přímé příbuzenské linii podmínka společného trvalého bydliště ošetřovaného a ošetřujícího. I zaměstnanec č. 5 má nárok na dlouhodobé ošetřovné a stejně jako zaměstnanec č. 4 využil tuto dávku po celých 30 dnů.

Ze situace, která nastala u zaměstnance č. 5, je patrné, že zavedení nové dávky je pro zaměstnance přínosné. Dávkou ošetřovné (OČR) je možné pokrýt pouze 9 kalendářních dnů. Pokud by lékař stanovil potřebu ošetřování na 30 dnů, zaměstnanec dostane proplaceno ze zákona pouze 9 dnů a zbytek měsíce bude sice omluven, ale bude bez příjmu. Lékaři není ze zákona umožněno při jedné trvající nemoci vydat další OČR, protože by se jednalo o pokračování 1. OČR a více než 9 kalendářních dnů by nemohlo být proplaceno. Pro vystavení další OČR by muselo dojít ke změně diagnózy ošetřované osoby, aby mohl lékař vystavit nové Potvrzení o ošetřovném.

Dlouhodobé ošetřovné je dávka, která pomohla zaměstnancům situaci s ošetřováním členů rodiny řešit, ale negativem na této dávce je podmínka minimální hospitalizace 7 dnů v lůžkovém zařízení a vystavení DLO v den propuštění. Dochází ke zkracování dob hospitalizace a mnoho pojištěnců z důvodu splnění této podmínky nemá na DLO nárok. Za kladnou záležitost je možno považovat možnost péče v široké příbuzenské linii a u přímé linie není požadováno společné bydliště. Při poskytování DLO je možné se několikrát vystřídat v péči s více osobami.

Graf 7 Porovnání měsíční výše čisté mzdy, OČR + mzda a při DLO (v Kč)



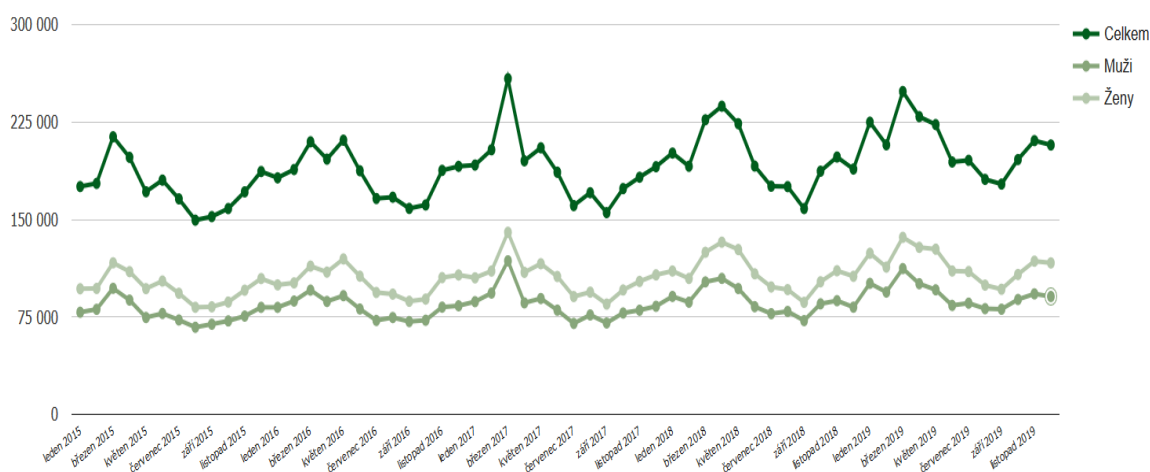
Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Zhodnocení vývoje počtu DPN a DLO

S využitím dostupných statistických údajů zveřejněných ČSSZ v otevřených datech je možné provést srovnání vývoje a počtu vyplacených DPN. Bude porovnán počet vyplacených dočasných pracovních neschopností v měsících červenec, srpen, září, říjen, listopad a prosinec 2018 se stejnými měsíci roku 2019 z důvodu zjištění vlivu zrušení karenční doby na počet DPN. Opoziční strany nechtěly přijmout návrh zrušení karenční doby z důvodu zneužívání systému nemocenských dávek a zvýšených výdajů na výplaty nemocenských dávek. Z Grafu 8 je patrné, že počet vyplacených nemocenských dávek narostl oproti roku 2018 ve všech měsících sledovaného období roku 2019, ale z takto krátkého období není možné určit, zda nárůst souvisí se zrušením karenční doby. Pro porovnání je uveden údaj o počtu nemocenských dávek, za červenec 2018 činil 175 631 oproti 195 589 v červenci 2019, v srpnu 2018 celkem 175 347 oproti 180 901 v srpnu 2019, v září 2018 celkem 158 443 oproti 177 291 v září 2019, v říjnu 2018 celkem 187 197 oproti

196 186 v říjnu 2019, v listopadu 2018 celkem 198 112 oproti 210 713 v listopadu 2019 a v prosinci 2018 celkem 188 848 oproti 207 363 v prosinci 2019. (www.cssz.cz) Nárůst počtu nemocenských dávek ve sledovaném období od července do prosince 2019 je prokazatelný, ale aby bylo možné tvrdit, že je nárůst způsoben zrušením karenční doby, museli bychom zkoumat delší časové období.

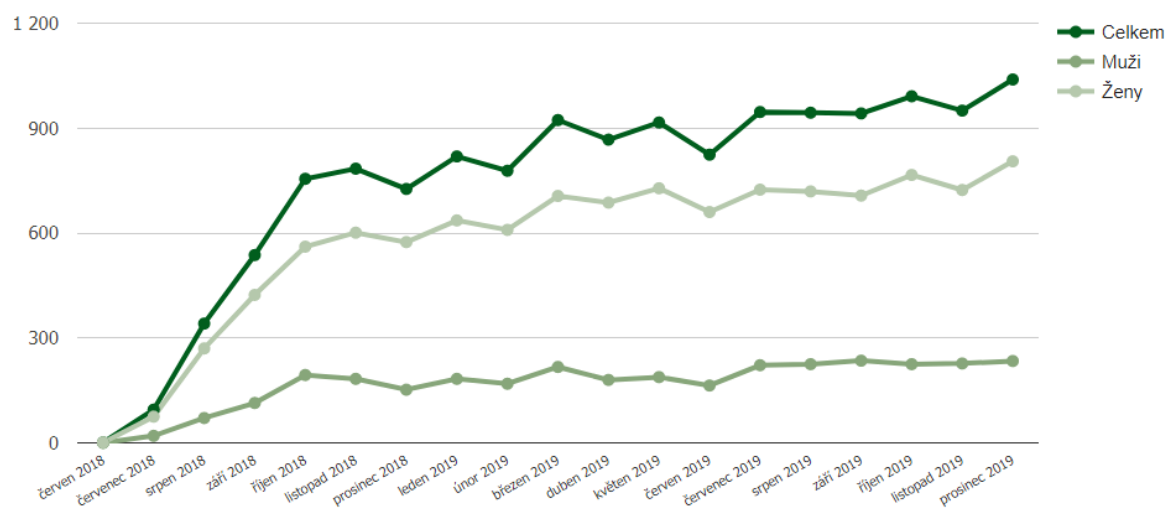
Graf 8 Vývoj počtu vyplacených nemocenských dávek



Zdroj: otevřená data ČSSZ (www.cssz.cz)

V podkapitole 3.2 byl proveden rozbor a zhodnocení nové dávky dlouhodobé ošetrovné a ošetrovné. I přesto, že dávka dlouhodobé ošetrovné je v systému zařazena od 1. 6. 2018 dle statistických údajů zjišťujeme, že nedochází k nárůstu počtu případů a vysokému počtu zaměstnanců čerpajících dávku. Je to zřejmě dáno tím, že ne každý, kdo o člena rodiny pečuje, splní všechny podmínky pro nárok na tuto dávku a také vstřícností zaměstnavatelů umožnit zaměstnanci 90 dnů o nemocné pečovat, protože je k čerpání této dávky nutný souhlas zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatelé nebrání vážné provozní důvody, měl by zaměstnanci umožnit o nemocného pečovat. V současné době se většina zaměstnavatelů potýká s nedostatkem zaměstnanců, mnohdy dlouhodobá nepřítomnost zaměstnance po dobu 90 dnů může vážně ohrozit provoz. Z Grafu 9 je patrné, že počet případů dlouhodobého ošetrovného nepřekračuje 1 000 případů za měsíc a v roce 2019 se pohyboval kolem 940 případů za měsíc.

Graf 9 Počet vyplacených DLO



Zdroj: otevřená data ČSSZ (www.cssz.cz)

Závěr

Nemocenské pojištění je součástí sociálního pojištění s důchodovým pojištěním a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. Systém sociálního zabezpečení je jednou z klíčových oblastí veřejných financí a úsilí všech zemí směřuje k nalezení způsobu zajištění finanční udržitelnosti. Je možné navyšovat povinné odvody, zvyšovat věk odchodu do důchodu, upravovat algoritmy pro výpočet dávek a snižovat dávky, ale to jsou kroky nepopulární a snižující životní úroveň občanů. Z povinného sociálního pojištění probíhá financování a pomoc osobám, které se v budoucnosti ocitnou v mimořádné a mnohdy nepříznivé životní situaci. Lidé dopředu nemohou očekávat, že se jim odvedená částka pojištění vrátí nebo že budou ve svém životě dávky čerpat a potřebovat. Sociální pojištění funguje na principu solidarity a nenávratnosti, zdraví ekonomicky aktivní občané odvádějí pojistné a přispívají na financování důchodů, nemocenských dávek a podpor v nezaměstnanosti. Vlády hledají způsoby, jak zajistit financování systému, tak, aby se životní úroveň příjemců dávek nesnižovala. Důležité je vést občany k větší odpovědnosti a připravenosti na nepříznivé období života. Je nutné, aby lidé využívali systémy komerčních pojištění a připojištění pro situace, kdy dosáhnou důchodový věk nebo se stanou práceneschopnými či nezaměstnanými. V současné době nízké nezaměstnanosti zaměstnavatelé z důvodu udržení si kvalitních a loajálních zaměstnanců nabízí benefity a jedním z nejvíce nabízených jsou tzv. „sick days“, které často řeší překlenutí krátkých zdravotních indispozic bez nutnosti návštěvy lékaře a nástupu na DPN.

V diplomové práci byla představena současná platná právní úprava systému nemocenského pojištění zaměstnanců. Byly rovněž představeny změny v nemocenském pojištění zaměstnanců od 1. 1. 2018. Do systému byly zařazeny dvě nové dávky, od 1. 2. 2018 dávka otcovské poporodní péče a dlouhodobé ošetrovné od 1. 6. 2018. Od 1. 1. 2018 byly navýšeny procentní sazby nemocenského pro osoby dlouhodobě nemocné (od 31. dne do 60. dne 66 % DVZ a od 61. dne 72 % DVZ). Významnou a pro zaměstnavatele negativní změnou bylo zrušení karenční doby od 1. 7. 2019. Zaměstnanci tuto změnu přivítali, protože se jejich příjem v době nemoci zvýšil, jak bylo demonstrováno v modelových případech 3 zaměstnanců. Na modelových případech byla předvedena neekvivalentnost a solidárnost systému nemocenského pojištění. Ze mzdy zaměstnance s nadprůměrnou mzdou je odváděno do systému sociálního pojištění vysoké pojistné, ale denní vyměřovací základ je redukován až do 3. redukční hranice a na částky nad 3 270 Kč se nepřihlíží vůbec.

Nejvýznamnější změna nastala v nemocenském pojištění od 1. 1. 2020. Nejedná se o změnu související s výpočtem nebo výší nemocenských dávek, ale o změnu ve vystavování pracovních neschopností lékaři a předávání dokumentů lékaři, zaměstnanci a zaměstnavateli na ČSSZ. Od 1. 1. 2020 byl zaveden provoz povinného systému eNeschopenky, která byla přijata zákony č. 259/2017 Sb. a č. 164/2019 Sb. Povinně došlo k propojení lékařů, zaměstnavatelů a ČSSZ. Postup vystavování dočasné pracovní neschopnosti a tiskopisů k dočasné pracovní neschopnosti popsány v podkapitole 3.1 již od 1. 1. 2020 neplatí, papírově budou vystavovány již pouze DPN, které lékaři vystavili do 31. 12. 2019. Původně pětidílný tiskopis (Příloha I) byl od ledna 2020 nahrazen novým třídílným tiskopisem (příloha V). Lékař povinně elektronickou formou ve svém lékařském SW nebo přes portál ČSSZ vystavuje I. díl „Hlášení ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti“ a III. díl „Hlášení ošetřujícího lékaře o ukončení dočasné pracovní neschopnosti“ a odesílá je na ČSSZ. Pokud bude DPN trvat více než 14 dnů, vystaví lékař „Potvrzení o trvání DPN“ ke 14 dni nemoci a další vždy alespoň jedenkrát za kalendářní měsíc trvání DPN. Na rozdíl od situace do konce roku 2019 bude i toto potvrzení odesíláno elektronicky. Jediný dokument, který lékař tiskne a předává pacientovi je II. díl „Průkaz dočasně práce neschopného“. Pro zaměstnavatele se již žádný díl nevystavuje, zaměstnavatelé dostávají na vyžádání od ČSSZ informace o pracovních neschopnostech a o všech změnách souvisejících s DPN zaměstnance. Zaměstnanec je povinen zaměstnavatele stejně jako doposud informovat neprodleně o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, stačí telefonicky nebo emailem, ale zaměstnavateli již nepředává žádné doklady. (www.cssz.cz)

Zavedením eNeschopenky došlo k výraznému zjednodušení systému předávání informací mezi lékaři, zaměstnanci, zaměstnavateli a ČSSZ, došlo ke zrychlení přenosů informací a eliminovalo se zneužívání zpětného vystavování dočasných pracovních neschopností.

ČSSZ má již několik let v provozu ePortál, který do června 2018 mohli využívat pouze občané, kteří si zřídili datovou schránku. Od 1. 7. 2018 se situace změnila a ePortál ČSSZ mohou k nahlížení a elektronické komunikaci používat i občané, kteří prokazují totožnost online pomocí občanského průkazu s čipem (eObčanka) nebo přihlášením pomocí uživatelského účtu národní identitní autority (NIA). Národní bod byl zřízen zákonem č. 250/2017 Sb., o elektronické identifikaci. (www.eidentita.cz)

Na modelových případech v podkapitole 3.2 byla provedena charakteristika nové dávky nemocenského pojištění, dlouhodobé ošetrovné, která byla zavedena od 1. 6. 2018 a má nahradit ušlý příjem zaměstnance, u kterého v rodině nastala potřeba celodenní péče

o blízkého člověka. Do května 2018 zaměstnanec neměl jinou možnost než využít dávku ošetrovné, u které dochází k proplacení 9 kalendářních dnů. Pokud je potřeba ošetřování delší, lékař rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče) vystaví, ale slouží pouze jako omluvenka pro zaměstnavatele bez nároku na výplatu. Jedinou výjimkou jsou rodiče samoživitelé, kteří mají v péči alespoň jedno dítě do věku 16 let, u nich je v případě potřeby proplaceno 16 kalendářních dnů. Vystřídání je možné pouze jednou a nelze opakovaně na stejnou diagnózu vystavovat další navazující OČR. Další podmínkou je společné bydliště, to není vyžadováno pouze u rodičů dítěte mladšího než 10 let. Výhodou dávky dlouhodobé ošetrovné oproti ošetrovnému je, že pečujícím může být širší okruh osob a u příbuzných v linii přímé není vyžadováno společné bydliště (manželé, registrovaní partneři, příbuzní např. děti, sourozenci, vnuci, tchyně, zeť, neteř, snacha, teta, strýc a další osoby, které mají alespoň 3 měsíce před vznikem potřeby společný pobyt s ošetrovaným). Další výhodou je i to, že se může libovolný počet osob střídat v péči, nutný je pouze souhlas ošetrované osoby. Problémem u dávky dlouhodobé ošetrovné je splnění podmínky hospitalizace v délce minimálně 7 dnů, řada lidí z důvodu nesplnění této podmínky na dávku nedosáhne. Často se stává, že u nemocných v závěru života probíhá pouze domácí léčba a léčba v nemocnici je ukončena. Dalším problémem mnohdy nastává, pokud ošetrojící lékař z lůžkového zařízení vyhodnotí situaci chybně a nepotvrdí, že potřeba ošetřování bude vyžadovat minimálně 30 dnů po propuštění z nemocnice nebo nedojde k vystavení rozhodnutí o potřebě ošetřování v den propuštění z hospitalizace. Neznalost zákona neomlouvá, ale lékaři nebo zdravotnický personál by měl příbuzné o této možnosti informovat. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že se příbuzní o této možnosti většinou dozvědí až po návštěvě praktického lékaře pacienta, ale to již není možné rozhodnutí vystavit. Zavedení nové dávky uvítala i početná skupina osob samostatně výdělečně činných dobrovolně nemocensky pojištěných, která nemá na dávku ošetrovné nárok vůbec, při splnění podmínek na dlouhodobé ošetrovné nárok vzniká. Hlavním přínosem diplomové práce by měla být orientace v současné právní úpravě nemocenského pojištění zaměstnanců. Práce se zaměřila především na poslední významné změny v této oblasti. Práce by měla sloužit k rozšíření informovanosti pojištěnců a upozornit je na zákonné podmínky pro čerpání nemocenských dávek. Zároveň si na modelových výpočtech mohou udělat obrázek o tom, čím je ovlivněna výše dávky, k jaké úpravě při výpočtu dochází a kdy vzniká nárok. Cílem práce bylo také poskytnout přehled zaměstnanci, jakým způsobem se sníží jeho příjem, pokud bude práceneschopný oproti stavu, kdy odpracuje celý měsíc. Výsledky by měly být i upozorněním pro pojištěnce, aby byli

zodpovědní a domýšleli své budoucí finanční zajištění formou komerčních připojištění pro případ nemoci nebo úrazu, protože z modelových případů je patrné, že dochází k poměrně vysokému poklesu měsíčního příjmu. ČSSZ jako největší plátce nemocenských dávek se snaží prostřednictvím internetových stránek danou problematiku přiblížit, vydává informační letáky a příručky (příloha VI) pro všechny zúčastněné subjekty. Občané by měli více využívat komunikaci pomocí digitálního ePortálu, který umožňuje pojištěncům zdarma nahlížet na své osobní údaje, informace o dobách nemoci nebo odpracovaných dobách, zaměstnavatelům umožnil sledování pracovních neschopností zaměstnanců a lékařům vystavování eNeschopenky.

Seznam použité literatury

Monografie

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada, 2012. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9.

PŘIB, Jan. *Nemocenské pojištění v praxi 2010: zákon s výkladem: [právní stav k 1.1.2010.]*. Praha: Grada, 2009. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-247-3203-9.

SCHMIED, Zdeněk, František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 2014*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-859-8.

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

Sociální pojištění: pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, organizace a provádění sociálního zabezpečení: změny všech 4 zákonů od 1.1.2019: Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. ISBN 978-80-7488-329-3.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vydání. Olomouc: ANAG, 2011. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-635-8.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2018: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2018. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0871-8.

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

Internetové zdroje

Ošetřovné. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2019-05-22]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osetrovne>

Platba pojistného. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/platba-pojistneho-obecne-informace>

Výpočet pojistného. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vypocet-pojistneho>

Nemocenské pojištění v roce 2019. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7#oi>

Karenční doba. Podnikatel.cz [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/myty-a-realita-zruseni-karencni-doby-od-poloviny-roku-2019/>

Karenční doba. Podnikatel.cz [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/klady-a-zapory-zruseni-karencni-doby-při-se-dotkne-i-osvc/>

Tisková zpráva MPSV. Karenční doba zrušena Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/konec-trestani-za-nemoc-karencni-doba-je-zrusena->

Redukční hranice. ALFASOFTWARE [online]. [cit. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://www.alfasoftware.cz/zvyseni-nahrady-mzdy-nemocenskych-davek-pro-rok-2019-nove-reducni-hranice/>

Předpis 32/2019 Sb. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=8&T=109>

Redukce DVZ pro výpočet nemocenské a procentní sazba pro výpočet nemocenské pro rok 2019. Daňové a účetní poradenství [online]. [cit. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&78odmí=257365>

Minimální mzda. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-16]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2019_na_web_MPSV.pdf/47268a3d-0044-1459-be20-835d1f412de4

Průměrná mzda. Český statistický úřad [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2019>

Otcovská. Epravo.cz. [online]. [cit. 2019-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/otcovska-dovolena-106783.html>
<https://www.epravo.cz/top/clanky/otcovska-dovolena-106783.html>

Podmínky nároku na otcovskou. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/documents/20143/99584/opp.pdf/2dcb6dd1-25c0-f704-c255-4776f3d531e8>

Dlouhodobé ošetřovné. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28608>

Dlouhodobé ošetřovné. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/99584/dlouhodob_e_oseetrovne_kdo_kdy_a_za_jakyc_h_podminek_muze_davku_cerpat.pdf/f9c2c4d2-00fc-2366-db7c-b79f2f65d69a

Schéma provádění srážek ze mzdy do 31.5.2019 a od 1.6.2019. Epravo.cz. [online]. [cit. 2019-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/navrhuje-se-zvysit-castku-pri-pri-exekuci-srazkami-ze-mzdy-zustava-povinnemu-dluznikovi-108850.html>

Povinnosti zaměstnavatele. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/povinnosti-zamestnavatele-detailne>

Doklady a tiskopisy. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske>

eNeschopenka. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-lekare-a-zdravotnicka-zarizeni>

Portál národního bodu pro identifikaci a autentizaci. Klíč k elektronickým službám eidentita.cz. [online]. [cit. 2020-01-01]. Dostupné z: <https://www.eidentita.cz/Home>

Otevřená data. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vyplacenyh-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr>

Ostatní zdroje

Bábek, Radomil. Profit 2/2019, měsíčník, vyd. 2/2019, Praha 4: Mladí fronta, a.s., reg. Zn: MK ČR E 6590 ISSN 1805-2592

Bičáková, Olga. Národní pojištění 2/2019, odborný měsíčník, ročník 50, vyd. 1/2019, Praha: BMSS-Start, s.r.o. ISSN 0323-2395.

Fetter, W. Richard. Národní pojištění 5/2018, odborný měsíčník, ročník 49, vyd.4/2018, Praha: BMSS-Start, s.r.o. ISSN 0323-2395.

Fetter, W. Richard. Národní pojištění 3/2019, odborný měsíčník, ročník 50, vyd. 2/2019, Praha: BMSS-Start, s.r.o. ISSN 0323-2395.

Fetter, W. Richard. Národní pojištění 6/2019, odborný měsíčník, ročník 50, vyd. 5/2019, Praha: BMSS-Start, s.r.o. ISSN 0323-2395.

Gregorová, Šárka. Národní pojištění 6/2019, odborný měsíčník, ročník 50, vyd. 5/2019, Praha: BMSS-Start, s.r.o. ISSN 0323-2395.

Hulec, Vít. Národní pojištění 12/2017, odborný měsíčník, ročník 48, vyd.11/2017, Praha: BMSS-Start, s.r.o. ISSN 0323-2395.

Hulec, Vít. Národní pojištění 12/2018, odborný měsíčník, ročník 49, vyd.11/2018, Praha: BMSS-Start, s.r.o. ISSN 0323-2395.

Seznam tabulek

Tabulka 1 Sazby pojistného na sociální zabezpečení.....	17
Tabulka 2 Redukční hranice pro výpočet nemocenských dávek v roce 2018 a 2019.....	22
Tabulka 3 Redukce DVZ pro výpočet nemocenské a procentní sazba pro výpočet nemocenského z DVZ 2019.....	25
Tabulka 4 Redukce DVZ k výpočtu PPM a procentní sazba pro výpočet PPM 2019.....	27
Tabulka 5 Redukce DVZ pro výpočet ošetřovného a procentní sazba pro výpočet ošetřovného 2019.....	28
Tabulka 6 Redukce DVZ pro výpočet otcovské a procentní sazba otcovské 2019.....	30
Tabulka 7 Redukce DVZ pro dlouhodobé ošetřovné a procentní sazba pro výpočet DLO 2019.....	31
Tabulka 8 Redukční hranice platné pro rok 2019 dle sdělení MPSV č. 237/2018 Sb. a jejich úprava:.....	33
Tabulka 9 Přehled vývoje redukčních hranic pro nemocenské dávky (ND) a náhrady mzdy (NM) 2013-2019.....	33
Tabulka 10 Schéma provádění srážek do 31.5.2019 a od 1.6.2019.....	38
Tabulka 11 Výpočet čisté mzdy červen 2019 a listopad 2019 zaměstnanec č. 1 (v Kč).....	43
Tabulka 12 Zaměstnanec č. 1 - souhrn výpočtů (v Kč).....	46
Tabulka 13 Výpočet čisté mzdy červen 2019 a listopad 2019 zaměstnanec č. 2 (v Kč).....	46
Tabulka 14 Zaměstnanec č. 2 - souhrn výpočtů (v Kč).....	49
Tabulka 15 Výpočet čisté mzdy červen 2019 a listopad 2019 zaměstnanec č. 3 (v Kč).....	49
Tabulka 16 Zaměstnanec č. 3 - souhrn výpočtů (v Kč).....	52
Tabulka 17 Výpočet čisté mzdy duben 2018 a listopad 2019 zaměstnanec č. 4 (v Kč).....	54
Tabulka 18 Zaměstnanec č. 4 – souhrn výpočtů (v Kč).....	56
Tabulka 19 Výpočet čisté mzdy duben 2018 a listopad 2019 zaměstnanec č. 5 (v Kč).....	57
Tabulka 20 Zaměstnanec č. 5 – souhrn výpočtů (v Kč).....	58
Tabulka 21 Denní výše nemocenského a mzdy (v Kč).....	64
Tabulka 22 Denní výše OČR/DLO a mzdy (v Kč).....	67


Seznam grafů

Graf 1 Porovnání hrubé a čisté mzdy zaměstnanců č. 1, 2, 3 v Kč (listopad 2019).....	61
Graf 2 Náhrada mzdy před zrušením karenční doby a po zrušení karenční doby (v Kč).....	62
Graf 3 Denní výše nemocenského (v Kč).....	63
Graf 4 Porovnání čisté měsíční mzdy a příjmu při DPN-náhrada mzdy + nemocenské (v Kč).....	65
Graf 5 Porovnání hrubé a čisté mzdy zaměstnanců č. 4,5 v Kč (/listopad 2019).....	66
Graf 6 Denní výše OČR/DLO v Kč.....	67
Graf 7 Porovnání měsíční výše čisté mzdy, OČR + mzda a při DLO (v Kč).....	69
Graf 8 Vývoj počtu vyplacených nemocenských dávek.....	70
Graf 9 Počet vyplacených DLO.....	71

PŘÍLOHY

Seznam příloh

Příloha I	Tiskopis DPN platný do 31. 12. 2019 – papírová podoba
Příloha II	Příloha k žádosti o dávku – povinnost zaměstnavatele
Příloha III	Ošetřovné
Příloha IV	Dlouhodobé ošetřovné
Příloha V	eNeschopenka
Příloha VI	Informační letáky ČSSZ

Evidenční štítek	C
ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI	
I. díl – Hlášení OSSZ o vzniku dočasné pracovní neschopnosti	
Toto hlášení je ošetřující lékař povinen odeslat okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa výkonu práce ošetřujícího lékaře (služebnímu orgánu) nejpozději v třetí pracovní den následující po dni, kdy bylo vydáno rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.	
Příjmení a jméno	Rodné číslo ¹⁾
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (včetně poschodí)	
Název a adresa zaměstnavatele	Druh vykonávané práce (profese)
Neschopen práce od	Statistická značka nemoci (diagnóza)
<input type="checkbox"/> Úraz ²⁾	Vystaveno dne
Pojištěnec uvádí / Podezření: <input type="checkbox"/> Pracovní úraz ²⁾ <input type="checkbox"/> Úraz zaviněný jinou osobou ²⁾ <input type="checkbox"/> Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek ²⁾	
Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře	
Povolené vycházky ode dne:	od _____ hod., do _____ hod. od _____ hod., do _____ hod.
Souhlasím se zpětným uznáním dočasné pracovní neschopnosti od _____ _____ Datum, razítko a podpis lékaře OSSZ	
 4 0 7 9 4 1 6 7 3 1	1) Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození. 2) Hodící se označte křížkem X. Tyto údaje jsou pouze signalizační a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.
ČSSZ - 89 610 6 / 2014	

Evidenční štítek

C

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI**II. díl – Průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení dočasné pracovní neschopnosti**

Tento díl slouží současně jako průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení ošetřujícího lékaře o ukončení dočasné pracovní neschopnosti. Při skončení dočasné pracovní neschopnosti je pojištěnec povinen odevzdat tento díl ošetřujícímu lékaři, který jej po doplnění data ukončení neschopnosti a konečné diagnózy odešle okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa výkonu práce ošetřujícího lékaře (služebnímu orgánu), a to nejpozději v třetí pracovní den následující po dni, kdy bylo vydáno rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

Příjmení a jméno		Rodné číslo ¹⁾	
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (včetně poschodí)			
Název a adresa zaměstnavatele		Druh vykonávané práce (profese)	
Neschopen práce od		Vystaveno dne _____	
<input type="checkbox"/> Úraz ²⁾ Pojištěnec uvádí / Podezření: <input type="checkbox"/> Pracovní úraz ²⁾ <input type="checkbox"/> Úraz zaviněný jinou osobou ²⁾ <input type="checkbox"/> Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek ²⁾		Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře	
Neschopen práce do		Rozhodnuto dne _____	
Konečná diagnóza (statistická značka nemoci)		Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře	
Povolené vycházky ode dne:		od _____ hod., do _____ hod. od _____ hod., do _____ hod.	

Záznamy ošetřujícího lékaře, lékaře a pracovníka OSSZ (popř. jiného příslušného orgánu nemocenského pojištění)

Datum ošetření nebo kontroly	Příští ošetření nebo kontrola je stanovena na den	Podpis ošetř. lékaře, lékaře nebo pracovníka OSSZ	Poznámky



- ¹⁾ Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.
²⁾ Hodící se označte křížkem ×. Tyto údaje jsou pouze signalizační a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.

ČSSZ - 89 610 6
1/2014

C

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

III. díl – Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti

Toto hlášení odevzdává zaměstnanec neprodleně svému zaměstnavateli, který si je ponechá. Tímto hlášením zaměstnanec současně uplatňuje u zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy, snížený plat nebo odměnu za prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Příjmení a jméno		Rodné číslo ¹⁾	
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (včetně poschodí)			
Název a adresa zaměstnavatele		Druh vykonávané práce (profese)	
Neschopen práce od		Vystaveno dne _____	
<input type="checkbox"/> Úraz ²⁾	Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře		
Pojištěnec uvádí / Podezření:			
<input type="checkbox"/> Pracovní úraz ²⁾			
<input type="checkbox"/> Úraz zaviněný jinou osobou ²⁾			
<input type="checkbox"/> Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek ²⁾			
Písemný souhlas k uznání dočasné pracovní neschopnosti za více než tři kalendářní dny přede dnem zjištění vydala OSSZ (služební orgán)			
_____ dne _____.			

Povolené vycházky ode dne:	od _____ hod., do _____ hod.
	od _____ hod., do _____ hod.

¹⁾ Není-li rodné číslo přiděleno, uveďte se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.

²⁾ Hodící se označte křížkem X. Tyto údaje jsou pouze signalizační a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.

Evidenční štítek

C

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

IV. díl – Žádost o nemocenské

Toto rozhodnutí slouží jako žádost o nemocenské, trvá-li dočasná pracovní neschopnost déle než 14 kalendářních dnů. Žádost podávají zaměstnanci u svého zaměstnavatele, který ji předá příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (služebnímu orgánu či útvaru). Osoby dobrovolně nemocensky pojištěné podávají tuto žádost u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

Příjmení a jméno	Rodné číslo ¹⁾
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (včetně poschodí)	
Název a adresa zaměstnavatele	Druh vykonávané práce (profese)
Neschopen práce od	Vystaveno dne _____
<input type="checkbox"/> Úraz ²⁾	Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře
Pojištěnec uvádí / Podezření:	
<input type="checkbox"/> Pracovní úraz ²⁾	
<input type="checkbox"/> Úraz zaviněný jinou osobou ²⁾	
<input type="checkbox"/> Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek ²⁾	

POZOR!

Před podáním žádosti o nemocenské je pojištěnec povinen vyplnit a podepsat prohlášení na druhé straně tohoto tiskopisu.



2 0 9 2 5 3 4 6 7 8

¹⁾ Není-li rodné číslo přiděleno, uveďte se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.

²⁾ Hodící se označte křížkem ×. Tyto údaje jsou pouze signalizační a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.

Evidenční štítek

C

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI**V. díl – Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti – hlášení zaměstnavateli**

Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci předávají neprodleně svému zaměstnavateli, který ho po doplnění údajů odevzdá příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (služebnímu orgánu). Osoby dobrovolně nemocensky pojištěné předávají toto rozhodnutí příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Toto rozhodnutí se neodevzdává okresní správě sociálního zabezpečení, pokud dočasná pracovní neschopnost trvala méně než 15 kalendářních dnů.
Pojištěnec je povinen vyplnit a podepsat prohlášení na druhé straně tohoto tiskopisu.

Příjmení a jméno		Rodné číslo ¹⁾	
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (včetně poschodí)			
Název a adresa zaměstnavatele		Druh vykonávané práce (profese)	
Neschopen práce od		Vystaveno dne	
<input type="checkbox"/> Úraz ²⁾ Pojištěnec uvádí / Podezření: <input type="checkbox"/> Pracovní úraz ²⁾ <input type="checkbox"/> Úraz zaviněný jinou osobou ²⁾ <input type="checkbox"/> Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek ²⁾		Rozhodnuto dne	
Neschopen práce do		Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře	

Dočasná pracovní neschopnost byla ukončena rozhodnutím OSSZ (služebního orgánu) ke dni _____

Záznamy zaměstnavatele³⁾

Zaměstnanec nastoupil opět do práce dne _____
 Poslední den pracovní neschopnosti zaměstnanec odpracoval _____ hodin.
 Pracovní doba, která připadala na poslední den pracovní neschopnosti podle rozvrhu směn zaměstnance, činila _____ hodin.⁴⁾
 Pokud zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti vykonával práci, uveďte, ve kterých dnech: _____

Datum, razítko a podpis zaměstnavatele



0 5 9 0 6 4 6 2 4 6

1) Není-li rodné číslo přiděleno, uveďte se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.

2) Hodící se označte křížkem X. Tyto údaje jsou pouze signalizační a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.

3) Zaměstnavatel vyplňuje jen v případech, kdy tento díl předává OSSZ (služebnímu orgánu).

4) Vyplní se, jen pokud zaměstnanec v poslední den pracovní neschopnosti pracoval.

- a) V den vzniku sociální události (netýká se vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a 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, potřeby ošetřování (péče) nebo potřeby dlouhodobé péče má nemá *) 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 insolenci *)
- 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

Kontaktní e-mail

V Dne Razítko a podpis zaměstnavatele

Počet příloh

Poučení

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

*) Hodící se označte x.

)-) Vysvětlivky k vyplnění tiskopisu „Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění“ jsou k dispozici na www.cssz.cz v sekci Tiskopisy či na vyžádání na OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno.

OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno vyžaduje a zpracovává osobní údaje v souladu s právními předpisy pro ochranu osobních údajů a pouze k legitimním účelům. Více informací naleznete na <https://www.cssz.cz/gdpr.htm>.



Příloha III Ošetřovné

Evidenční štítek

ROZHODNUTÍ O POTŘEBĚ OŠETŘOVÁNÍ (PÉČE)

I. část – Rozhodnutí o vzniku potřeby ošetřování (péče) – žádost o ošetřovné
 Žádost o ošetřovné podávají zaměstnanci u svého zaměstnavatele, který žádost předá spolu s potřebnými podklady pro výplatu této dávky příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

ČÁST A – Rozhodnutí

Příjmení a jméno _____ Rodné číslo¹⁾ _____

Bydliště (přesná adresa) _____

onemocněl/a^{2), 3)} byla mu/ji nařízena karanténa²⁾

Z tohoto důvodu

potřebuje nezbytné ošetřování (péči)²⁾
 ode dne _____

nemůže pečovat o dítě, o které jinak pečuje,²⁾
 ode dne _____

Datum _____

Razítko poskytovatele zdravotních služeb (orgánu ochrany veřejného zdraví)
 Jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře

Poučení

Nesouhlasí-li pojištěnec s rozhodnutím ošetřujícího lékaře (poskytovatele zdravotních služeb) o vzniku potřeby ošetřování (péče), může podat do tří pracovních dnů ode dne doručení rozhodnutí návrh na jeho přezkoumání ošetřujícímu lékaři (poskytovateli zdravotních služeb), který rozhodnutí vydal. Pokud ošetřující lékař (poskytovatel zdravotních služeb) návrh na přezkoumání rozhodnutí nevyhoví v plném rozsahu, postoupí do pěti pracovních dnů spis s návrhem na přezkoumání příslušnému krajskému úřadu, který udělí oprávnění k poskytování zdravotních služeb (§ 49 zákona č. 373/2011 Sb., v platném znění).

Návrh na přezkoumání rozhodnutí ošetřujícího lékaře (poskytovatele zdravotních služeb) nemá odkladný účinek.

4 2 9 4 4 9 1 4 2 9

1) Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.
 2) Hodit se označe X a doplnit.
 3) Za onemocnění osobu, která jinak o dítě pečuje, se považuje i skutečnost, kdy tato osoba otrpěla úraz, porodu, byla přijata k poskytnutí léčivé péče nebo poskytovatelem zdravotních služeb jako přirozené nezáletlého dítěte nebo jí byla na základě veřejného pojistění poskytnuta léčebná rehabilitační péče.

ČSÚ – 89 625 8
 11/2019

Evidenční štítek

ROZHODNUTÍ O POTŘEBĚ OŠETŘOVÁNÍ (péče)

II. díl – Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče)

Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování vydává ošetřující lékař, který vyznačí datum ukončení potřeby ošetřování nemocného žena domácnosti (péče o dítě). Zaměstnanec neprodleně vyplní část B na druhé straně tiskopisu a odevzdá tento doklad neprodleně svému zaměstnavateli, který jej po doplnění části C doručí příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

ČÁST A – Rozhodnutí

Příjmení
a jméno

Rodné číslo¹⁾

Bydliště (přesná adresa)

onemocněl/a²⁾

byla mu/ji nařízena karanténa²⁾

Z tohoto důvodu

potřebuje nezbytně ošetřování (péči)³⁾

ode dne _____ do dne _____

nemůže pečovat o dítě, o které jinak pečuje,³⁾

ode dne _____ do dne _____

Datum _____

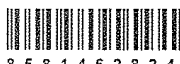
Razítko poskytovatele zdravotních služeb (orgánu ochrany veřejného zdraví)
jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře

Poučení

Nesouhlasí-li pojistěnc s rozhodnutím ošetřujícího lékaře (poskytovatele zdravotních služeb) o ukončení potřeby ošetřování (péče), může podat do tří pracovních dnů ode dne doručení rozhodnutí návrh na jeho přezkoumání ošetřujícímu lékaři (poskytovateli zdravotních služeb), který rozhodnutí vydal. Pokud ošetřující lékař (poskyvatel zdravotních služeb) návrhu na přezkoumání rozhodnutí nevyhoví v plném rozsahu, postoupí do pěti pracovních dnů spis s návrhem na přezkoumání příslušnému krajskému úřadu, který udělí oprávnění k poskytování zdravotních služeb (§ 49 zákona č. 373/2011 Sb., v platném znění).

Návrh na přezkoumání rozhodnutí ošetřujícího lékaře (poskytovatele zdravotních služeb) nemá odkladný účinek.

Zaměstnanec, kterému bylo ošetřovné vyplaceno za dobu delší než 9 kalendářních dnů potřeby ošetřování, předloží oznámení o výplatě dávky (tj. oznámení, které obdrží spolu s dávkou), k nahlédnutí své mzdové účtárně, jako podklad pro vedení evidence vyloučených dob pro účely důchodového pojištění.



¹⁾ Mění-li rodné číslo přiděleno, uvěďte se evidenční číslo pojistěnce nebo datum narození.

²⁾ Hodící se označte X a doplňte.

³⁾ Za onemocnění osobou, která jinak o dítě pečuje, se považuje i skutečnost, kdy tato osoba utrpěla úraz, porodila, byla přijata k poskytnutí léčivé péče nebo poskytovatelem zdravotních služeb jako průvodce neorientovaného dítěte nebo jí byla na základě veřejného pojištění poskytnuta léčebná nebo rehabilitační péče.

ČSSZ – 89 625 8
IV/2019

Příloha IV Dlouhodobé ošetrovné

Evidenční štítek

ROZHODNUTÍ O POTŘEBĚ DLOUHODOBÉ PÉČE

I. díl – Hlášení OSSZ o vzniku potřeby dlouhodobé péče
 Toto hlášení je ošetřující lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče povinen odeslat okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa výkonu práce ošetřujícího lékaře nejpozději v třetí pracovní den následující po dni, kdy bylo vydáno rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče.

Příjmení a jméno		Rodné číslo ¹⁾	
Adresa trvalého pobytu ²⁾			
Ulice			Č.p./č.o.
Obec	PSČ	Stát	
HOSPITALIZACE	OD	DO	Statistická značka nemoci (diagnóza)


¹⁾ Poslední den hospitalizace, který je dnem propuštění z hospitalizace, je dle § 72b odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče. Vydáním rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče ošetřující lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče konstatuje předpoklad trvání potřeby této péče po dobu alespoň 30 dnů po propuštění z hospitalizace.

Termín kontroly zdravotního stavu a potřeby dlouhodobé péče u ošetřujícího lékaře poskytovatele zdravotních služeb ambulantní péče nejpozději do

Identifikace ošetřujícího lékaře poskytovatele zdravotních služeb ambulantní péče pro kontrolu zdravotního stavu a potřeby dlouhodobé péče ³⁾	
Mazev	Sídlo
ICZ	Vystaveno dne

Rozhodnutí navazuje na rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče ⁴⁾ ev. č. _____

Razítko poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče,
jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře



7 4 2 4 4 3 0 5 9 8

¹⁾ Není-li rodné číslo zpracováno, uvádí se evidenční číslo občanského nebo datimn. narušení.
²⁾ Město v obci, vyznačí se místo hlášeného pobytu na území ČR.
³⁾ V případě výhledu účinnosti ošetrovné služby, arubou pokud jsou vzájem.
⁴⁾ V případě navazujícího rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče dle ust. § 72b odst. 1 zák. č. 187/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

CSSE – 89 632 0
110/2018

Evidenční štítek

ROZHODNUTÍ O POTŘEBĚ DLOUHODOBÉ PĚČE

II. díl – Průkaz (legitimace) ošetřované osoby/Rozhodnutí o ukončení potřeby dlouhodobé péče

Tento díl slouží jako průkaz osoby, u níž bylo rozhodnuto o potřebě dlouhodobé péče. Při ukončení potřeby dlouhodobé péče jej ošetřovaná osoba předá ošetřujícímu lékaři, který je povinen jej odeslat okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa výkonu práce ošetřujícího lékaře nejpozději v třetí pracovní den následující po dni, kdy bylo vydáno rozhodnutí o ukončení potřeby dlouhodobé péče.

Příjmení a jméno		Rodné číslo ¹⁾	
Adresa trvalého pobytu ²⁾			
Ulice		Č.p./Č.o.	
Obec	PSČ	Stát	

HOSPITALIZACE	OD	DO	Statistická značka nemoci (diagnóza) ³⁾
----------------------	----	----	--

¹⁾ Poslední den hospitalizace, který je dnem propuštění z hospitalizace, je dle § 72b odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče. Vydaním rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče ošetřující lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče konstatuje předpoklad trvání potřeby této péče po dobu alespoň 30 dnů po propuštění z hospitalizace.

Termín kontroly zdravotního stavu a potřeby dlouhodobé péče u ošetřujícího lékaře poskytovatele zdravotních služeb ambulantní péče nejpozději do

Identifikace ošetřujícího lékaře poskytovatele zdravotních služeb ambulantní péče pro kontrolu zdravotního stavu a potřeby dlouhodobé péče ⁴⁾	
Název	Sídlo

ČZ	Vystaveno dne
<input type="checkbox"/> Rozhodnutí navazuje na rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče ⁵⁾ ev. č.	Razítko poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře

Potřeba dlouhodobé péče skončila dne	Rozhodnuto dne
	Razítko poskytovatele zdravotních služeb ambulantní péče, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře

Potřeba dlouhodobé péče byla ukončena rozhodnutím DSSZ (služebního orgánu) a skončila dne	Rozhodnuto dne
	Razítko, jmenovka a podpis lékaře DSSZ (služebního orgánu)



1) - Menší rodné číslo přiděleno, uvoďte se v úvodní části posílečky nebo do přílohy
2) - Mě-li u občana, vyplní se místo trvalého pobytu na území ČR
3) - Vyplní se při ukončení potřeby dlouhodobé péče
4) - Vyplní se dnem ukončení ošetřování ošetřující osobou pokud jsou známy
5) - Vyplňuje se pouze v případě vydání nového rozhodnutí dle ust. § 72b odst. 1 zák. č. 187/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

ČSSZ - 89 632 0
III/2018

Evidenční štítek

ROZHODNUTÍ O POTŘEBĚ DLOUHODOBÉ PĚČE

III. díl – Potvrzení o vzniku potřeby dlouhodobé péče pro ošetřující osobu

Tento díl slouží pro potvrzení omluvení absence ošetřující osoby v zaměstnání u zaměstnavatele. Originál si ponechá ošetřující osoba, zaměstnavatel se tento díl pouze předkládá k nahlédnutí a pořízení kopie.

Příjmení a jméno		Rodné číslo ¹⁾	
Adresa trvalého pobytu ²⁾			
Ulice		Č.p./č.o.	
Obec	PSČ	Stát	

HOSPITALIZACE

00³⁾



¹⁾ Poslední den hospitalizace, který je dnem propuštění z hospitalizace, je dle § 72b odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče. Vydáním rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče ošetřující lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče konstatuje předpoklad trvání potřeby této péče po dobu alespoň 30 dnů po propuštění z hospitalizace.

Vystaveno dne _____

Sazitel poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče,
jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře




7 4 6 4 1 1 4 0 1 8

¹⁾ Nemá-li v dané době přidělení, uvést se evidenční číslo pojistnice nebo datum narození.

²⁾ Jde-li o cizince, vyplní se místo trvalého pobytu v zahraničí.

ČSČZ – 89 6320
III/2018

Příloha V eNeschopenka

Evidenční štítek		Číslo rozhodnutí	
ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI			
I. díl – Hlášení ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti			
Orgán nemocenského pojištění			
Příjmení a jméno		Rodné číslo ¹⁾	
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (včetně poschodí)			
Ulice	Č.p./Č.o.	Dod. (např. poschodí)	
Obec	PSČ ²⁾	Stát	
Telefonní číslo ³⁾			
Název zaměstnavatele		Druh vykonávané práce (profese)	
Ulice	Č.p./Č.o.		
Obec	PSČ ²⁾	Stát	
Neschopen práce od	Statistická značka nemoci (diagnóza)		
<input type="checkbox"/> Úraz ⁴⁾	Vystaveno dne _____		
Pojištěnec uvádí / Podezření: ⁵⁾			
<input type="checkbox"/> Pracovní úraz <input type="checkbox"/> Úraz zaviněný jinou osobou <input type="checkbox"/> Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek			
<small>Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jméno a podpis ošetřujícího lékaře</small>			
Povolene vycházky ode dne		od _____ hod.	do _____ hod.
		od _____ hod.	do _____ hod.
 3 0 0 8 6 3 5 3 0 8		<small>1) Nemci v rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození</small> <small>2) Nepovolený údaj</small> <small>3) Uvádí se název křesťens. K. této obce, jiné obce, správního úje a nejvyšší předměřen rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti</small>	
		<small>ČSSZ – 89 612 0 1/2020</small>	

Evidenční štítek

Číslo rozhodnutí

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

II. díl – Průkaz dočasné práce neschopného pojištěnce

Tento díl slouží jako průkaz dočasné práce neschopného zaměstnance. Do tohoto průkazu ošetřující lékař zapisuje den vzniku dočasné pracovní neschopnosti a potvrzuje k 14. kalendářnímu dni od jejího vzniku a dále nejméně jednou měsíčně trvání dočasné pracovní neschopnosti. Při ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaznamená ošetřující lékař též datum, ke kterému je ukončena.

Příjmení a jméno		Rodné číslo ¹⁾	
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (včetně poschodí)			
Ulice	Č.p./č.o.	Dod. (např. poschodí)	
Obec	PSČ ²⁾	Stát	
Telefonní číslo ³⁾			
Název zaměstnavatele		Úřah vykonávané práce (profese)	
Ulice	Č.p./č.o.		
Obec	PSČ ²⁾	Stát	
Neschopen práce od		Písemný souhlas k uznání dočasné pracovní neschopnosti za více než tři kalendářní dny předem dnem zjištění vydala OSSZ (služební orgán)	
<input type="checkbox"/> Úraz ¹⁾		dne _____	
Pojištěnec uvádí / Podezření: ²⁾		Vystaveno dne _____	
<input type="checkbox"/> Pracovní úraz			
<input type="checkbox"/> Úraz zaviněný jinou osobou			
<input type="checkbox"/> Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek		Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jméno a podpis ošetřujícího lékaře	
Neschopen práce do		Rozhodnuto dne _____	
		Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jméno a podpis ošetřujícího lékaře	
Povolené vycházky ode dne		od _____ hod., do _____ hod.	
		od _____ hod., do _____ hod.	



6 1 3 7 0 3 0 2 3 5

1) Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození

2) Reparární údaj

3) Hoditel se označuje výřezem X. Tyto údaje jsou pouze signální a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti

ČSSZ – 89 612 0
1/2020

Evidenční štítek

Číslo rozhodnutí

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

III. díl – Hlášení ošetřujícího lékaře o ukončení dočasné pracovní neschopnosti

Orgán nemocenského pojištění

Příjmení a jméno

Rodné číslo¹⁾

Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (včetně poschodí)

Ulice

Č.p./č.a.

Dud. (např. poschodí)

Obec

PSČ²⁾

Stát

Telefonní číslo³⁾

Název zaměstnavatele

Druh vykonávané práce (profese)

Ulice

Č.p./č.a.

Obec

PSČ²⁾

Stát

Neschopen
práce od Úraz³⁾

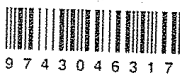
Vystaveno dne _____

Pojištěnec uvádí / Podezření:³⁾ Pracovní úraz Úraz zaviněný jinou osobou Požití alkoholu nebo zneužití omamných
nebo psychotropních látekNeschopen
práce do

Rozhodnuto dne _____

Konečná diagnóza (statistická značka nemoci)

Razítko poskytovatele zdravotních služeb, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře



1) Nevkládejte žádné údaje předtím, uveďte se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození

2) Neopisujte údaje

3) Rozhodí se o změně výše uvedených údajů jako police signálů a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti

ČSSZ – 89 612 0
1/2020



eNeschopenka

DESATERO PRO POJIŠTĚNCE

1. Pokud onemocníte a ošetřující lékař vás uzná dočasně práce neschopným, od 1. 1. 2020 vám dá pouze **průkaz dočasné práce neschopného pojištěnce** (ne již 3 díly papírové neschopenky).
2. Od lékaře můžete odejít přímo domů, protože už není třeba předávat, poslat či jinak doručovat zaměstnavateli papírovou neschopenku ani žádné jiné formuláře. Nemění se vaše povinnost dodržovat režim stanovený lékařem a povinnost umožnit kontrolu jeho dodržování v prvních 14 dnech nemoci i zaměstnavateli, kterému z tohoto důvodu v uvedených dvou týdnech nahlášíte případnou změnu místa pobytu a vycházek.
3. Nadále také máte povinnost nahlásit neprodleně zaměstnavateli (telefonicky, SMS zprávou, e-mailem), že jste onemocněli a lékař vás uznal dočasně práce neschopným.
4. Průkaz práce neschopného, který vám lékař vytiskne a předá, je vaším dokladem, máte v něm zaznamenán termín příští návštěvy lékaře, čas povolených vycházek, záznam o nástupu/propuštění z lůžkové péče, záznam o předání do péče jiného lékaře apod., předkládáte ho také případně kontrole z OSSZ.
5. Nemusíte sami žádat o náhradu mzdy ani o nemocenské, peníze obdržíte stejným způsobem, jako vám zaměstnavatel vyplácí mzdu (na stejný účet nebo adresu). V případě, že dostáváte mzdu v hotovosti, prostřednictvím držitele poštovní licence na adresu do ciziny nebo do ciziny na účet jiného peněžního ústavu než banky, postupujete jako v následujícím bodě. Pořád přitom platí, že nemocenské vyplácí OSSZ do 30 dnů od doručení řádně vyplněných podkladů pro výplatu dávky.
6. Chcete-li nemocenské poslat jiným způsobem nebo na jiný účet než je vám zaslána výplata, musíte tuto skutečnost sdělit OSSZ. Nejjednodušší je použít k tomu tiskopis „Žádost o změnu způsobu výplaty při dočasné pracovní neschopnosti“ (k dispozici je na webu ČSSZ), který lze odeslat elektronicky z ePortálu ČSSZ (zde je i ke stažení a ručnímu vyplnění) nebo písemně poštou na OSSZ, pod kterou spadá váš zaměstnavatel.
7. Veškeré podklady a údaje k výpočtu nemocenského obdrží OSSZ elektronicky přímo od vašeho zaměstnavatele (u OSVČ má OSSZ potřebné údaje ve své evidenci). Informace o vyměňovacím základu, ze kterého se počítá výše dávky, bude jako dosud uvedena formou zprávy pro příjemce (při výplatě bankovním převodem) nebo na složence.
8. Jste-li osoba samostatně výdělečně činná - OSVČ (dobrovolně účastná nemocenského pojištění), bude vám nemocenské zasláno na účet, ze kterého hradíte pojistné na nemocenské pojištění, nebo na adresu, kterou eviduje vaše OSSZ v souvislosti s vyplácením dávek. Pokud chcete nemocenské poslat jiným způsobem nebo na jiný účet, musíte to sdělit OSSZ. Postup je stejný, jako výše u zaměstnanců a využívá se i stejný tiskopis „Žádost o změnu způsobu výplaty při dočasné pracovní neschopnosti“.
9. Pokud vás během pracovní neschopnosti přebírá do péče jiný lékař, stačí předložit mu průkaz dočasné práce neschopného pojištěnce (je na něm uvedeno číslo pracovní neschopnosti).
10. Zaměstnavateli nepředáváte žádné doklady o trvání pracovní neschopnosti ani o jejím ukončení, všechny tyto informace se dozví elektronicky z ČSSZ. Stejně jako jste však povinen informovat zaměstnavatele o vaší návštěvě u lékaře a vzniklé pracovní neschopnosti, máte tu samou povinnost i u jejího trvání a ukončení.



ČESKÁ SPOLNA
POJIŠTĚNÁ ZAJEZPEČENÍ

Více informací:

ZELENÁ LINKA:

Kontakty na OSSZ:

www.cssz.cz/e_neschopenka

800 222 700

<http://www.cssz.cz/cz/kontakty>

eNeschopenka

Všechno, co jako
zaměstnavatel
potřebujete vědět



Nová legislativa zavádí od 1. ledna 2020 povinnou elektronizaci rozhodování o dočasných pracovních neschopnostech, tedy tzv. eNeschopenku. Ta nahradí dosavadní „neschopenku“ papírovou. eNeschopenka zásadně zjednoduší tok informací, protože elektronicky propojí hned tři subjekty – lékaře, zaměstnavatele a Českou správu sociálního zabezpečení (ČSSZ).

CO SE OD 1. LEDNA 2020 PRO ZAMĚSTNAVATELE ZMĚNÍ:

- již nebude muset od zaměstnance přijímat a dále předávat okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) příslušné díly neschopenky potřebné k výplatě nemocenského;
 - pro zaměstnavatele se již nebude vystavovat žádný díl rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti;
 - informace o vzniku, trvání a ukončení pracovních neschopností svých zaměstnanců bude zaměstnavatel získávat elektronickou cestou od ČSSZ a bude k tomu mít k dispozici několik způsobů:
1. může být informován o dočasných pracovních neschopnostech svých zaměstnanců prostřednictvím notifikací zasílaných např. do datové schránky anebo na určený e-mail, pokud o ně požádá;
 2. může využít služby ePortálu ČSSZ, která mu zobrazí detailní informace k dočasné pracovní neschopnosti jednotlivého zaměstnance i souhrnný přehled všech zpracovaných podání o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců;
 3. může využít služby „Data zaměstnavatelům o dočasné pracovní neschopnosti“ prostřednictvím kanálu APEP (VREP), používaného v současnosti pro příjem elektronických podání od zaměstnavatelů. Služba umožní průběžně automatizované

stahovat do mzdového/personálního softwaru informace o dočasných pracovních neschopnostech zaměstnanců. Obdobně bude možné tyto informace stahovat i prostřednictvím systému datových schránek;

- uvedené možnosti (služby) bude mít zaměstnavatel k dispozici po přihlášení na ePortálu ČSSZ (k využívání služeb ePortálu ČSSZ může rovněž zaměstnavatel pověřit svého zaměstnance či jinou fyzickou nebo právnickou osobu);
- v případě, že pracovní neschopnost zaměstnance bude delší než 14 dnů, zasílá zaměstnavatel příslušné OSSZ výhradně elektronicky formulář „Příloha k žádosti o dávku“;
- v této příloze uvede kromě podkladů pro výpočet nemocenské dávky nově také informaci, jakým způsobem je zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat (stejným způsobem se zpravidla bude zaměstnanci vyplácet nemocenské);
- po ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance zasílá zaměstnavatel OSSZ nově hlášení s údaji potřebnými pro výplatu poslední dávky nemocenského.

A CO PRO ZAMĚSTNAVATELE ZŮSTANE STEJNÉ:

- zaměstnanec musí stejně jako doposud o své pracovní neschopnosti zaměstnavatele neprodleně informovat (telefonicky, e-mailem, SMS atd.);
- neschopenky vystavené na stávajícím pětidílném tiskopisu do 31. 12. 2019 budou dokončeny „postaru“, zaměstnavatel tedy po doručení „papírové“ neschopenky pojištěncem tuto předá příslušné OSSZ;
- postupy u ostatních dávek nemocenského pojištění nejsou zavedením eNeschopenky dotčeny, zaměstnavatelé tedy budou i nadále předkládat papírové tiskopisy, které bude s Přílohou k žádosti o dávku předávat OSSZ. V těchto případech zatím neplatí povinnost elektronické komunikace.



ČESKÁ SPRÁVA
SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Více Informací:

ZELENÁ LINKA:

Kontakty na OSSZ:

www.cssz.cz/eneschopenka

800 222 700

<http://www.cssz.cz/cz/kontakty>

e - Podání České správy sociálního zabezpečení

Služba e - Podání umožňuje pomocí internetu elektronické podání vybraných formulářů při plnění zákonných povinností z oblasti sociálního zabezpečení. Služba e - Podání využívá elektronické formuláře, prostřednictvím kterých se vyplněné údaje zasílají formou datové vlny (v xml formátu). Výsledkem je automatizované zpracování doručených formulářů, které uychyluje vzájemnou komunikaci mezi právníky i fyzickými osobami a ČSSZ.

Jaké jsou výhody e - Podání ČSSZ?

- dostupnost 24 hodin denně 7 dní v týdnu;
- automatická kontrola úplnosti vyplnění a logických vazeb;
- automatická odezva (informace o přijetí, a/nebo zamítnutí e - Podání);
- možnost okamžité opravy a opakovaného zasílání;
- snížení administrativní náročnosti na tisk a listinné předání formulářů;
- vysoká míra zabezpečení přenosu dat.

Kdo může využívat službu e - Podání ČSSZ?

Mezi právníky a fyzické osoby, které podáním vybraných formulářů plní zákonné povinnosti z oblasti sociálního zabezpečení, patří zejména:

- zaměstnavatelé (i jen s jedním zaměstnancem);
- osoby samostatně výdělečně činné;
- lékaři a zdravotnická zařízení.

Které zákonně předepsané formuláře lze e - Podáním ČSSZ zasílat?

Elektronické formuláře pro službu e - Podání jsou přehledně uvedeny na webových stránkách ČSSZ na adrese www.cssz.cz v sekci e - Podání.

Jaká jsou základní předpoklady pro využití služby e - Podání ČSSZ?

- počítač;
- přístup k internetu;
- zřízení datové schránky nebo uznávaný elektronický podpis (v případě podání uznaným elektronickým podpisem je navíc nutné se k používání služby e - Podání zaregistrovat na příslušné ČSSZ);
- elektronický formulář ČSSZ pro vyplnění a odeslání, dle programu Software602 Form Filler (zdarma) nebo
- SW podporující službu e - Podání ČSSZ - některé speciální (mzdové, účetní, personální) programy mohou obsahovat funkce i formuláře pro odeslání pomocí služby e - Podání ČSSZ. Pro tyto případy není nutné program Form Filler používat. Blíže informace ke speciálnímu SW podají její poskytovatelé.



... naše služby jsou vám blíže

portal.cssz.cz



ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

e - Podání

ePortál České správy sociálního zabezpečení

- umožňuje využívat online služby nabízené ČSSZ;
- poskytuje prohlížení vybraných údajů evidovaných v ČSSZ;
- je bezpečná internetová aplikace - samoobsluha - na adrese eportal.cssz.cz.

Jaké výhody ePortál ČSSZ přináší?

- Rozšiřuje způsoby poskytování služeb – 24 hodin denně 7 dní v týdnu.
- Usnadňuje kontakt s ČSSZ a OSSZ – přímá elektronická cesta na Úřad.
- Snižuje administrativní a časovou náročnost – komunikace z pohodlí domova či kanceláře přes Internet.

Komu je ePortál ČSSZ určen?

Klientem ČSSZ je:

- pojištěnec – nejčastěji zaměstnanec nebo důchodce;
- osoba samostatně výdělečně činná;
- zaměstnavatel.

Služby ePortálu ČSSZ mohou využívat v zásadě všichni lidé, kteří pracují nebo podnikají na území ČR, nebo jim ČSSZ vyplácí některou z dávek důchodového či nemocenského pojištění.

Co ePortál ČSSZ nabízí?

- Přenos poskytování informací;
- online odesílání žádostí;
- zabezpečené prostředí.

Poskytované online služby jsou přehledně uvedeny na domovské stránce ePortálu ČSSZ na adrese eportal.cssz.cz.

Jak vznikl ePortál ČSSZ?

ePortál ČSSZ je jedním z výstupů rozsáhlého projektu ČSSZ nazvaného „159 – Vytvoření informačního a komunikačního rozhraní za účelem poskytování informací klientům ČSSZ“. Důvodem vzniku projektu byla potřeba usnadnit přístup k informacím, zrychlit a zefektivnit komunikaci mezi ČSSZ a jejími klienty a vytvořit podmínky pro výměnu dat s orgány veřejné správy. Realizovaný projekt zajistil rozvoj integrovaného informačního systému ČSSZ, modernizaci informačních a komunikačních technologií, umožnil posílit infrastrukturu pro přenos dat z oblasti sociálního zabezpečení a vznik prostředí pro elektronické poskytování služeb.

Projekt „159 – Vytvoření informačního a komunikačního rozhraní za účelem poskytování informací klientům ČSSZ“ byl spolufinancován z prostředků Evropské unie, Evropského fondu pro regionální rozvoj.

Registrační číslo projektu: CZ1.06/1.1.00/07.06393.

Vyvěstivky:

ČSSZ Česká správa sociálního zabezpečení
OSSZ Okresní správa sociálního zabezpečení (v Praze, Pražská, v Brně Městská)
SW Software



Okresní správa sociálního zabezpečení

Informace a poradenství z oblasti sociálního zabezpečení, jejichž užíváním je vyřizování požadavků k důchodovému a nemocenskému pojištění, zajišťuje každý pracovní den více než 80 OSSZ po celé ČR.

Klientské centrum pro důchodové pojištění

Sídli v Praze při Úřadě ČSSZ a poskytuje každý pracovní den komplexní informace z oblasti dávek důchodového pojištění a zodpovídá dotazy k důchodovému řízení.

Call centra ČSSZ

Na speciální telefonní informační linky mohou lidé volat každý pracovní den a konzultovat své záležitosti z oblastí:

- důchodového pojištění na čísle 257 062 060;
- nemocenského pojištění na čísle 840 406 040;
- pro technickou pomoc: e - Podání na čísla 585 708 290.

Řešení z povněti B1 využívá síť je veřejného úřadové poštovní službu a placeného omluvenku jako operátorem.

Internet

- www.cssz.cz – kromě řady užitečných informací, elektronických formulářů jsou zde uvedeny úřední hodiny a kontakty na konkrétní pracoviště;
- eportal.cssz.cz - ePortál ČSSZ umožňuje klientům obstarávat konkrétní informace a vyřadit služby formou samoobsluhy přes Internet.

Vyhledávací stránka České správy sociálního zabezpečení v listopadu 2013.