

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Zhodnocení specifik sociálního a zdravotního pojištění
zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných**

Bc. Kateřina Nováková

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kateřina Nováková

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Zhodnocení specifík sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných

Název anglicky

Evaluation of the Specifics of Social and Health Insurance for Employees and Self-employed Persons

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy sociálního a zdravotního pojištění vyhodnotit specifika pojištění u zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných z hlediska odvodů pojistného a výplaty dávek důchodového a nemocenského pojištění a navrhnout možná opatření pro optimální nastavení podmínek u obou skupin pojištěnců.

Metodika

Teoretická báze diplomové práce bude vytvořena prostřednictvím kompilace poznatků získaných z dostupné odborné literatury, aktuálních právních předpisů a dalších relevantních zdrojů z oblasti sociálního a zdravotního pojištění v České republice.

Výstupy z analýzy zjištěných dat budou využity pro komparaci podmínek pojištění z hlediska zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné se zaměřením na pojistné na sociální a zdravotní pojištění a nárok na dávky nemocenského a důchodového pojištění. Na základě syntézy získaných poznatků budou vyhodnocena a diskutována specifika zdravotního a sociálního pojištění u jednotlivých skupin pojištěnců a vytvořena možná doporučení pro optimální nastavení podmínek pro dané skupiny pojištěnců.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

zdravotní pojištění, sociální pojištění, zaměstnanec, OSVČ, pojistné, dávka

Doporučené zdroje informací

ARNOLDOVÁ, Anna. Sociální zabezpečení I. Grada Publishing a.s., 2012. ISBN 978-80-247-3724-9

ČERVINKA, Tomáš. Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady.

Nakladatelství ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-360-8

KOLDINSKÁ, Kristina a LANG, Roman. Social Security Law in the Czech Republic. Kluwer Law International BV, 2019. ISBN 978-94-035-1901-2

PITACCO, Ermanno. Health Insurance. Springer International Publishing AG, 2014. ISBN 9783319122342.

VANČUROVÁ, Alena a KLAZAR, Stanislav. Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky. 2. vyd.

ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-381-2

ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan a SCHMIED, Zdeněk. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady včetně problematiky náhrady mzdy k 1. 2. 2022. Nakladatelství ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-352-3

Předběžný termín obhajoby

2022/23 ZS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Gabriela Kukulová, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 11. 2022

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 27. 11. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Gabriele Kukulové Ph.D., MBA, za odborné vedení, cenné rady, připomínky a čas strávený nad konzultacemi mé diplomové práce. Poděkovat bych chtěla také rodině za podporu během celého studia.

Zhodnocení specifík sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá zdravotním a sociálním pojištěním dvou skupin pojištěnců, jimiž jsou zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. V práci jsou porovnána specifika týkající se těchto skupin jak z hlediska odvodů na daná pojištění, tak z hlediska výplat jednotlivých dávek.

Teoretická část diplomové práce je zaměřena na vymezení základních pojmů, které jsou se zdravotním a sociálním pojištěním úzce spjaty. Dále jsou v teoretické části uvedeny sazby odvodů na jednotlivá pojištění.

V rámci analytické části práce jsou porovnány a zhodnoceny jednotlivé odvody na sociální a zdravotní pojištění. Analytická část práce dále obsahuje porovnání mezi modelovým zaměstnancem a modelovou OSVČ z pohledu výplat starobních důchodů, náhrad mezd a dávek nemocenské, při dočasné pracovní neschopnosti, a to na základě tří hladin příjmů jimiž jsou minimální, průměrná a nadprůměrná mzda.

Klíčová slova: zdravotní pojištění, sociální pojištění, zaměstnanec, OSVČ, pojistné, dávka nemocenského, vyměřovací základ

Evaluation of the specifics of Social and Health Insurance for Employees and Self-employed Persons

Abstract

The diploma thesis deals with the health and social insurance of two groups of insured persons, which are employees and self-employed persons. The thesis compares the specifics of these groups both in terms of contributions to the given insurances and in terms of the payment of individual benefits.

The theoretical part of the thesis is focused on the definition of basic terms that are closely related to health and social insurance. Furthermore, the theoretical part lists the levy rates for individual insurances.

As part of the analytical part of the work, individual contributions to social and health insurance are compared and evaluated. The analytical part of the work also contains comparison between a model employee and a model self-employed person from the point of view of payments of old-age pensions, wage compensation and sickness benefits, in case of temporary incapacity for work, based on three levels of income, which are the minimum, average and above-average wages.

Keywords: health insurance, social insurance, employee, self-employed, premium, sickness benefit, assessment base

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	18
3.1 Sociální pojištění.....	18
3.1.1 Poplatník	20
3.1.2 Vyměřovací základ zaměstnanců.....	21
3.1.3 Vyměřovací základ OSVČ.....	22
3.1.4 Výše pojistného.....	23
3.1.5 Penále.....	23
3.2 Důchodové pojištění.....	24
3.2.1 Starobní důchod	24
3.2.2 Invalidní důchod	26
3.2.3 Vdovský a vdovecký důchod.....	26
3.2.4 Sirotčí důchod	26
3.3 Nemocenské pojištění	27
3.3.1 Nemocenské.....	27
3.3.2 Ošetřovné	29
3.3.3 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	30
3.3.4 Dávka peněžité pomoci v mateřství.....	31
3.3.5 Dávka otcovské poporodní péče	32
3.4 Zdravotní pojištění	33
3.4.1 Vznik a zánik zdravotního pojištění	35
3.4.2 Zdravotní pojišťovny v České republice.....	35
3.4.3 Volba zdravotní pojišťovny	36
3.4.4 Plátcí pojistného.....	36
3.4.5 Vyměřovací základ zaměstnance	37
3.4.6 Vyměřovací základ OSVČ.....	38
3.4.7 Hrazené služby.....	38
3.4.8 Penále a pokuty	39
4 Analytická část	41
4.1 Zdravotní pojištění	41
4.1.1 Pojistné na zdravotní pojištění - zaměstnanec	41
4.1.2 Pojistné na zdravotní pojištění - OSVČ.....	43

4.2	Sociální pojištění	44
4.2.1	Pojistné na sociální pojištění – zaměstnanec	44
4.2.2	Pojistné na sociální pojištění – OSVČ	46
4.3	Důchodové pojištění.....	48
4.3.1	Pojistné na důchodové pojištění – zaměstnanec	48
4.3.2	Pojistné na důchodové pojištění – OSVČ	49
4.4	Starobní důchod.....	51
4.4.1	Výše starobního důchodu - zaměstnanec	51
4.4.2	Výše starobního důchodu - OSVČ.....	53
4.5	Nemocenské pojištění.....	55
4.5.1	Pojistné na nemocenské pojištění – zaměstnanec	55
4.5.2	Dávka nemocenského pojištění u zaměstnance – DPN 14 dnů	56
4.5.3	Dávka nemocenského pojištění u zaměstnance – DPN 30 dnů	58
4.5.4	Dávka nemocenského pojištění u zaměstnance – DPN 60 dnů	62
4.5.5	Pojistné na nemocenské pojištění OSVČ.....	66
4.5.6	Dávka nemocenského pojištění u OSVČ – DPN 14 dnů	67
4.5.7	Dávka nemocenského pojištění u OSVČ – DPN 30 dnů	67
4.5.8	Dávka nemocenského pojištění u OSVČ – DPN 60 dnů	69
5	Výsledky a zhodnocení.....	72
5.1	Pojistné na zdravotní pojištění	72
5.2	Pojistné na sociální pojištění	73
5.3	Pojistné na důchodové pojištění	73
5.4	Výše starobních důchodů	74
5.5	Porovnání výší odvodů na důchodové pojištění s výší starobních důchodů	75
5.6	Pojistné na nemocenské pojištění.....	77
5.7	Náhrada mzdy – DPN 14 dní	78
5.8	Náhrada mzdy a dávka nemocenské – DPN 30 dní	79
5.9	Náhrada mzdy a dávka nemocenské – DPN 60 dní	81
6	Závěr.....	83
7	Seznam použitých zdrojů.....	85
8	Přílohy	88

Seznam obrázků

Obrázek 1	Výpočet náhrady mzdy za 14 dní DPN pro zaměstnance s minimální mzdou ..	57
Obrázek 2	Výpočet náhrady mzdy za 14 dní DPN pro zaměstnance s průměrnou mzdou ..	57
Obrázek 3	Výpočet náhrady mzdy za 14 dní DPN pro zaměstnance s nadprůměrnou mzdou ..	58
Obrázek 4	Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro zaměstnance s minimální mzdou ..	59

Obrázek 5 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro zaměstnance s průměrnou mzdou .	60
Obrázek 6 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro zaměstnance s nadprůměrnou mzdou	61
Obrázek 7 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro zaměstnance s minimální mzdou ..	63
Obrázek 8 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro zaměstnance s průměrnou mzdou .	64
Obrázek 9 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro zaměstnance s nadprůměrnou mzdou	65
Obrázek 10 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro OSVČ s minimálním příjmem	67
Obrázek 11 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro OSVČ s průměrným příjmem	68
Obrázek 12 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro OSVČ s nadprůměrným příjmem	68
Obrázek 13 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro OSVČ s minimálním příjmem	69
Obrázek 14 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro OSVČ s průměrným příjmem	70
Obrázek 15 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro OSVČ s nadprůměrným příjmem	70

Seznam tabulek

Tabulka 1 Vývoj průměrné mzdy a maximálního vyměřovacího základu	22
Tabulka 2 Výše procentních sazeb na pojistném dle poplatníků	23
Tabulka 3 Redukční hranice vyměřovacího základu pro starobní důchod	25
Tabulka 4 Redukční hranice vyměřovacího základu pro nemocenské	29
Tabulka 5 Procentní sazby pojistného na zdravotní pojištění	38
Tabulka 6 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelového zaměstnance s minimální mzdou	42
Tabulka 7 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelového zaměstnance s průměrnou mzdou	42
Tabulka 8 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelového zaměstnance s nadprůměrnou mzdou	43
Tabulka 9 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelovou OSVČ s minimálním příjmem	43
Tabulka 10 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem	44
Tabulka 11 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem	44
Tabulka 12 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelového zaměstnance s minimální mzdou	45
Tabulka 13 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelového zaměstnance s průměrnou mzdou	45
Tabulka 14 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelového zaměstnance s nadprůměrnou mzdou	46
Tabulka 15 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelovou OSVČ s minimálním příjmem	46
Tabulka 16 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem	47
Tabulka 17 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem	47
Tabulka 18 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelového zaměstnance s minimální mzdou	48
Tabulka 19 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelového zaměstnance s průměrnou mzdou	49

Tabulka 20 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelového zaměstnance s nadprůměrnou mzdou	49
Tabulka 21 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelovou OSVČ s minimálním příjmem	50
Tabulka 22 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem	50
Tabulka 23 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem.....	50
Tabulka 24 Výše starobního důchodu pro modelového zaměstnance s minimální mzdou .	51
Tabulka 25 Výše starobního důchodu pro modelového zaměstnance s průměrnou mzdou	52
<i>Tabulka 26 Výše starobního důchodu pro modelového zaměstnance s nadprůměrným příjmem</i>	<i>52</i>
Tabulka 27 Výše starobního důchodu pro modelovou OSVČ dle minimálního vyměřovacího základu	53
Tabulka 28 Výše starobního důchodu pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem.....	54
Tabulka 29 Výše starobního důchodu pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem ..	54
Tabulka 30 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelového zaměstnance s minimálním příjmem.....	55
Tabulka 31 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelového zaměstnance s průměrným příjmem	56
Tabulka 32 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelového zaměstnance s nadprůměrnou mzdou	56
Tabulka 33 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelovou OSVČ s minimálním příjmem	66
Tabulka 34 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem	66
Tabulka 35 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem.....	66

Seznam grafů

Graf 1 Struktura příjmů státního rozpočtu v roce 2021 v procentech.....	19
Graf 2 Porovnání výše pojistného na zdravotní pojištění v Kč.....	72
Graf 3 Porovnání výše pojistného na sociální pojištění v Kč	73
Graf 4 Porovnání výše pojistného na důchodové pojištění v Kč	74
Graf 5 Porovnání výše starobních důchodů v Kč	75
Graf 6 Porovnání výše odvodů na důchodové pojištění a starobního důchodu u minimálního příjmu v Kč.....	75
Graf 7 Porovnání výše odvodů na důchodové pojištění a starobního důchodu u průměrného příjmu v Kč	76
Graf 8 Porovnání výše odvodů na důchodové pojištění a starobního důchodu u nadprůměrného příjmu v Kč	77
Graf 9 Porovnání výše pojistného na nemocenské pojištění v Kč.....	78
Graf 10 Porovnání výše náhrady mzdy v Kč - DPN 14 dní.....	78
Graf 11 Porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě minimálního příjmu v Kč	79
Graf 12 Porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě průměrného příjmu v Kč.....	80

Graf 13 Porovnání náhrad mezd a dávek nemocenské v případě nadprůměrného příjmu v Kč.....	80
Graf 14 Porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě minimálního příjmu v Kč.....	81
Graf 15 Porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě průměrného příjmu v Kč.....	82
Graf 16 porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě nadprůměrného příjmu v Kč	82

Seznam použitých zkratk

DPN	Dočasná pracovní neschopnost
FO	Fyzická osoba
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Právnícká osoba

1 Úvod

Sociální pojištění společně se zdravotním pojištěním jsou součástí života každého občana ať už se jedná o zaměstnance či o osobu samostatně výdělečně činnou. Obě tyto pojištění je občan povinný platit, a to pro případ, kdy by nastala nějaká pojistná událost.

Sociální pojištění se v České republice skládá ze tří částí, konkrétně z nemocenského pojištění, které je pro případy ztráty příjmů v důsledku např. pracovní neschopnosti, úrazu, nebo karantény. Nemocenské pojištění zabezpečuje občany prostřednictvím vyplácení dávek z tohoto pojištění a je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Dále se sociální pojištění skládá z důchodového pojištění. Důchodové pojištění upravuje zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Tohoto pojištění je využíváno především ve stáří, v případě invalidity či v případě ovdovění nebo osiřené. Poslední částí sociálního pojištění je státní politika zaměstnanosti, na jejímž základě mají občané, kteří jsou registrováni na úřadu práce, možnost dosáhnout a pobírat finanční dávky pro zlepšení své životní situace. Sociální pojištění tvoří největší podíl příjmů, ale i výdajů veřejných rozpočtů.

Zdravotní pojištění zajišťuje poskytnutí zdravotní péče, jejímž výsledkem má být zlepšení či udržení zdravotního stavu pojištěnce, a to za pomoci potřebných zdravotních služeb. Zdravotní pojištění je upraveno zákonem č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění.

Diplomová práce se zabývá jak sociálním, tak i zdravotním pojištěním. Ze sociálního pojištění je kladen důraz zejména na nemocenské a důchodové pojištění. Pojištění jsou vztahována na zaměstnance i na osoby samostatně výdělečně činné v rámci České republiky a jsou srovnány podmínky s ohledem na vyplácení dávek a placení pojistného pro obě skupiny uvedených pojištěnců.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy sociálního a zdravotního pojištění vyhodnotit specifika pojištění u zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných z hlediska odvodů pojistného a výplaty dávek důchodového a nemocenského pojištění a navrhnout možná opatření pro optimální nastavení podmínek u obou skupin pojištěnců.

2.2 Metodika

Teoretická báze diplomové práce je vytvořena prostřednictvím kompilace poznatků získaných z dostupné odborné literatury, aktuálních právních předpisů a dalších relevantních zdrojů z oblasti sociálního a zdravotního pojištění v České republice.

Výstupy z analýzy zjištěných dat budou využity pro komparaci podmínek pojištění z hlediska zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné se zaměřením na pojistné sociálního a zdravotního pojištění a nárok na dávky nemocenského a důchodového pojištění. Na základě syntézy získaných poznatků budou vyhodnocena a diskutována specifika zdravotního a sociálního pojištění u jednotlivých skupin pojištěnců a vytvořena možná doporučení pro optimální nastavení podmínek pro dané skupiny.

Teoretická část diplomové práce je zaměřena na popis sociálního a zdravotního pojištění s přiblížením jednotlivých dávek těchto pojištění, kterými jsou starobní důchod, invalidní důchod, vdovský a vdovecký důchod, sirotčí důchod, dávka nemocenského, dávka ošetrového, dávka peněžité pomoci v mateřství, dávka otcovské poporodní péče a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Analytická část diplomové práce je zaměřena na zhodnocení teoretických východisek z hlediska výše odvodů na jednotlivá pojištění a z hlediska výše vyplácených dávek, a to vše vždy z pohledu dvou modelových příkladů, kterými jsou zaměstnanec a osoba samostatně výdělečně činná.

Porovnání mezi zaměstnancem a osobou samostatně výdělečně činnou jsou provedena na základě odvodů na sociální pojištění, na zdravotní pojištění, na důchodové pojištění, na

nemocenské pojištění a z hlediska výplaty dávek starobního důchodu a dávek nemocenského v případě dočasné pracovní neschopnosti o délce 14 dní, 30 dní a 60 dní.

Pro porovnání mezi zaměstnancem a OSVČ jsou v rámci výpočtů použity tři hladiny příjmů, jedná se o minimální mzdu, průměrnou mzdu a nadprůměrnou mzdu. Nadprůměrná mzda je pro účely této práce stanovena jako 4násobek průměrné mzdy, přičemž následná částka je pro jednodušší výpočty ještě zaokrouhlena na tisíce směrem nahoru. V případě OSVČ se počítá s vyměřovacím základem, který činí polovinu hrubých příjmů.

Pro rok 2022 jsou stanoveny a ve výpočtech použity následující hodnoty. Minimální mzda ve výši 16 200 Kč, průměrná mzda ve výši 38 911 Kč a nadprůměrná mzda ve výši 165 000 Kč.

V rámci důchodové pojištění je věnována pozornost jak výpočtům týkajících se výše odvodů na toto pojištění, které činí v případě zaměstnance 6,5 % z hrubé mzdy, v případě zaměstnavatele 21,5 % ze zaměstnancovy hrubé mzdy a v případě OSVČ 28 % z poloviny hrubých příjmů, tak i výpočtům týkajících se výše dávek starobního důchodu na základě tří hladin příjmů. Pro získání starobního důchodu je nutné mít minimální dobu pojištění 35 let a dosáhnout důchodového věku. Pro účely výpočtů byl modelován zaměstnanec a OSVČ, kteří platili důchodové pojištění po dobu 40 let a důchodového věku dosáhli v roce 2022. Redukční hranice pro výpočet starobního důchodu jsou stanoveny následovně. Do částky 17 121 Kč se započítává celých 100 %, při částce v rozmezí 17 122 Kč – 155 644 Kč se započítává 26 % a k částce nad 155 644 Kč se nepřihlíží.

V rámci nemocenského pojištění jsou vypočteny odvody na toto pojištění, které v případě zaměstnance jsou pouze ze strany jeho zaměstnavatele a činí 2,1 % ze zaměstnancovy hrubé mzdy a v případě OSVČ činí 2,1 % z poloviny jeho hrubých příjmů, ale pouze v případě, kdy je OSVČ dobrovolně účastna tohoto pojištění. Dále jsou vypočteny dávky nemocenského v případě, kdy se jedná o DPN o délce 14 dní, 30 dní nebo 60 dní, přičemž OSVČ za prvních 14 dní DPN nenáleží žádná náhrada mzdy.

Pro výpočty DPN je v případě zaměstnance počítáno s tím, že zaměstnanec pracuje po 8hodinových směnách a v předchozích 3 měsících před DPN nečerpal žádnou dovolenou, ani neplacené volno. Dále se ve výpočtech pracuje s pravděpodobným hodinovým výdělkem, který u DPN v případě 14 dní, činí 94,92 Kč u minimální mzdy, 227,99 Kč u průměrné mzdy a 914,06 Kč u nadprůměrné mzdy. U DPN v délce trvání 30 dní, je pak pravděpodobný hodinový výdělek 92,05 Kč u minimální mzdy, 221,09 Kč u průměrné mzdy a 886,36 Kč u nadprůměrné mzdy. Pokud je DPN v délce trvání 60 dní, je pravděpodobný hodinový výdělek 94,92 Kč u minimální mzdy, 227,99 Kč u průměrné mzdy a 914,06 Kč u nadprůměrné mzdy. V případě OSVČ je počítána DPN pouze v délce 30 dní a 60 dní, přičemž výpočet je proveden z poloviny hrubých příjmů.

Na základě analýz zjištěných dat je provedeno srovnání mezi zaměstnancem a OSVČ, a to za pomoci grafických znázornění, z pohledu vypočtených odvodů na jednotlivá pojištění a z pohledu vyplacených dávek. Nakonec jsou doporučena případná vylepšení, která by mohla snížit rozdíly u obou skupin pojištěnců.

3 Teoretická východiska

Sociální pojištění slouží především k zajištění rizik, které mají sociální charakter. Jedná se o potřeby spojené s dlouhodobou i krátkodobou pracovní neschopností, s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, o potřeby zdravotní péče či o potřeby související s nezaměstnaností. Toto pojištění je bráno jako povinné. (ČERNOHORSKÝ, TEPLÝ, 2012)

3.1 Sociální pojištění

Sociální pojištění se v rámci historie vytvořilo z tzv. vzájemnostního pojištění a z komerčního pojištění.

Vzájemnostní pojištění bylo vytvořeno za účelem přebírání rizika, a to v rámci korporací, nebo dočasných společenství. Fungovalo to na principu utváření skupin. Skupinu tvořili členové, kteří měli stejný zájem, jednalo se např. o řemeslníky nebo o obchodníky. Členové této skupiny si poskytovali tzv. pojistná plnění, a to v případech, kdy se některému z nich stala škoda většího rozsahu.

Například u majitelů zaoceánských lodí to fungovalo tak, že si majitelé těchto lodí pravidelně přispívali do společné pokladny. V případě ztráty lodi, ať už vlivem oceánské bouře či následkem přepadení lodi piráty, mohli za pomoci finančních prostředků z této pokladny své ztráty uhradit.

Námořní půjčka byla první podobou komerčního pojištění, přičemž tato půjčka tvořila seskupení úvěru a pojištění. (VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008)

K sociálnímu pojištění se váže několik právních předpisů, kterými jsou:

- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení;
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění;
- zákon č. 155/1992 Sb., o důchodovém pojištění;
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;
- vyhláška č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení. (ŽENÍŠKOVÁ, 2020)

Mezi orgány sociálního zabezpečení patří: ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení, okresní správy sociálního zabezpečení, ministerstvo vnitra, ministerstvo spravedlnosti a ministerstvo obrany.

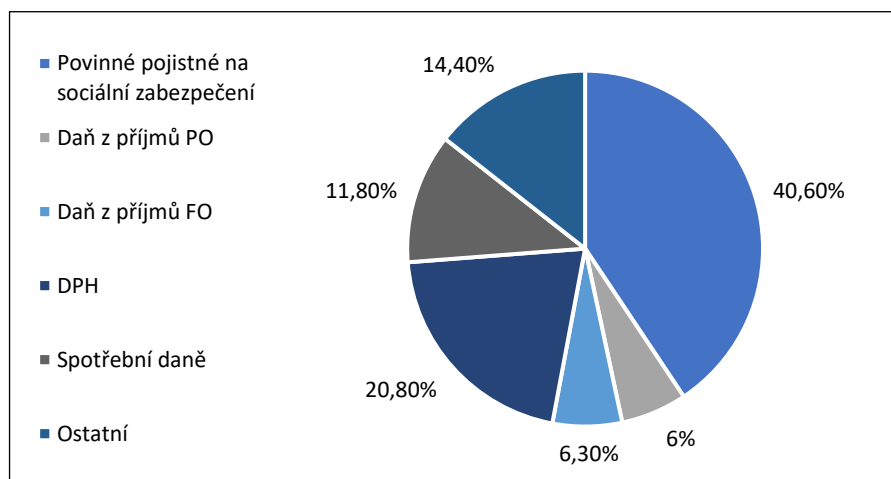
Ministerstvo práce a sociálních věcí se stará o kontrolu a řízení výkonů státní správy pro oblast sociálního zabezpečení, dále řídí Českou správu sociálního zabezpečení, stará se o úkoly, které vycházejí z mezinárodních smluv týkajících se sociálního zabezpečení a o úkoly, které se vztahují k dalšímu rozvoji sociálního zabezpečení.

Česká správa sociálního zabezpečení rozhoduje o dávkách důchodového pojištění a stará se o jejich výplaty, dále rozhoduje o povinnosti vrácení dávky důchodového pojištění v případě, kdy byla poskytnuta neprávem, nebo ve špatné výši, stará se o řízení a kontrolu činnosti Okresní správy sociálního zabezpečení, zajišťuje chod registru pojištěnců důchodového pojištění atd. (ARNOLDOVÁ, 2012)

Sociální pojištění se velmi významně podílí nejen na příjmech, ale i na výdajích veřejných rozpočtů. Pomocí tohoto pojištění utváří stát svou politiku v oblasti zdravotnictví a zabezpečení občanů v případě nemoci či ve stáří. (VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008)

V případě, kdy je pojistné na sociálním zabezpečení příjmem do státního rozpočtu, jsou příjmem také přírážky, pokuty a penále, které s ním souvisí. (ŽENÍŠKOVÁ, 2020)

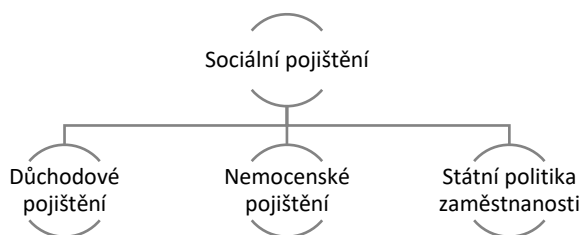
Graf 1 Struktura příjmů státního rozpočtu v roce 2021 v procentech



Zdroj: MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY; vlastní zpracování

Z údajů v grafu č. 1 vyplývá, že necelých 41 % příjmů státního rozpočtu tvoří pojistné na sociální zabezpečení. Je tedy potvrzen výrok výše. Pojistné na sociální zabezpečení tvoří hlavní a největší část příjmů státního rozpočtu.

V České republice se sociální pojištění skládá z několika systémů. Jedná se o důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. (VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008)



Zdroj: vlastní zpracování

3.1.1 Poplatník

Pojistné jsou povinni platit zaměstnavatelé, tedy PO nebo FO, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, organizační složky státu, v kterých pracují zaměstnanci buďto v pracovním poměru nebo jsou činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce, a služební úřady, v kterých jsou státní zaměstnanci zařazeni k výkonu státní služby. (ARNOLDOVÁ, 2012; Zákon č. 589/1992 Sb.)

Dále jsou poplatníky zaměstnanci, např. zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, členové družstva, pokud mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, soudci, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, poslanci Poslanecké sněmovny, senátoři Senátu Parlamentu, likvidátoři, státní zaměstnanci podle zákona o státní službě atd.

„OSVČ jsou povinny platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pokud jsou účastny důchodového pojištění podle předpisů o důchodovém pojištění a za podmínek stanovených zákonem též zálohy na pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále jsou také povinny platit pojistné na nemocenské pojištění, pokud jsou účastny nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění.“

„Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na nemocenské pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.“

Zaměstnanci jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění, pokud jsou důchodového pojištění účastni a zároveň jsou účastni na nemocenském pojištění.

„Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění jsou za dobu dobrovolné účasti povinny platit pojistné na důchodové pojištění.“

„Zahraniční zaměstnanci jsou za dobu dobrovolné účasti na nemocenském pojištění povinni platit toto pojištění.“ (ŽENÍŠKOVÁ, 2020; Zákon č. 589/1992 Sb.)

3.1.2 Vyměřovací základ zaměstnanců

Vyměřovací základ zaměstnanců tvoří součet příjmů ze zaměstnání, které jim za dané rozhodné období zúčtoval zaměstnavatel. Do tohoto základu se nezahrnují příjmy osvobozené od daně z příjmů FO a příjmy z předmětu této daně vyňaté. (VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008)

„Do vyměřovacího základu se ale nezahrnují tyto příjmy: věnostní přírůstek horníků, náhrada škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry, odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na které vznikl nárok podle zvláštních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních předpisů, plnění, které bylo poskytnuto požiteli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání a jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události.“

V případě, kdy je zaměstnanci vyplácen příjem v cizí měně, přepočte se příjem na českou měnu, a to prostřednictvím kurzu devizového trhu, který je stanovený Českou národní bankou a který je platný k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který je pojistné odváděno. (ŽENÍŠKOVÁ, 2020; Zákon č. 589/1992 Sb.)

Maximální vyměřovací základ je stanoven na částku ve výši čtyřiceti osminásobku průměrné mzdy, přičemž rozhodným obdobím pro maximální vyměřovací základ je kalendářní rok. (VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008)

Následující tabulka zobrazuje vývoj průměrné mzdy, a tedy i maximálního vyměřovacího základu za poslední čtyři roky.

Tabulka 1 Vývoj průměrné mzdy a maximálního vyměřovacího základu

Rok	Průměrná mzda	Max. vyměřovací základ
2019	32 699 Kč	1 569 552 Kč
2020	34 835 Kč	1 672 080 Kč
2021	35 441 Kč	1 701 168 Kč
2022	38 911 Kč	1 867 728 Kč

Zdroj: MĚŠEC; vlastní zpracování

3.1.3 Vyměřovací základ OSVČ

Vyměřovacím základem OSVČ pro pojistné na důchodovém pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je částka, kterou si určí, nesmí být menší než 50 % daňového základu. V tomto případě je daňovým základem základ daně či dílčí základ daně stanovený podle § 7 zákona o daních z příjmů z příjmů ze samostatné činnosti.

V případě, kdy OSVČ vykonávala v jednom kalendářním roce hlavní i vedlejší samostatnou výdělečnou činnost a v době, kdy vykonávala vedlejší činnost nebyla účastna důchodového pojištění, se pak za daňový základ považuje pouze poměrná část daňového základu. Poměrná část je určena vydělením daňového základu počtem měsíců, ve kterých byla alespoň část z měsíce vykonávána samostatná výdělečná činnost. Výsledná hodnota se vynásobí počtem měsíců, ve kterých byla alespoň část měsíce vykonávána hlavní samostatná výdělečná činnost.

„Vyměřovacím základem pro pojistné na nemocenském pojištění je měsíční základ, jehož výši určuje sama OSVČ, přičemž tento měsíční základ nesmí být nižší než dvojnásobek částky rozhodné podle předpisů o tomto pojištění. Maximální měsíční základ nesmí být vyšší než částka rovnající se průměru, který z vyměřovacího základu vypočteného nebo určeného za kalendářní rok na naposledy podaném přehledu připadá na jeden kalendářní měsíc, v němž alespoň po část tohoto měsíce byla vykonávána samostatná výdělečná činnost.“
(Zákon č. 589/1992 Sb.)

3.1.4 Výše pojistného

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období. (ŽENÍŠKOVÁ, 2020; Zákon č. 589/1992 Sb.)

Tabulka 2 Výše procentních sazeb na pojistném dle poplatníků

Zaměstnanec	Rok 2022
Nemocenské pojištění	0 %
Důchodové pojištění	6,5 %
Příspěvek na SZP	0 %
Zaměstnavatel	
Nemocenské pojištění	2,1 %
Důchodové pojištění	21,5 %
Příspěvek na SZP	1,2 %
OSVČ	
Nemocenské pojištění	2,1 %
Důchodové pojištění	28 %
Příspěvek na SZP	1,2 %
Osoba dobrovolně účastná	
Důchodové pojištění	28 %
Zahraniční zaměstnanec	
Nemocenské pojištění	2,1 %

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

3.1.5 Penále

V případě, kdy nebylo pojistné zapláceno ve stanovené době, nebo zapláceno bylo, ale nižší částkou, je na základě této skutečnosti plátce povinen zaplatit penále.

Penále je ve výši 0,05 % dlužné částky, a to za každý kalendářní den ve kterém jedna ze dvou výše uvedených skutečností trvala.

Penále se poprvé platí za den, který nastal bezprostředně po dni, na který připadal den splatnosti. Naposledy se penále platí za den, ve kterém byla dlužná částka uhrazena.

V případě, kdy okresní správa sociálního zabezpečení dovolí placení dlužného pojistného ve splátkách, je potom penále stanoveno ve výši 0,025 % dlužné částky za každý kalendářní den. Pokud plátce pojistného, kterému bylo povoleno placení dlužného pojistného ve splátkách, nezaplatí včas anebo ve správné výši některou splátku nebo pojistné splatné v období po splatnosti první splátky dluhu a okresní správa sociálního zabezpečení z tohoto důvodu zrušila povolení, je povinen platit z dlužného pojistného ještě penále ve výši

0,025 % dlužné částky za každý kalendářní den, kdy jeho dluh trvá, a to ode dne splatnosti první splátky dluhu. (ŽENÍŠKOVÁ, 2020; Zákon č. 589/1992 Sb.)

3.2 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění je bráno jako velmi důležitý subsystém v rámci sociálního pojištění. Na tomto pojištění se podílí nejen samotní občané, kteří jsou ekonomicky aktivní, ale také jejich zaměstnavatelé. (ARNOLDOVÁ, 2012)

Důchodové pojištění je pro případy, kdy se občan ocitne v nějakém déle trvajícím ohrožení, a to v důsledku určité sociální události, přičemž na základě této události přichází o svůj výdělek, či o schopnost si příjem nějakým způsobem obstarat.

Rozlišuje se hned několik sociálních situací, při kterých je občan zajištěn dávkami, které mají dlouhodobé trvání. Jedná se o stáří, invaliditu nebo o ovdovění či osiření.

System dávek důchodového pojištění zahrnuje dávky obligatorní, které jsou odvozeny z příjmů, jež pocházejí z výdělečné činnosti a pojištěnci tak mohou výši těchto dávek ovlivnit vlastní intervencí. V rámci důchodového pojištění jsou udělovány následující dávky: starobní důchod, invalidní důchod, částečný invalidní důchod, vdovský důchod, vdovecký důchod a sirotčí důchod. (VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008)

3.2.1 Starobní důchod

Starobní důchod je jedním ze základních a nejčastějších dávek systémů důchodového pojištění. Podmínky pro to, aby byl starobní důchod uznán jsou dvě: žadatel musí získat nejméně dobu pojištění 35 let a musí dosáhnout určitého věku. (KAŠE, 2021)

Pro potřeby výpočtu se starobní důchod dělí na dvě části. Jedná se o základní výměru a procentní výměru. Základní výměra je stejná u všech důchodů, naopak procentní je určována individuálně. Procentní výměra je dána procentní sazbou, která je určena z výpočtového základu dle doby pojištění.

Na výpočet mají vliv dvě skutečnosti, a to délka doby důchodového pojištění a výše výdělků, kterých bylo dosaženo v rozhodném období. Za každý kalendářní rok, tedy za 365 dní, kdy bylo plněno důchodové pojištění, je určeno 1,5 % výpočtového základu. V případě, kdy nárok na důchod už vznikl, ale výdělečná činnost nadále trvá a žádost o důchod podána

nebyla, zvyšuje se důchod o 1,5 %, a to za každých 90 dní, kdy je výdělečná činnost provozována.

Pro výpočty starobního důchodu je také důležitá redukce vyměřovacího základu. V následující tabulce jsou sepsány redukční částky pro výpočet starobního důchodu v roce 2022. (ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ)

Tabulka 3 Redukční hranice vyměřovacího základu pro starobní důchod

Redukční hranice	Procento zápočtu
Do 17 121 Kč	100 %
17 122 Kč – 155 644 Kč	26 %
Nad 155 644 Kč	Nepřihlíží se

Zdroj: ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ; vlastní zpracování

V době, kdy ještě není dosaženo důchodového věku, je možné přiznat tzv. předčasný starobní důchod, ovšem je nutné mít potřebnou dobu důchodového pojištění, která je stanovena pro řádný odchod do starobního důchodu. V případě, kdy je předčasný starobní důchod přiznán, není možné následně přiznat nárok na řádný starobní důchod, přičemž se jedná o trvalý a nevratný úkon.

Počet let, o které je odchod do předčasného starobního důchodu dřívější, snižuje výši důchodu, jedná se o tzv. krácení. Snižování za předčasný odchod je trvalého rázu.

Základní výměra pro předčasný důchod je shodná jako u řádného důchodu. Výše procentní výměry se krátí o dobu předčasnosti, přičemž pokud je tato doba více než 360 dnů, je dané krácení ve větší míře. (ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ)

„Procentní výměra v případě předčasného starobního důchodu se krátí za každých, a to i započatých, 90 dní z doby ode dne, od kterého je přiznán starobní důchod, do doby dosažení důchodového věku o:

- a) 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 kalendářních dní;
- b) 1,2 % výpočtového základu za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne;

- c) 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne; výše procentní výměry po tomto snížení ale nesmí být nižší než 770 Kč měsíčně.“ (ARNOLDOVÁ, 2012)

3.2.2 Invalidní důchod

V případě invalidního důchodu se v České republice za invaliditu považuje porucha zdraví dlouhodobého či trvalého charakteru, přičemž tato porucha má za následek pokles či dokonce ztrátu pracovní schopnosti.

Jsou rozeznávány celkem tři stupně invalidity a to I. stupeň, při kterém poklesla pracovní schopnost o nejméně 35 % a nejvíce o 49 %, II. stupeň invalidity, ve kterém je pracovní schopnost snížena v rozmezí 50 - 69 % a III. stupeň invalidity, ve kterém je už pracovní schopnost snížena o 70 % a více. (ARNOLDOVÁ, 2012)

3.2.3 Vdovský a vdovecký důchod

Vdovské důchody jsou jedny z nejstarších důchodových dávek. V případě, kdy zemře jeden z manželů, je pozůstalému manželovi či manželce vyplácen vdovský či vdovecký důchod.

Tento typ důchodu je ovšem vyplácen pouze v případě, že zesnulý pobíral důchod starobní, nebo invalidní. V případě, že zesnulá vdova či vdovec nebyli dost staří, je nutné, aby po jednom roce, kdy vdovský či vdovecký důchod pobírají, dosáhli důchodového věku. V případě ženy se jedná o důchodový věk pro muže stejného data narození, sníženého o maximálně čtyři roky. Pokud se takto nestane a daná osoba nepečuje o jinou na její péči závislou osobu, vyplácení důchodu se zruší. (POTŮČEK, 2019)

3.2.4 Sirotčí důchod

Na sirotčí důchod má nárok dítě, které je nezaopatřené a jemuž zemřel rodič či osvojitel, nebo osoba, která měla dítě v péči, jenž nahrazovala péči rodičů, a dítě na tuto osobu bylo v době její smrti odkázáno výživou.

Nárok ovšem vzniká pouze tehdy, pokud byl zesnulý poživitelem starobního, invalidního důchodu, anebo ke dni smrti splnil podmínku nároku na řádný starobní důchod či zemřel na následky pracovního úrazu. (ARNOLDOVÁ, 2012)

3.3 Nemocenské pojištění

Podmínky účasti na nemocenském pojištění a také pravidla, která jsou nastavena pro případy poskytování dávek tohoto pojištění, jsou v České republice podobné podmínkám, jaké mají nastavené i jiné evropské země. Nejvíce podobné podmínky jsou v sousedním Slovensku, což je dáno především historií. (PITACCO, 2014)

Pojistné vybírané na nemocenské pojištění je použito na výplatu dávek tehdy, kdy dojde k nemoci, úrazu, těhotenství, mateřství, péči o dítě atd.

Dávkami nemocenského pojištění jsou: nemocenské, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství, dlouhodobé ošetrovné a dávka otcovské poporodní péče. (ARNOLDOVÁ, 2012)

3.3.1 Nemocenské

Jedná se o nejdůležitější dávku nemocenského pojištění. Tato dávka je také nejčastěji čerpanou dávkou. (ARNOLDOVÁ, 2012)

Dávka nemocenského má za účel finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany, a to v době nemoci, tedy dočasné pracovní neschopnosti, kdy nemohou pracovat, a tedy přichází o svůj finanční příjem. (ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZAPEZPEČENÍ)

Nárok na nemocenské má pojištěnec v případě, kdy mu byla uznána dočasně pracovní neschopnost, nebo mu byla nařízena karanténa, přičemž tato pracovní neschopnost trvá déle než 14 dní. (ŽENÍŠKOVÁ, PŘIB, SCHMIED, 2022; Zákon č. 187/2006 Sb.)

Podmínkou nároku na nemocenské v případě OSVČ je účast na pojištění, a to minimálně v délce tří měsíců, které předcházeli vzniku dočasné pracovní neschopnosti či karanténě.

Nárok na nemocenské nemá pojištěnec v případě, kdy si dočasnou pracovní neschopnost způsobil úmyslně, dále v případě, kdy mu v době dočasné pracovní neschopnosti vznikl nárok na starobní důchod, nebo v případě, kdy pracovní neschopnost vznikla v době útěku z místa vazby nebo v době útěku odsouzeného z místa výkonu trestu odnětí svobody. (ARNOLDOVÁ, 2012; Zákon č. 187/2006 Sb.)

„Podpůrčí doba u nemocenského začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo 15. kalendářním dnem nařízené karantény a končí dnem, jímž končí

dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, pokud však nárok na nemocenské trvá až do tohoto dne. Nejdéle podpůrní doba trvá 380 kalendářních dní ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény.“ (Zákon č. 187/2006 Sb.)

„Výše nemocenského za kalendářní den činí:

- a) 60 % denního vyměřovacího základu do 30. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény;
- b) 66 % denního vyměřovacího základu od 31. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény;
- c) 72 % denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény.“

Výše nemocenského za kalendářní den může být i ve výši 100 % denního vyměřovacího základu, a to v případě, kdy byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným, nebo mu byla nařízena karanténa na základě toho, že se účastnil v rámci obecného zájmu hašení požáru, provádění záchranných nebo likvidačních prací anebo plnil úkoly spojené s ochranou obyvatelstva jako člen jednotky sboru dobrovolných hasičů.

Výše nemocenského za kalendářní den činí 50 % výše nemocenského, v případě, kdy si pojištěnec způsobil dočasnou pracovní neschopnost účastí ve rvačce, na které měl svou vinu, nebo bezprostředním následkem své opilosti či zneužitím omamných, nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu či úmyslně zaviněného přestupku. (ŽENÍŠKOVÁ, PŘIB, SCHMIED, 2022; Zákon č. 187/2006 Sb.)

Obecný výpočet nemocenského:

Denní vyměřovací základ = (hrubá mzda * 12 měsíců) / 365 dnů

Redukce denního vyměřovacího základu pro nemocenské v roce 2022 je následující.
(FINANCE)

Tabulka 4 Redukční hranice vyměřovacího základu pro nemocenské

Redukční hranice	Procento zápočtu
do 1 298 Kč	90 %
do 1 946 Kč	60 %
do 3 892 Kč	30 %
nad 3 892 Kč	Nepřihlíží se

Zdroj: FINANCE; vlastní zpracování

3.3.2 Ošetřovné

Ošetřovné je další dávkou nemocenského pojištění. Tato dávka je vyplácena v případech, kdy onemocní dítě, či jiný člen domácnosti s tím, že je nutné, aby o něj pečovala další osoba. Ošetřovné je tedy náhradou ušlé mzdy právě pro tyto případy. (ARNOLDOVÁ, 2012)

„Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat svou práci z důvodu:

- ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiné FO, jejíž zdravotní stav z důvodu nemoci či úrazu vyžaduje ošetřování jinou osobou, nebo ženy po porodu, jejíž stav vyžaduje nezbytné ošetřování jinou osobou;
- péče o dítě mladší 10 let (z důvodu uzavření školského nebo zvláštního dětského zařízení, z důvodu karantény dítěte, nebo v případě onemocnění osoby, která o dítě jinak pečuje.“ (Zákon č. 187/2006 Sb.)

Podpůrčí doba u ošetřovného je maximálně 9 kalendářních dnů, nebo 16 kalendářních dnů, v případě, kdy se jedná o zaměstnance žijícího osaměle a který má v trvalé péči minimálně jedno dítě ve věku do 16 let, které nemá dokončenou povinnou školní docházku.

Podpůrčí doba začíná prvním dnem, kdy je potřeba ošetřování či daná péče. Pokud tato potřeba ošetřování vznikla dnem, ve kterém již zaměstnanec svou směnu odpracoval, přesouvá se podpůrčí doba na nadcházející kalendářní den.

Výše ošetřovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu. (ŽENÍŠKOVÁ, PŘIB, SCHMIED, 2022; Zákon č.187/2006 Sb.)

„Nárok na ošetrovné nemají OSVČ, příslušníci ozbrojených sborů, kteří jsou ve služebním poměru, zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti, nebo dohody o provedení práce, domácí zaměstnanci, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce atd.“ (ARNOLDOVÁ, 2012; Zákon č. 187/2006 Sb.)

Na dlouhodobé ošetrovné má pojištěnec nárok v případě, kdy se stará o osobu, která vyžaduje dlouhodobou péči v rámci domácího prostředí a nevykonává zaměstnání, na jehož základě by nárok na dlouhodobé ošetrovné vznikl.

Ošetrovanou osobou může být osoba, u které došlo k takovému narušení zdraví, na jehož základě byla nutná hospitalizaci, při které byla poskytována péče po dobu minimálně 4 kalendářní dny po sobě následující, či je u ní předpoklad, že její zdravotní stav po propuštění do domácího prostředí bude vyžadovat další péči v délce minimálně třiceti kalendářních dní.

Nárok na toto ošetrovné vzniká pouze tehdy, když je pojištěnec manželem (manželkou) nebo registrovaným partnerem, příbuzným v přímé linii či druhem (družkou) ošetrované osoby, případně jinou FO žijící s ošetrovanou osobou ve společné domácnosti.

„Podpůrčí doba u dlouhodobého ošetrovného začíná prvním dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče a končí dnem, v němž končí tato potřeba péče. Podpůrčí doba však trvá nejdéle 90 kalendářních dnů.“

Výše dlouhodobého ošetrovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu. (ŽENÍŠKOVÁ, PŘIB, SCHMIED, 2022; Zákon č.187/2006 Sb.)

3.3.3 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je pro ženy, které pracují v takovém prostředí, které v případě těhotenství může ohrozit plod či může ohrozit mateřskou funkci ženy. Jedná se například o dělnice v chemickém průmyslu, sestry na infekčním oddělení, zdravotnice na oddělení rtg., či o plno dalších profesí. (ARNOLDOVÁ, 2012)

Nárok na vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství má tedy zaměstnankyně:

- které byla změněna pracovní pozice či pracovní náplň, protože práce, kterou doposud vykonávala, je pro těhotné ženy zakázána, nebo podle rozhodnutí ošetrujícího lékaře ohrožuje její těhotenství;

- které byla změněna pracovní pozice či pracovní náplň, protože kojí a daná práce je pro kojící ženy zakázána;
- která byla v období do konce devátého měsíce po porodu přesunuta na jinou pracovní pozici (z důvodu zákazu výkonu dané pozice);
- která je těhotnou příslušnicí, příslušnicí do konce devátého měsíce po porodu, či kojí a byla z daného pracovního místa odvolána z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. (Zákon č. 187/2006 Sb.)

Nárok na tuto dávku uplatňuje zaměstnankyně u svého zaměstnavatele, a to na základě předložení Žádosti o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, kterou si zařídí u daného ošetřujícího lékaře (gynekologa). (ARNOLDOVÁ, 2012)

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvala změna pracovní pozice či pracovní náplně nebo ustanovení na jiné služební místo. Těhotné zaměstnankyni nebo příslušnici se příspěvek vyplácí nejpozději do začátku šestého týdne před stanoveným dnem porodu.

„Vyrovnávací příspěvek se nevyplácí za kalendářní dny, ve kterých příslušnice nebo zaměstnankyně byla dočasně práce neschopná, nebo jí byla zřízena karanténa, ošetřovala dítě mladší 10 let nebo o ně pečovala, ošetřovala jinou FO, nebo poskytovala dlouhodobou péči, měla pracovní volno bez náhrady příjmu nebo služební volno, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo služební plat, byla účastnicí stávky, byla na mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo měla neomluvenou nepřítomnost v práci a to i po část kalendářního dne.“

Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou pracovní pozici a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. (ŽENÍŠKOVÁ, PŘIB, SCHMIED, 2022; Zákon č.187/2006 Sb.)

3.3.4 Dávka peněžité pomoci v mateřství

Dávka peněžité pomoci v mateřství je určena těhotným ženám či matkám po porodu dítěte a dále také otcí dítěte či manželovi ženy.

Podmínkou nároku je účast pojištěnce na pojištění v minimální době 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před vznikem nároku na tuto dávku. (ARNOLDOVÁ, 2012)

Podmínkou nároku v případě OSVČ je kromě splnění podmínky účasti na pojištění také účast na pojištění jako OSVČ podle § 11 po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce před dnem počátku podpůrčí doby.

„Nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství tedy má:

- pojištěnka, která porodila dítě; před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství těhotná pojištěnka;
- pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu;
- pojištěnec, který o dítě pečuje v případě, kdy jeho matka zemřela;
- pojištěnec, který je otcem dítěte, pečuje o něj či je manželem matky dítěte (pokud o něj matka nemůže nebo nesmí pečovat);
- pojištěnec, který je otcem dítěte, pečuje o něj a je manželem matky, přičemž s matkou uzavřel písemnou dohodu o tom, že o dítě bude pečovat on.“
(ŽENÍŠKOVÁ, PŘIB, SCHMIED, 2022; Zákon č. 187/2006 Sb.)

„Podpůrčí doba je 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila, 37 týdnů u pojištěnky, která porodila najednou dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství náleží pouze v případě, kdy pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí, 22 týdnů, pokud pojištěnec převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů, nebo který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, anebo pečuje o dítě, je otcem dítěte nebo manželem ženy, která se o něj nemůže, nebo nesmí starat, 31 týdnů v případech stejných jako u 22 týdnů, pokud pojištěnec pečuje zároveň o dvě a více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby náleží peněžité pomoci v mateřství jen jestliže pojištěnec dále pečuje o minimálně dvě z těchto dětí.“ (ARNOLDOVÁ, 2012; Zákon č. 187/2006 Sb.)

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu. (Zákon č. 187/2006 Sb.)

3.3.5 Dávka otcovské poporodní péče

Na dávku otcovské poporodní péče má nárok pojištěnec, který o dítě pečuje a je jeho otcem nebo pojištěnec, který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Podmínkou nároku u OSVČ je účast na pojištění jako OSVČ podle § 11 v minimální délce 3 měsíců, které předcházejí dni nástupu na otcovskou.

„Otcovská náleží, pokud nástup na otcovskou nastal v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí do péče. Jedná-li se o narozené dítě, období první věty se prodlužuje o kalendářní dny, po které bylo dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů na straně dítěte, nebo matky dítěte a které spadají do období 6 týdnů ode dne narození dítěte.“

Podpůrčí doba je v délce 2 týdnů a začíná nástupem na otcovskou. Podpůrčí doba se nepřerušuje. Otcovská náleží po celou dobu trvání podpůrčí doby, a to i v případě úmrtí dítěte před uplynutím této doby.

Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu. (ŽENÍŠKOVÁ, PŘIB, SCHMIED, 2022; Zákon č. 187/2006 Sb.)

3.4 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je zákonným pojištěním, na jehož základě je plně, případně částečně hrazena zdravotní péče, která byla pojištěnci poskytnuta za účelem zachovat či zlepšit jeho zdravotní stav. (ČERVINKA, 2022)

Zavedení prvního povinného zdravotního pojištění je spojeno s rokem 1849. První povinné zdravotní pojištění bylo tehdy určeno horníkům. Povinnost toto pojištění platit byla jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Od tohoto okamžiku začalo v Německu vznikat hned několik nemocenských pojišťoven, a to jak podnikových, tak i místních. V roce 1881 vydal Vilém II., německý císař, dokument, který se týkal zavedení sociálního pojištění a tento dokument byl následně základem pro vznik zákona o povinném zdravotním pojištění, přičemž tento zákon byl následně schválen v roce 1883.

Podobný zákon byl přijat roku 1886 v tehdejším Rakousko-Uhersku. Zákon měl širší působnost, oproti tomu německému. V průběhu času se vztahoval na všechny zaměstnané osoby a později i částečně na živnostníky. Roku 1887 byl v Rakousko-Uhersku přijat další zákon, a to o úrazovém pojištění.

Konec 19. století byl dobou, kdy do oblasti zdravotního pojištění vstupovala řada komerčních pojišťoven, a to v návaznosti na legislativu, kterou přijalo několik evropských zemí. Pojišťovny začaly nabízet produkty, které pojistily riziko pracovního úrazu, přičemž

tyto produkty byly cíleny především na zaměstnavatele. Kromě výplat invalidních dávek či odškodnění pozůstalým krylo pojištění i léčebné výlohy. (NĚMEC, 2008)

K veřejnému zdravotnímu pojištění se váže několik právních předpisů, kterými jsou:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 595/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, ve znění pozdějších předpisů;
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004;
- prováděcí nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 978/2009.

Pojistné placené na zdravotní pojištění je ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny, a to směrem nahoru. Rozhodným obdobím, z kterého se určuje vyměřovací základ, je pro toto pojistné kalendářní měsíc, za který je pojistné placeno. V případě OSVČ je potom rozhodným obdobím kalendářní rok, za který je pojistné placeno. (ČERVINKA, 2022)

Státní správu v rámci veřejného zdraví vykonávají orgány, které mají na starost ochranu veřejného zdraví. Tyto orgány zahrnují ministerstvo zdravotnictví, krajské hygienické stanice, ministerstvo obrany a ministerstvo vnitra.

Ministerstvo zdravotnictví řídí a posuzuje výkon státní správy v rámci ochrany veřejného zdraví, dále řídí a kontroluje krajské hygienické stanice, zajišťuje mezinárodní spolupráce a plní další úkoly v rámci této ochrany.

Ministerstvo obrany plní úkoly státní správy v rámci ochrany veřejného zdravotnictví včetně státního lékařského dozoru v ozbrojených silách a v ozbrojených bezpečnostních sborech. (KOLDINSKÁ, LANG, 2019)

3.4.1 Vznik a zánik zdravotního pojištění

„Zdravotní pojištění vzniká:

- osobě, která získala trvalý pobyt na území České republiky narozením, dnem narození;
- osobě, která získala trvalý pobyt na území České republiky povolením trvalého pobytu, dnem nabytí právní moci rozhodnutí o povolení trvalého pobytu;
- osobě, které vzniklo oprávnění trvale pobývat na území České republiky rozhodnutím příslušného orgánu o svěřeni do náhradní výchovy, je-li alespoň jedna fyzická osoba, jíž je tato osoba svěřena, přihlášená k trvalému pobytu na území České republiky nebo se na území České republiky nachází ústav, ve kterém je tato osoba umístěna, dnem nabytí právní moci rozhodnutí o svěřeni do náhradní výchovy, nebo
- osobě bez trvalého pobytu na území České republiky dnem (nástupu do zaměstnání; nabytí právní moci rozhodnutí o udělení azylu; přihlášení občana České republiky k trvalému pobytu na území České republiky po předchozím pobytu v cizině atd.)“

„Zdravotní pojištění zaniká:

- smrtí pojištěnce;
- skončením trvalého pobytu na území České republiky;
- osobě bez trvalého pobytu na území České republiky (dnem ukončení zaměstnání; dnem skončení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu; dnem nabytí právní moci rozhodnutí o odnětí doplňkové ochrany nebo dnem zániku doplňkové ochrany atd.)“ (Zákon č. 48/1997 Sb.)

3.4.2 Zdravotní pojišťovny v České republice

Od roku 1993 působilo v České republice dohromady 29 zdravotních pojišťoven. Počet pojišťoven se však postupem času snižoval, přičemž nyní působí v České republice celkem 7 zdravotních pojišťoven.

Jedná se o:

- Všeobecnou zdravotní pojišťovnu České republiky;

- Vojenskou zdravotní pojišťovnu České republiky;
- Českou průmyslovou zdravotní pojišťovnu;
- Oborovou zdravotní pojišťovnu zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví,
- Zaměstnaneckou pojišťovnu Škoda;
- Zdravotní pojišťovnu ministerstva vnitra České republiky;
- Revírní bratrskou pokladnu, zdravotní pojišťovnu. (MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY)

3.4.3 Volba zdravotní pojišťovny

Pojištěnec může má právo na to, vybrat si zdravotní pojišťovnu, přičemž změnu zdravotní pojišťovny může uskutečnit pouze jednou za 12 měsíců. Změna zdravotní pojišťovny se uskutečňuje pouze k 1. dni kalendářního pololetí. Přihlášku opatřenou podpisem je pojištěnec, jeho zákonný zástupce, opatrovník nebo poručík povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně v průběhu kalendářního pololetí bezprostředně předcházející tomu, ve kterém má ke změně zdravotní pojišťovny dojít, nejpozději 3 měsíce před požadovaným dnem změny. Pokud bude poslední den této lhůty připadat na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty následující pracovní den.

Pojištěnec má možnost změnit zdravotní pojišťovnu i v kratší lhůtě, a to v případě, kdy zdravotní pojišťovna, u které je pojištěn, vstoupila do likvidace, pokud byla nad zdravotní pojišťovnou, u které je pojištěn, zavedena nucená správa, nebo pokud došlo ke sloučení zdravotních pojišťoven, které se týká i zdravotní pojišťovny, u které je pojištěn.

Při narození dítěte se právo volby pojišťovny nedá použít. Dnem narození se dítě automaticky stává pojištěncem stejné pojišťovny, u které je pojištěna jeho matka. Změnu lze učinit až po získání rodného čísla dítěte. (Zákon č. 48/1977 Sb.)

3.4.4 Plátcí pojistného

Mezi plátce pojistného se řadí: zaměstnavatelé, stát a pojištěnci či jejich zákonní zástupci. Zaměstnavatelé odvádí pojistné za zaměstnance. Pojištěnec je plátcem v případě, kdy je zaměstnancem a vykonává takovou činnost, ze které má příjmy ze závislé činnosti, v případě, kdy se jedná o OSVČ, v případě, kdy se jedná o osobu bez zdanitelných příjmů, nebo v případě, kdy se narodil na území České republiky matce, která má na tomto území dlouhodobý trvalý pobyt. (ČERVINKA, 2022; Zákon č. 48/1997 Sb.)

Stát platí pojistné za určité skupiny osob, které lze rozřadit následovně. Jedná se buď o skupinu pojištěnců, za kterou platí pojistné stát pokaždé, anebo o skupinu pojištěnců, kteří jsou státními pojištěnci, ale to jenom v případě, kdy nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Pojištěnci, za které hradí pojistné stát vždy, jsou:

- nezaopatřené děti;
- osoby evidované u úřadu práce jako nezaměstnaní;
- osoby pobírající důchod z důchodového pojištění;
- příjemci rodičovského příspěvku dle zákona o státní sociální podpoře;
- ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené;
- osoby ve vazbě nebo výkonu trestu.

Pojištěnci, za které platí stát pojistné v případě, kdy nemají příjem ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti, jsou osoby, které se osobně a celodenně starají o jedno dítě ve věku do 7 let nebo o dvě děti ve věku do 15 let, ale pouze pokud nepobírají rodičovský příspěvek, nebo osoby, které splňují věkovou hranici pro přiznání starobního důchodu, ale nemají odpracované roky. (VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008; Zákon č. 48/1997 Sb.)

3.4.5 Vyměřovací základ zaměstnance

Jako vyměřovací základ v případě zaměstnance je brán úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou, případně by byly, pokud by podléhali zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů FO.

Pojistné se stanovuje nejméně z minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda. Maximální vyměřovací základ byl zrušen, a tedy není určena žádná maximální hranice vyměřovacího základu.

Minimální měsíční sazba pojistného u zaměstnance činí k 1. 1. 2022 2 187 Kč. (VYBÍHAL, 2022)

Jednu třetinu vypočteného pojistného hradí zaměstnanec, zbylé dvě třetiny hradí zaměstnavatel. (Tabulka 5)

Tabulka 5 Procentní sazby pojistného na zdravotní pojištění

Poplatník	Rok 2022
Zaměstnanec	4,5 %
Zaměstnavatel	9 %

Zdroj: ČERVINKA, 2022; vlastní zpracování

3.4.6 Vyměřovací základ OSVČ

U osoby samostatně výdělečně činné je vyměřovacím základem 50 % příjmů z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti.

V případě, kdy OSVČ účtuje v hospodářském roce, se příjem a výdaje, vynaložené na dosažení příjmu, zahrnují do kalendářního roku, ve kterém jsou vykazovány pro daňové účely.

Pokud je vyměřovací základ nižší, než částka, na kterou je určen minimální vyměřovací základ a samostatná výdělečná činnost je hlavním zdrojem příjmů, je nutné, aby OSVČ odvedla pojistné při nejmenším z minimálního vyměřovacího základu.

Minimální měsíční vyměřovací základ je od 1. 1. 2022 stanoven na částku 19 456 Kč. Minimální měsíční záloha je pak stanovena na částku 2 627 Kč. (VYBÍHAL, 2022)

3.4.7 Hrazené služby

Ze zdravotního pojištění se hradí zdravotní služby poskytnuté pojištěnci s cílem zlepšit nebo zachovat jeho zdravotní stav, popřípadě zmírnit jeho utrpení.

„Jedná se o následující služby:

- zdravotní péči preventivní, dispenzární, diagnostickou, léčebnou, léčebně rehabilitační, lázeňskou léčebně rehabilitační, posudkovou, ošetřovatelskou, paliativní a zdravotní péči o dárce krve, tkání a buněk nebo orgánů související s jejich odběrem, a to ve všech formách jejího poskytování podle zákona o zdravotních službách;
- poskytování léčivých přípravků, potravin pro zvláštní lékařské účely, zdravotnických prostředků a stomatologických výrobků;

- přepravu pojištěnců a náhradu cestovních nákladů;
- odběr krve a odběr tkání, buněk orgánů určených k transplantaci a nezbytné nakládání s nimi;
- přepravu žijícího dárce do místa odběru a z tohoto místa do místa poskytnutí zdravotní péče související s odběrem a z tohoto místa a náhradu cestovních nákladů;
- přepravu zemřelého dárce do místa odběru a z tohoto místa;
- přepravu odebraných tkání, buněk a orgánů;
- prohlídku zemřelého pojištěnce a pitvu včetně přepravy;
- pobyt průvodce pojištěnce ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče;
- zdravotní péči související s těhotenstvím a porodem dítěte, jehož matka požádala o utajení své osoby v souvislosti s porodem; tuto péči hradí zdravotní pojišťovna, kterou na základě identifikačních údajů pojištěnce o úhradu požádá příslušný poskytovatel.“ (MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY; Zákon č. 48/1997 Sb.)

„Ze zdravotního pojištění se hradí zdravotní služby poskytnuté na území České republiky. Dále se z něj pojištěnci na základě jeho žádosti poskytnou náhrada nákladů vynaložených na neodkladnou zdravotní péči, jejíž potřeba nastala během jeho pobytu v cizině, ale jen do výše stanovené pro úhradu takových služeb, pokud by byly poskytnuty na území České republiky.“ (Zákon č. 48/1997 Sb.)

3.4.8 Penále a pokuty

Penále je od plátce pojistného vyžadováno v případě, kdy určená platba nebyla zaplacená do stanovené lhůty, nebo byla zaplacená pozdě či nižší částkou.

Penále je ukládáno ve výši 0,05 % a to za každý den prodlení. Penále se nepředepisuje v případě, kdy souhrnná částka nepřesáhne částku 100 Kč za kalendářní rok. (ČERVINKA, 2022)

Za nesplnění oznamovací povinnosti může příslušná zdravotní pojišťovna ve správním řízení uložit pojištěnci pokutu až do výše 10 000 Kč a zaměstnavateli až do výše 200 000 Kč. Při nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnavatelem uloží pokutu pouze zaměstnavateli.

Pokutu lze uložit do 2 let ode dne, kdy zdravotní pojišťovna zjistila nesplnění oznamovací povinnosti plátcem pojistného, nejdéle však do 5 let od doby, kdy oznamovací povinnost měla být splněna.

Při opakovaném nesplnění oznamovací povinnosti může být uložena pokuta až do výše dvojnásobku uložené pokuty. (ČERVINKA, 2022; Zákon č. 48/1997 Sb.)

4 Analytická část

V rámci vlastní práce budou zhodnocena teoretická východiska a budou porovnány výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Porovnání bude provedeno na základě výpočtových příkladů s modelovým zaměstnancem a modelovou OSVČ. Porovnávány budou tyto odvody: pojistné na zdravotní pojištění, pojistné na sociální pojištění, pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění. Dále budou porovnány dávky starobního důchodu a dávky nemocenského.

Pro výpočty byly zvoleny tři vyměřovací základy, které jsou stejné jak v případě zaměstnance, tak i v případě OSVČ. Jedná se tyto vyměřovací základy: minimální mzda (16 200 Kč), průměrná mzda (38 911 Kč) a nadprůměrná mzda (156 000 Kč). Nadprůměrná mzda byla pro účely této práce stanovena jako čtyřnásobek průměrné mzdy, přičemž výsledek byl následně pro zjednodušení výpočtů zaokrouhlen na tisíce směrem nahoru.

4.1 Zdravotní pojištění

Výše pojistného na zdravotní pojištění bude vypočtena jak pro modelového zaměstnance, tak i pro modelovou OSVČ. Výpočty budou provedeny na základě tří hladin příjmů, tedy na základě minimální, průměrné a nadprůměrné mzdy. Výše pojistného v případě zaměstnance bude uvedena jak částkou, která je zaměstnanci automaticky stržena z hrubé mzdy, tak i částkou, kterou za zaměstnance odvádí jeho zaměstnavatel.

4.1.1 Pojistné na zdravotní pojištění - zaměstnanec

V případě zaměstnance se výše pojistného vypočítává z jeho hrubé mzdy. Celková výše odvodu odpovídá 13,5 % z hrubé mzdy, přičemž jedna třetina z daných 13,5 % je zaměstnanci automaticky stržena ze mzdy a zbylé dvě třetiny z 13,5 % za zaměstnance hradí zaměstnavatel.

Tabulka 6 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelového zaměstnance s minimální mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		16 200 Kč
Zaměstnanec	$(16\,200 * 0,135) / 3$	729 Kč
Zaměstnavatel	$16\,200 * 0,135 - 729$	1 458 Kč
Celková výše pojistného	$729 + 1\,458$	2 187 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci s minimální mzdou ve výši 16 200 Kč se z jeho hrubé mzdy strhne částka 729 Kč a zaměstnavatel za zaměstnance uhradí částku 1 458 Kč. Celkem se tedy odvede 2 187 Kč na zdravotní pojištění.

Tabulka 7 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelového zaměstnance s průměrnou mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		38 911 Kč
Zaměstnanec	$(38\,911 * 0,135) / 3$	1 751 Kč
Zaměstnavatel	$38\,911 * 0,135 - 1\,751$	3 502 Kč
Celková výše pojistného	$1\,751 + 3\,502$	5 253 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V případě průměrné mzdy ve výši 38 911 Kč se zaměstnanci strhává z jeho hrubé mzdy částka 1 751 Kč a zaměstnavatel za zaměstnance odvádí částku ve výši 3 502 Kč. Celkový odvod na zdravotní pojištění bude ve výši 5 253 Kč.

Tabulka 8 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelového zaměstnance s nadprůměrnou mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		156 000 Kč
Zaměstnanec	$(156\,000 * 0,135) / 3$	7 020 Kč
Zaměstnavatel	$156\,000 * 0,135 - 7\,020$	14 040 Kč
Celková výše pojistného	$7\,020 + 14\,040$	21 060 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Při nadprůměrné mzdě ve výši 156 000 Kč bude zaměstnanci z hrubé mzdy strženo 7 020 Kč. Zaměstnavatel za zaměstnance se mzdou v takové výši odvede 14 040 Kč. Dohromady bude odvedeno 21 060 Kč na zdravotní pojištění.

4.1.2 Pojistné na zdravotní pojištění - OSVČ

V případě OSVČ se výše pojistného vypočítává z vyměřovacího základu, který odpovídá polovině z rozdílu mezi jeho příjmy a výdaji. Sazba pro výpočet výše platby je u OSVČ stanovena na 13,5 %.

Tabulka 9 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelovou OSVČ s minimálním příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$16\,200 * 0,5$	8 100 Kč
Celková výše pojistného	$8\,100 * 0,135$	1 094 Kč
Minimální vyměřovací základ		19 455,50 Kč
Minimální záloha		2 627 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA

V případě, kdy má OSVČ příjem ve výši 16 200 Kč, odpovídá odvod na zdravotní pojištění částce 1 094 Kč. Tato částka je ale nižší než ta, která je stanovena pro minimální měsíční zálohu u OSVČ. V tomto případě bude muset osoba samostatně výdělečně činná zaplatit zálohu ve výši minimální zálohy, a to tedy ve výši 2 627 Kč.

Tabulka 10 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$38\,911 * 0,5$	19 456 Kč
Celková výše pojistného	$19\,456 * 0,135$	2 627 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bude mít OSVČ příjem ve výši 38 911 Kč, bude odvod na zdravotní pojištění ve výši 2 627 Kč. Tato částka je rovna částce pro minimální měsíční zálohu.

Tabulka 11 Výše pojistného na zdravotní pojištění pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$156\,000 * 0,5$	78 000 Kč
Celková výše pojistného	$78\,000 * 0,135$	10 530 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

OSVČ s příjmem ve výši nadprůměrné mzdy, tedy ve výši 156 000 Kč, bude muset na zdravotní pojištění odvést částku ve výši 10 530 Kč. Tato částka je o něco málo vyšší než čtyřnásobek minimální měsíční zálohy.

4.2 Sociální pojištění

Pojistné na sociální pojištění se skládá z důchodového pojištění, z nemocenského pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec ze své hrubé mzdy odvádí částku, která je určena pouze na důchodové pojištění. Zaměstnavatel za své zaměstnance odvádí částku, která je určena na nemocenské pojištění, na důchodové pojištění i na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. OSVČ ze svého vyměřovacího základu odvádí částku určenou na vše, přičemž není povinna hradit nemocenské pojištění.

4.2.1 Pojistné na sociální pojištění – zaměstnanec

V případě zaměstnance se výše pojistného, které je odváděno na sociální pojištění, počítá z jeho hrubé mzdy. Celkový odvod je ve výši 31,3 %, přičemž 6,5 % hradí zaměstnanec ze své hrubé mzdy a zbylých 24,8 % odvádí za zaměstnance jeho zaměstnavatel.

Tabulka 12 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelového zaměstnance s minimální mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		16 200 Kč
Zaměstnanec	$16\,200 * 0,065$	1 053 Kč
Zaměstnavatel	$16\,200 * 0,248$	4 018 Kč
Celková výše pojistného	$1\,053 + 4\,018$	5 071 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

U zaměstnance s minimální mzdou ve výši 16 200 Kč bude odvod na sociální pojištění činit 1 053 Kč. Zaměstnavatel za takového zaměstnance odvede 4 018 Kč. Dohromady bude na sociální pojištění odvedena částka ve výši 5 071 Kč.

Tabulka 13 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelového zaměstnance s průměrnou mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		38 911 Kč
Zaměstnanec	$38\,911 * 0,065$	2 530 Kč
Zaměstnavatel	$38\,911 * 0,248$	9 650 Kč
Celková výše pojistného	$2\,530 + 9\,650$	12 180 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec s průměrnou mzdou 38 911 Kč odvede pojistné na sociální pojištění ve výši 2 530 Kč. Zaměstnavatel pak za něj odvede částku ve výši 9 650 Kč. Celkový odvod pojistného tak bude činit 12 180 Kč.

Tabulka 14 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelového zaměstnance s nadprůměrnou mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		156 000 Kč
Zaměstnanec	$156\,000 * 0,065$	10 140 Kč
Zaměstnavatel	$156\,000 * 0,248$	38 688 Kč
Celková výše pojistného	$10\,140 + 38\,688$	48 828 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bude mít zaměstnanec nadprůměrnou mzdu, bude jeho odvod na sociální pojištění činit 10 140 Kč. Zaměstnavatel za zaměstnance odvede pojistné ve výši 36 688 Kč. Souhrnná částka, která bude odvedena tedy činí 48 828 Kč.

4.2.2 Pojistné na sociální pojištění – OSVČ

U OSVČ se výše pojistného na sociální pojištění vypočítává z vyměřovacího základu. Tento základ je tvořen polovinou rozdílu mezi příjmy a výdaji. Sazba pro výpočet je stanovena na 28 % v případě důchodového pojištění, na 1,2 % v případě příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a 2,1 % v případě dobrovolné účasti na nemocenském pojištění. Celková sazba je tedy rovna 29,2 % pokud OSVČ nechce být účastna nemocenského pojištění, nebo 31,3 % pokud chce být OSVČ účastna nemocenského pojištění.

Tabulka 15 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelovou OSVČ s minimálním příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$16\,200 * 0,5$	8 100 Kč
Výše pojistného bez nemocenského pojištění	$8\,100 * 0,292$	2 366 Kč
Výše pojistného s nemocenským pojištěním	$8\,100 * 0,313$	2 536 Kč
Minimální vyměřovací základ		9 728 Kč
Minimální záloha		2 841 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Pokud bude mít OSVČ příjmy ve výši 16 200 Kč, bude odvod na sociální pojištění činit 2 366 Kč v případě, kdy nebude chtít být OSVČ účastna nemocenského pojištění. Pokud bude chtít být OSVČ účastna nemocenského pojištění, bude pak odvod ve výši 2 536 Kč. Vzhledem k tomu, že oba odvody jsou nižší než stanovená minimální měsíční záloha, bude muset v obou případech OSVČ odvést částku ve výši 2 841 Kč, tedy ve výši stanovené minimální měsíční zálohy.

Tabulka 16 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$38\,911 * 0,5$	19 456 Kč
Výše pojistného bez nemocenského pojištění	$19\,456 * 0,292$	5 682 Kč
Výše pojistného s nemocenským pojištěním	$19\,456 * 0,313$	6 090 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

U OSVČ s průměrným příjmem 38 911 Kč bude pojistné ve výši 5 682 Kč v případě, kdy nebude chtít být OSVČ účastna nemocenského pojištění, nebo ve výši 6 090 Kč v případě, kdy OSVČ bude chtít být účastna nemocenského pojištění.

Tabulka 17 Výše pojistného na sociální pojištění pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$156\,000 * 0,5$	78 000 Kč
Výše pojistného bez nemocenského pojištění	$78\,000 * 0,292$	22 776 Kč
Výše pojistného s nemocenským pojištěním	$78\,000 * 0,313$	24 414 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

OSVČ s nadprůměrným příjmem ve výši 156 000 Kč odveden na sociální pojištění částku ve výši 22 776 Kč, pokud nebude chtít být účastna nemocenského pojištění, nebo částku 24 414 Kč, pokud bude chtít být účastna nemocenského pojištění.

4.3 Důchodové pojištění

V této části budou porovnány výpočty z hlediska pojistného na důchodové pojištění. Výpočty budou provedeny pro modelového zaměstnance a modelovou OSVČ na základě tří druhů příjmů, tedy na základě minimální, průměrné a nadprůměrné mzdy.

Placení pojistného na důchodové pojištění je povinné pro zaměstnance i OSVČ. Také zaměstnavatelé jsou povinni hradit toto pojistné za své zaměstnance.

4.3.1 Pojistné na důchodové pojištění – zaměstnanec

U zaměstnance se pojistné vypočítává z jeho hrubé mzdy, přičemž částka, která je na toto pojistné odvedena je ve výši 6,5 % z hrubé mzdy. Zaměstnavatel za zaměstnance odvádí částku ve výši 21,5 % ze zaměstnancovy hrubé mzdy.

Tabulka 18 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelového zaměstnance s minimální mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		16 200 Kč
Zaměstnanec	$16\,200 * 0,065$	1 053 Kč
Zaměstnavatel	$16\,200 * 0,215$	3 483 Kč
Celková výše pojistného	$1\,053 + 3\,483$	4 536 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci, který pobírá mzdu ve výši minimální mzdy, bude z jeho hrubé mzdy strženo 1 053 Kč na pojistné na důchodové pojištění. Zaměstnavatel za takového zaměstnance pak musí odvést 3 483 Kč ze zaměstnancovy hrubé mzdy. Celkový odvod na pojistné na důchodové pojištění za zaměstnance s minimální mzdou bude činit 4 536 Kč.

Tabulka 19 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelového zaměstnance s průměrnou mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		38 911 Kč
Zaměstnanec	$38\,911 * 0,065$	2 530 Kč
Zaměstnavatel	$38\,911 * 0,215$	8 366 Kč
Celková výše pojistného	$2\,530 + 8\,366$	10 896 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bude mít zaměstnanec průměrnou mzdu ve výši 38 911 Kč, bude z jeho hrubé mzdy nutné odvést pojistné ve výši 2 530 Kč. Zaměstnavatel za zaměstnance odvede částku ve výši 8 366 Kč. Celkem tak bude na pojistné odvedena částka ve výši 10 896 Kč.

Tabulka 20 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelového zaměstnance s nadprůměrnou mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		156 000 Kč
Zaměstnanec	$156\,000 * 0,065$	10 140 Kč
Zaměstnavatel	$156\,000 * 0,215$	33 540 Kč
Celková výše pojistného	$10\,140 + 33\,540$	43 680 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, kdy bude zaměstnanec dosahovat na nadprůměrnou mzdu ve výši 156 000 Kč, bude ze své hrubé mzdy odvádět 10 140 Kč na pojistné na důchodové pojištění. U zaměstnavatele pak bude odvod za zaměstnance odpovídat částce 33 540 Kč. Celkové pojistné při nadprůměrné mzdě pak dosáhne na částku 43 680 Kč.

4.3.2 Pojistné na důchodové pojištění – OSVČ

Osoba samostatně výdělečně činná odvádí pojistné na důchodové pojištění ve výši 28 % z vyměřovacího základu, kterým je polovina rozdílu mezi příjmy a výdaji.

Tabulka 21 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelovou OSVČ s minimálním příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$16\,200 * 0,5$	8 100 Kč
Celková výše pojistného	$8\,100 * 0,28$	2 268 Kč
Minimální vyměřovací základ		9 728 Kč
Minimální výše pojistného		2 724 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

V případě, kdy bude mít OSVČ příjmy 16 200 Kč, bude výše pojistného dosahovat na částku 2 268 Kč. Tato částka je nižší než minimální výše měsíčního pojistného, OSVČ tedy bude muset odvést částku ve výši minimálního měsíčního pojistného, tedy ve výši 2 724 Kč.

Tabulka 22 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$38\,911 * 0,5$	19 456 Kč
Celková výše pojistného	$19\,456 * 0,28$	5 448 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bude mít OSVČ příjmy ve výši 38 911 Kč, odvede na pojistném na důchodové pojištění částku ve výši 5 448 Kč.

Tabulka 23 Výše pojistného na důchodové pojištění pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$156\,000 * 0,5$	78 000 Kč
Celková výše pojistného	$78\,000 * 0,28$	21 840 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

OSVČ s příjmem 156 000 Kč bude muset odvést pojistné ve výši 21 840 Kč na důchodové pojištění.

4.4 Starobní důchod

Pro výpočet dávek starobního důchodu a jejich analýzu je třeba si zvolit modelový příklad zaměstnance a OSVČ tak, aby tyto modelové příklady splnily podmínky nároku na starobní důchod, tedy aby dosáhli důchodového věku a splnili minimální dobu pojištění, která je stanovena na 35 let. V případě obou modelových příkladů se bude jednat o muže a nebude tedy nutné brát zřetel na počet vychovaných dětí tak, jak je tomu u žen.

4.4.1 Výše starobního důchodu - zaměstnanec

Zaměstnanec, platící důchodové pojištění po dobu 40 let, dosáhl v roce 2022 důchodového věku. Výše důchodu budou pro takového zaměstnance vypočítány dle tří úrovní příjmů, tedy dle minimální, průměrné a nadprůměrné mzdy. Pro účely výpočtu bude počítáno s tím, že měl zaměstnanec celých 40 let každý měsíc totožný příjem.

Tabulka 24 Výše starobního důchodu pro modelového zaměstnance s minimální mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		16 200 Kč
Redukce výpočtového základu	do 17 121 Kč = 100 %	16 200 Kč
Počet let pojištění	40 let * 1,5 %	60 %
Procentní výměra důchodu	60 % z 16 200 Kč	9 720 Kč
Základní výměra důchodu		3 900 Kč
Výše starobního důchodu	9 720 + 3 900	13 620 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Starobní důchod pro zaměstnance s minimální mzdou, kterému byl přiznán důchod v roce 2022, je ve výši 13 620 Kč. Celková hodnota důchodu se skládá z procentní výměry, která činí 9 720 Kč a ze základní výměry, která byla pro rok 2022 stanovena na částku 3 900 Kč.

Tabulka 25 Výše starobního důchodu pro modelového zaměstnance s průměrnou mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		38 911 Kč
	do 17 121 Kč = 100 %	17 121 Kč
Redukce výpočtového základu	do 155 644 Kč = 26 %	5 666 Kč
		Celkem: 22 787 Kč
Počet let pojištění	40 let * 1,5 %	60 %
Procentní výměra důchodu	60 % z 22 787 Kč	13 673 Kč
Základní výměra důchodu		3 900 Kč
Výše starobního důchodu	13 673 + 3 900	17 573 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Výše starobního důchodu zaměstnance s průměrnou mzdou, který odešel do řádného starobního důchodu v roce 2022, činí 17 573 Kč. Z celkové částky starobního důchodu je procentní výměra ve výši 13 673 Kč a základní stanovená výměra pro rok 2022 ve výši 3 900 Kč.

Tabulka 26 Výše starobního důchodu pro modelového zaměstnance s nadprůměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		156 000 Kč
	do 17 121 Kč = 100 %	17 121 Kč
Redukce výpočtového základu	do 155 644 Kč = 26 %	36 109 Kč
		Celkem: 53 230 Kč
Počet let pojištění	40 let * 1,5 %	60 %
Procentní výměra důchodu	60 % z 53 230 Kč	31 938 Kč
Základní výměra důchodu		3 900 Kč
Výše starobního důchodu	31 938 + 3 900	35 838 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Starobní důchod zaměstnance, který během života získával nadprůměrnou mzdu, činí

35 828 Kč. Procentní výměra tohoto důchodu se dostala na částku 31 938 Kč a stanovená základní výměra v roce 2022 činí 3 900 Kč.

4.4.2 Výše starobního důchodu - OSVČ

Osoba samostatně výdělečně činná, platící důchodové pojištění po dobu 40 let, dosáhla v roce 2022 důchodového věku. Výše důchodů budou pro OSVČ vypočteny na základě minimálního vyměřovacího základu, průměrné a nadprůměrné mzdy. Pro výpočty bude brána v potaz skutečnost, že OSVČ měla po celou dobu 40 let každý měsíc shodný příjem.

Tabulka 27 Výše starobního důchodu pro modelovou OSVČ dle minimálního vyměřovacího základu

	Výpočet	Částka
Minimální vyměřovací základ		9 728 Kč
Redukce výpočtového základu	do 17 121 Kč = 100 %	9 728 Kč
Počet let pojištění	40 let * 1,5 %	60 %
Procentní výměra důchodu	60 % z 9 728 Kč	5 837 Kč
Základní výměra důchodu		3 900 Kč
Výše starobního důchodu	5 837 + 3 900	9 737 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Pokud by OSVČ měla takové příjmy, jejichž polovina by představovala částku ve výši minimálního vyměřovacího základu, vycházela by výše starobního důchodu na částku 9 737 Kč. Procentní výměra takového důchodu by činila 5 837 Kč a stanovená základní výměra by v roce 2022 byla na částce 3 900 Kč.

Tabulka 28 Výše starobního důchodu pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	38 911 * 0,5	19 456 Kč
	do 17 121 Kč = 100 %	17 121 Kč
Redukce výpočtového základu	do 155 644 Kč = 26 %	608 Kč
		Celkem: 17 729 Kč
Počet let pojištění	40 let * 1,5 %	60 %
Procentní výměra důchodu	60 % z 17 729 Kč	10 638 Kč
Základní výměra důchodu		3 900 Kč
Výše starobního důchodu	10 638 + 3 900	14 538 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Osoba samostatně výdělečně činná s průměrným příjmem dosáhne na starobní důchod ve výši 14 538 Kč. Procentní výměra bude dosahovat částky 10 638 Kč a stanovená základní výměra bude v roce 2022 ve výši 3 900 Kč.

Tabulka 29 Výše starobního důchodu pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	156 000 / 100 * 50	78 000 Kč
	do 17 121 Kč = 100 %	17 121 Kč
Redukce výpočtového základu	do 155 644 Kč = 26 %	15 829 Kč
		Celkem: 32 950 Kč
Počet let pojištění	40 let * 1,5 %	60 %
Procentní výměra důchodu	60 % z 32 950 Kč	19 770 Kč
Základní výměra důchodu		3 900 Kč
Výše starobního důchodu	19 770 + 3 900	23 670 Kč

Zdroj: vlastní zpracování; ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

V případě, kdy by měla OSVČ během své pracovní kariéry příjmy ve výši nadprůměrné mzdy, dosáhla by v důchodu na částku 23 670 Kč. Procentní výměra tohoto důchodu by byla ve výši 19 770 Kč a základní stanovená výměra by byla v roce 2022 3 900 Kč.

4.5 Nemocenské pojištění

Srovnání zaměstnance a OSVČ v případě nemocenského pojištění bude provedeno na nejčastěji vyplácené dávatce tohoto pojištění, tedy na dávatce nemocenského. Srovnání bude provedeno jak v případě zaměstnance, tak i v případě OSVČ na základě tří druhů příjmů, a to tedy na základě minimální, průměrné a nadprůměrné mzdy. Srovnávat se bude dočasná pracovní neschopnost o délce 14 kalendářních dní, 30 kalendářních dní a 60 kalendářních dní. V rámci nemocenského pojištění bude také porovnáno pojistné na toto pojištění odváděné.

4.5.1 Pojistné na nemocenské pojištění – zaměstnanec

V případě zaměstnance je pojistné na nemocenské pojištění hrazeno pouze ze strany zaměstnavatele. Zaměstnancovi se na toto pojištění z jeho hrubé mzdy nic nestrhává. Zaměstnavatel za zaměstnance odvádí 2,1 % ze zaměstnancovy hrubé mzdy.

Tabulka 30 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelového zaměstnance s minimálním příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		16 200 Kč
Zaměstnavatel	$16\,200 * 0,021$	341 Kč
Celková výše pojistného		341 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud je zaměstnanci vyplácena mzda ve výši minimální mzdy, odvádí za něj zaměstnavatel na nemocenské pojištění částku ve výši 341 Kč.

Tabulka 31 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelového zaměstnance s průměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		38 911 Kč
Zaměstnavatel	$38\,911 * 0,021$	818 Kč
Celková výše pojistného		818 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Za zaměstnance s průměrnou mzdou odvede jeho zaměstnavatel na nemocenské pojištění částku 818 Kč.

Tabulka 32 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelového zaměstnance s nadprůměrnou mzdou

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ		156 000 Kč
Zaměstnavatel	$156\,000 * 0,021$	3 276 Kč
Celková výše pojistného		3 276 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že bude zaměstnavatel zaměstnávat zaměstnance s nadprůměrným příjmem, bude za takového zaměstnance odvádět na nemocenské pojištění částku ve výši 3 276 Kč.

4.5.2 Dávka nemocenského pojištění u zaměstnance – DPN 14 dnů

Pro analýzu výplaty dívek nemocenského pojištění byl zvolen modelový zaměstnanec s dočasnou pracovní neschopností v délce 14 dnů. Analýza bude provedena na základě tří hladin příjmů: minimální mzda, průměrná mzda, nadprůměrná mzda.

Zaměstnanec se účastní nemocenského pojištění od 1. 10. 2021. Dne 11. 4. 2022 mu bylo ošetřujícím lékařem vystaveno Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Tato dočasná pracovní neschopnost byla zaměstnanci ukončena dne 24. 4. 2022. Zaměstnanec po této dočasné pracovní neschopnosti opět nastoupil do zaměstnání dne 25. 4. 2022.

Zaměstnanec pracuje v osmi hodinových směnách a v předchozích 3 měsících nečerpal žádnou dovolenou, ani neplacené volno. V předchozích 3 měsících bylo celkem 21 + 20 + 23 pracovních dnů a tedy celkem $168 + 160 + 184 = 512$ pracovních hodin.

Prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnanci náhradu jeho zaměstnavatel, přičemž náhrada je vyplácena pouze za pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti, ve kterých měl být zaměstnanec v práci. Pro účely výpočtu bude použit pravděpodobný hodinový výdělek.

Pravděpodobný hodinový výdělek (minimální mzda):

$$(16\,200 * 3 \text{ měsíce}) / 512 \text{ hodin} = 94,92 \text{ Kč}$$

Pravděpodobný hodinový výdělek (průměrná mzda):

$$(38\,911 * 3 \text{ měsíce}) / 512 \text{ hodin} = 227,99 \text{ Kč}$$

Pravděpodobný hodinový výdělek (nadprůměrná mzda):

$$(156\,000 * 3 \text{ měsíce}) / 512 \text{ hodin} = 914,06 \text{ Kč}$$

Obrázek 1 Výpočet náhrady mzdy za 14 dní DPN pro zaměstnance s minimální mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)**)							94,92 Kč
Redukce PHV							
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na	85,43 Kč
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	681,10 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný PHV							85,43
Výpočet náhrady mzdy za	80	hodin	60%	z 85,43	tj. 51,26 x 80		4 100,80 Kč
NÁHRADA MZDY							4 101 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Obrázek 2 Výpočet náhrady mzdy za 14 dní DPN pro zaměstnance s průměrnou mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)**)							227,99 Kč
Redukce PHV							
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na	204,44 Kč
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,50 Kč
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	681,10 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný PHV							204,94
Výpočet náhrady mzdy za	80	hodin	60%	z 204,94	tj. 122,96 x 80		9 836,80 Kč
NÁHRADA MZDY							9 837 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Obrázek 3 Výpočet náhrady mzdy za 14 dní DPN pro zaměstnance s nadprůměrnou mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy						80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu ^{*)})						914,06 Kč
Redukce PHV						
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na 204,44 Kč
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na 68,04 Kč
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na 102,17 Kč
nad	681,10 Kč	nezohledňuje se				
Redukovaný PHV						374,65
Výpočet náhrady mzdy za		80	hodin	60%	z 374,65	tj. 224,79 x 80
NÁHRADA MZDY						17 984 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Zaměstnanci za dobu dočasné pracovní neschopnosti, která trvala od 11. 4. 2022 do 24. 4. 2022, tedy v délce 14 kalendářních dní, náleží následující náhrada mzdy. V případě, že zaměstnanec pobírá minimální mzdu, je náhrada mzdy ve výši 4 101 Kč, v případě, že zaměstnanec pobírá průměrnou mzdu, je náhrada mzdy ve výši 9 837 Kč a v případě, že zaměstnanec pobírá nadprůměrnou mzdu, je náhrada mzdy ve výši 17 984 Kč. Tuto náhradu mzdy hradí zaměstnanci jeho zaměstnavatel za neodpracované směny, a i za svátky připadající na pracovní dny v době jeho dočasné pracovní neschopnosti.

4.5.3 Dávka nemocenského pojištění u zaměstnance – DPN 30 dnů

Pro analýzu výplaty dávek nemocenského pojištění byl zvolen modelový zaměstnanec, který byl v dočasné pracovní neschopnosti po dobu 30 dní. Analýza bude provedena dle tří druhů příjmů, konkrétně dle minimální, průměrné a nadprůměrné mzdy.

Zaměstnanec se účastní nemocenského pojištění od 1. 1. 2022. Dne 1. 9. 2022 byl ošetřujícím lékařem uznán za dočasně pracovní neschopného. Dočasná pracovní neschopnost byla zaměstnanci ukončena ke dni 30. 9. 2022. Zaměstnanec opět nastoupil do zaměstnání dne 1. 10. 2022.

Zaměstnanec pracuje ve směnném provozu po 8 hodinách a v předchozích 3 měsících nečerpal žádnou dovolenou, ani neplacené volno. Za předchozí 3 měsíce bylo celkem 22 + 21 + 23 pracovních dnů a tedy celkem 176 + 168 + 184 = 528 pracovních hodin.

Prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti hradí zaměstnanci náhradu mzdy jeho zaměstnavatel. Náhrada je vyplácena jen za pracovní dny, ve kterých měl být zaměstnanec na směně. Pro účely výpočtu bude použit pravděpodobný hodinový výdělek.

Pravděpodobný hodinový výdělek (minimální mzda):

$(16\,200 * 3 \text{ měsíce}) / 528 \text{ hodin} = 92,05 \text{ Kč}$

Pravděpodobný hodinový výdělek (průměrná mzda):

$(38\,911 * 3 \text{ měsíce}) / 528 \text{ hodin} = 221,09 \text{ Kč}$

Pravděpodobný hodinový výdělek (nadprůměrná mzda):

$(156\,000 * 3 \text{ měsíce}) / 528 \text{ hodin} = 886,36 \text{ Kč}$

Obrázek 4 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro zaměstnance s minimální mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)^{*)}							92,05 Kč
Redukce PHV							
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na	82,85 Kč
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	681,10 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný PHV							82,85
Výpočet náhrady mzdy za	80	hodin	60%	z 82,85	tj. 49,71 x 80		3 976,80 Kč
NÁHRADA MZDY							3 977 Kč
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾							30
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M							M
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M							16 200,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný³⁾							532,60 Kč
orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca							16 200 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy							14
NEMOCENSKÉ celkem							4 608 Kč
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN							16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN							0
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN							0
Redukce DVZ							
		do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na	479,34 Kč
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 892 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný DVZ							480 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 480	tj. 288 x 16 dnů =			4 608 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 480	tj. 317 x 0 dnů =			0 Kč
nemocenské od 61. dne			72% z 480	tj. 346 x 0 dnů =			0 Kč
NEMOCENSKÉ celkem							4 608 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Zaměstnanec, který se stane dočasně pracovní neschopným na dobu 30 dní a který má příjmy ve výši minimální mzdy, tedy 16 200 Kč, obdrží za prvních 14 dní od svého zaměstnavatele náhradu mzdy ve výši 3 977 Kč a za dalších 16 dní dostane dávku nemocenského ve výši 4 608 Kč. Celkem tedy za 30 dní DPN dostane částku ve výši 8 585 Kč.

Obrázek 5 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro zaměstnance s průměrnou mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu^{*)})							221,09 Kč
Redukce PHV							
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na	198,98 Kč
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	681,10 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný PHV							198,98
Výpočet náhrady mzdy za 80 hodin 60% z 198,98 tj. 119,39 x 80							9 551,20 Kč
NÁHRADA MZDY							9 552 Kč
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾							30
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M							M
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný³⁾							1 279,27 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>							38 911 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy							14
NEMOCENSKÉ celkem							11 072 Kč
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN							16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN							0
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN							0
Redukce DVZ							
		do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na	1 151,34 Kč
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný DVZ							1 152 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 1 152	tj. 692 x 16 dnů =			11 072 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 1 152	tj. 761 x 0 dnů =			0 Kč
nemocenské od 61. dne			72% z 1 152	tj. 830 x 0 dnů =			0 Kč
NEMOCENSKÉ celkem							11 072 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Pokud bude zaměstnanec pobírat průměrnou mzdu ve výši 38 911 Kč a stane se dočasně pracovní neschopným na dobu 30 dní, náleží mu za prvních 14 dní náhrada mzdy 9 552 Kč. Za zbylých 16 dní dostane dávku nemocenské ve výši 11 072 Kč. Celková částka za 30 dní DPN tedy činí 20 624 Kč.

Obrázek 6 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro zaměstnance s nadprůměrnou mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)^{*)}							886,36 Kč
Redukce PHV							
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na	204,44 Kč
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na	68,04 Kč
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na	102,17 Kč
nad	681,10 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný PHV							374,65
Výpočet náhrady mzdy za	80	hodin	60%	z 374,65	tj. 224,79 x 80		17 983,20 Kč
NÁHRADA MZDY							17 984 Kč
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾							30
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M							M
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný³⁾							5 128,77 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>							<i>156 000 Kč</i>
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy							14
NEMOCENSKÉ celkem							20 560 Kč
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN							16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne dne DPN							0
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN							0
Redukce DVZ							
		do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na	1 168,20 Kč
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	388,80 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	583,80 Kč
nad	3 892 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný DVZ							2 141 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 2 141		tj. 1285 x 16 dnů =		20 560 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 2 141		tj. 1414 x 0 dnů =		0 Kč
nemocenské od 61. dne			72% z 2 141		tj. 1542 x 0 dnů =		0 Kč
NEMOCENSKÉ celkem							20 560 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Zaměstnanec s nadprůměrnou mzdou, který se stane dočasně pracovní neschopným na dobu 30 dní, obdrží náhradu mzdy 17 984 Kč za prvních 14 dní jeho DPN. Za zbylých 16 dní DPN mu náleží dávka nemocenské ve výši 20 560 Kč. Celkem tedy za 30 dní DPN obdrží 38 544 Kč.

4.5.4 Dávka nemocenského pojištění u zaměstnance – DPN 60 dnů

Pro analýzu výplaty dávek nemocenského pojištění byl vybrán zaměstnanec, jehož dočasná pracovní neschopnost trvala po dobu 60 dní. Analýza bude uskutečněna na základě tří hladin příjmů, a to na základě minimální, průměrné a nadprůměrné mzdy.

Zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění od 1. 2. 2022. Ke dni 2. 5. 2022 ho ošetřující lékař uznal dočasně pracovní neschopným. Dočasná pracovní neschopnost byla ukončena 30. 6. 2022. Do zaměstnání nastoupil zaměstnanec dne 1. 7. 2022.

Zaměstnanec pracuje po osmi hodinových směnách a předchozí 3 měsíce nečerpal dovolenou a neměl žádné neplacené volno. V předchozích 3 měsících bylo celkem 20 + 23 + 21 pracovních dnů a celkem $160 + 184 + 168 = 512$ pracovních hodin.

Za prvních 14 dní dostane zaměstnanec náhradu mzdy od svého zaměstnavatele. Tuto náhradu obdrží za dny, na které měl zaměstnanec naplánované směny. Pro výpočet bude použit pravděpodobný hodinový výdělek.

Pravděpodobný hodinový výdělek (minimální mzda):

$$(16\,200 * 3 \text{ měsíce}) / 512 \text{ hodin} = 94,92 \text{ Kč}$$

Pravděpodobný hodinový výdělek (průměrná mzda):

$$(38\,911 * 3 \text{ měsíce}) / 512 \text{ hodin} = 227,99 \text{ Kč}$$

Pravděpodobný hodinový výdělek (nadprůměrná mzda):

$$(156\,000 * 3 \text{ měsíce}) / 512 \text{ hodin} = 914,06 \text{ Kč}$$

Obrázek 7 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro zaměstnance s minimální mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)^{*)}							94,92 Kč
Redukce PHV							
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na	85,43 Kč
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	681,10 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný PHV							85,43
Výpočet náhrady mzdy za	80	hodin	60%	z 85,43	tj. 51,26 x 80		4 100,80 Kč
NÁHRADA MZDY							4 101 Kč
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾							60
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M							16 200,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný³⁾							532,60 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>							16 200 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy							14
NEMOCENSKÉ celkem							14 118 Kč
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN							16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN							30
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN							0
Redukce DVZ							
		do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na	479,34 Kč
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný DVZ							480 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 480	tj. 288 x 16 dnů =			4 608 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 480	tj. 317 x 30 dnů =			9 510 Kč
nemocenské od 61. dne			72% z 480	tj. 346 x 0 dnů =			0 Kč
NEMOCENSKÉ celkem							14 118 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Zaměstnanec s dočasnou pracovní neschopností, která bude trvat po dobu 60 dní a s příjmy ve výši minimální mzdy, tedy 16 200 Kč, dostane za prvních 14 dní této neschopnosti náhradu mzdy ve výši 4 101 Kč od svého zaměstnavatele a dále za zbylých 46 dní dostane dávku nemocenské ve výši 14 118 Kč. Celkem tedy obdrží 18 219 Kč.

Obrázek 8 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro zaměstnance s průměrnou mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80	
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)**)							227,99 Kč	
Redukce PHV								
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na	204,44 Kč	
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,50 Kč	
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč	
nad	681,10 Kč	nezohledňuje se						
Redukovaný PHV							204,94	
Výpočet náhrady mzdy za 80 hodin 60% z 204,94 tj. 122,96 x 80 9 836,80 Kč								
NÁHRADA MZDY							9 837 Kč	
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾							60	
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M							M	
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný³⁾							1 279,27 Kč	
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>							38 911 Kč	
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy							14	
NEMOCENSKÉ celkem							33 902 Kč	
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾								
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN							16	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN							30	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN							0	
Redukce DVZ								
		do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na	1 151,34 Kč	
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč	
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč	
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se						
Redukovaný DVZ							1 152 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 1 152	tj. 692 x 16 dnů =			11 072 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 1 152	tj. 761 x 30 dnů =			22 830 Kč	
nemocenské od 61. dne			72% z 1 152	tj. 830 x 0 dnů =			0 Kč	
NEMOCENSKÉ celkem							33 902 Kč	

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Zaměstnanec pobírající průměrnou mzdu ve výši 38 911 Kč dostane za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti o délce 60 dní od zaměstnavatele náhradu mzdy ve výši 9 837 Kč. Za zbylé dny mu náleží dávka nemocenské, jejíž výše dosahuje 33 902 Kč. Celkem tedy zaměstnanci za DPN v délce 60 dní přísluší částka 43 739 Kč.

Obrázek 9 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro zaměstnance s nadprůměrnou mzdou

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)¹⁾							914,06 Kč
Redukce PHV							
		do	227,15 Kč	redukce na	90%	tj. na	204,44 Kč
nad	227,15 Kč	do	340,55 Kč	redukce na	60%	tj. na	68,04 Kč
nad	340,55 Kč	do	681,10 Kč	redukce na	30%	tj. na	102,17 Kč
nad	681,10 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný PHV							374,65
Výpočet náhrady mzdy za		80	hodin	60%	z 374,65	tj. 224,79 x 80	17 983,20 Kč
NÁHRADA MZDY							17 984 Kč
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾							60
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M							M
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M							156 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný³⁾							5 128,77 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>							<i>156 000 Kč</i>
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy							14
NEMOCENSKÉ celkem							62 980 Kč
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN							16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne dne DPN							30
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN							0
Redukce DVZ							
		do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na	1 168,20 Kč
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	388,80 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	583,80 Kč
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný DVZ							2 141 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 2 141	tj. 1285 x 16 dnů =			20 560 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 2 141	tj. 1414 x 30 dnů =			42 420 Kč
nemocenské od 61. dne			72% z 2 141	tj. 1542 x 0 dnů =			0 Kč
NEMOCENSKÉ celkem							62 980 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Zaměstnanci s nadprůměrným příjmem ve výši 156 000 Kč, který se stane dočasně pracovní neschopným na dobu 60 dní, náleží za prvních 14 dní této DPN náhrada mzdy od zaměstnavatele ve výši 17 984 Kč. Za ostatní dny obdrží zaměstnanec dávku nemocenské ve výši 62 980 Kč. Celkem tedy za DPN v délce trvání 60 dní obdrží zaměstnanec 80 964 Kč.

4.5.5 Pojistné na nemocenské pojištění OSVČ

Pro výpočet záloh na nemocenské pojištění je počítáno s OSVČ, která je dobrovolně účastná na nemocenském pojištění. Odvod v takovém případě činí 2,1 % z poloviny rozdílu mezi příjmy a výdaji dané OSVČ.

Tabulka 33 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelovou OSVČ s minimálním příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$16\,200 * 0,5$	8 100 Kč
Celková výše pojistného	$8\,100 * 0,021$	171 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bude mít OSVČ minimální příjmy, bude měsíčně odvádět zálohu na nemocenské pojištění ve výši 171 Kč.

Tabulka 34 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelovou OSVČ s průměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$38\,911 * 0,5$	19 456 Kč
Celková výše pojistného	$19\,456 * 0,021$	409 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, kdy bude mít OSVČ průměrné měsíční příjmy ve výši 38 911 Kč, bude odvádět na nemocenské pojištění zálohu ve výši 409 Kč měsíčně.

Tabulka 35 Výše pojistného na nemocenské pojištění pro modelovou OSVČ s nadprůměrným příjmem

	Výpočet	Částka
Osobní vyměřovací základ	$156\,000 * 0,5$	78 000 Kč
Celková výše pojistného	$78\,000 * 0,021$	1 638 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

OSVČ s nadprůměrným příjmem bude odvádět zálohu na nemocenské pojištění ve výši 1 638 Kč.

4.5.6 Dávka nemocenského pojištění u OSVČ – DPN 14 dnů

Pokud je OSVČ uznána jako dočasně pracovně neschopná na dobu 14 dní, nemá nárok na náhradu mzdy, a to ani v případě, že je dobrovolně účastna nemocenského pojištění. Nárok na náhradu mzdy vzniká pro OSVČ až od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti bez ohledu na výši příjmů.

4.5.7 Dávka nemocenského pojištění u OSVČ – DPN 30 dnů

OSVČ byla uznána dočasně pracovně neschopnou ke dni 1. 7. 2022. Dočasná pracovní neschopnost byla OSVČ ukončena ke dni 30. 7. 2022. Za prvních 14 dní nenáleží OSVČ žádná náhrada mzdy. Od 15. dne do 30. dne DPN je OSVČ vyplácena dávka nemocenské. OSVČ v měsíci trvání DPN není povinna platit zálohy na pojistné na sociální pojištění.

Obrázek 10 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro OSVČ s minimálním příjmem

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti ¹⁾	30
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	8 100,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾	266,30 Kč
orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	8 100 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy	14
NEMOCENSKÉ celkem	2 304 Kč

Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾						
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN						16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne dne DPN						0
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN						0
Redukce DVZ						
		do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na 239,67 Kč
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na 0,00 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na 0,00 Kč
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se				
						Redukovaný DVZ 240 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 240	tj. 144 x 16 dnů =		2 304 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 240	tj. 159 x 0 dnů =		0 Kč
nemocenské od 61. dne			72% z 240	tj. 173 x 0 dnů =		0 Kč
NEMOCENSKÉ celkem						2 304 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

OSVČ, s minimálním příjmem za dobu dočasné pracovní neschopnosti v délce trvání 30 dní, náleží dávka nemocenského ve výši 2 304 Kč.

Obrázek 11 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro OSVČ s průměrným příjmem

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti ¹⁾						30	
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M	M					19 456,00 Kč	
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾ <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>						639,65 Kč 19 456 Kč	
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy						14	
NEMOCENSKÉ celkem						5 536 Kč	
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN						16	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN						0	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN						0	
Redukce DVZ							
	do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na	575,69 Kč	
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný DVZ						576 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne		60% z 576	tj. 346 x 16 dnů =			5 536 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne		66% z 576	tj. 381 x 0 dnů =			0 Kč	
nemocenské od 61. dne		72% z 576	tj. 415 x 0 dnů =			0 Kč	
NEMOCENSKÉ celkem						5 536 Kč	

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Pokud bude mít OSVČ průměrné příjmy, dostane za DPN o délce 30 dní částku 5 536 Kč.

Obrázek 12 Výpočet náhrady mzdy za 30 dní DPN pro OSVČ s nadprůměrným příjmem

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti ¹⁾						30	
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M	M					78 000,00 Kč	
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾ <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>						2 564,38 Kč 78 000 Kč	
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy						14	
NEMOCENSKÉ celkem						16 736 Kč	
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN						16	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN						0	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN						0	
Redukce DVZ							
	do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na	1 168,20 Kč	
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	388,80 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	185,51 Kč
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný DVZ						1 743 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne		60% z 1 743	tj. 1046 x 16 dnů =			16 736 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne		66% z 1 743	tj. 1151 x 0 dnů =			0 Kč	
nemocenské od 61. dne		72% z 1 743	tj. 1255 x 0 dnů =			0 Kč	
NEMOCENSKÉ celkem						16 736 Kč	

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

OSVČ, která má nadprůměrné příjmy, dostane za DPN o 30 dnech dávku nemocenské ve výši 16 736 Kč.

4.5.8 Dávka nemocenského pojištění u OSVČ – DPN 60 dnů

OSVČ byla uznána dočasně pracovní neschopnou dne 1. 8. 2022. Tato dočasná pracovní neschopnost byla ukončena k datu 29. 9. 2022. Za prvních 14 dní DPN nemá OSVČ nárok na jakoukoliv náhradu mzdy. OSVČ bude náležet dávka nemocenské a to od 15. dne až do konce trvání DPN. Za dobu DPN není OSVČ povinna platit zálohy na sociální pojištění.

Obrázek 13 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro OSVČ s minimálním příjmem

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾	60
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	8 100,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný³⁾	266,30 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	<i>8 100 Kč</i>
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy	14
NEMOCENSKÉ celkem	7 074 Kč
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN	16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne dne DPN	30
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN	0
Redukce DVZ	
do 1 298 Kč	redukce na 90% tj. na 239,67 Kč
nad 1 298 Kč do 1 946 Kč	redukce na 60% tj. na 0,00 Kč
nad 1 946 Kč do 3 892 Kč	redukce na 30% tj. na 0,00 Kč
nad 3 892 Kč	nezohledňuje se
Redukovaný DVZ	
nemocenské od 15. do 30. dne	60% z 240 tj. 144 x 16 dnů = 2 304 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne	66% z 240 tj. 159 x 30 dnů = 4 770 Kč
nemocenské od 61. dne	72% z 240 tj. 173 x 0 dnů = 0 Kč
NEMOCENSKÉ celkem	7 074 Kč

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

OSVČ s minimálním příjmem, dostane za DPN v délce trvání 60 dní dávku nemocenské ve výši 7 074 Kč.

Obrázek 14 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro OSVČ s průměrným příjmem

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾							60	
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M	M						19 456,00 Kč	
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾							639,65 Kč	
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>							<i>19 456 Kč</i>	
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy							14	
NEMOCENSKÉ celkem							16 966 Kč	
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾								
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN							16	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN							30	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN							0	
Redukce DVZ								
	do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na		575,69 Kč	
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč	
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč	
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se						
						Redukovaný DVZ	576 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne	60% z 576		tj. 346 x 16 dnů =				5 536 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne	66% z 576		tj. 381 x 30 dnů =				11 430 Kč	
nemocenské od 61. dne	72% z 576		tj. 415 x 0 dnů =				0 Kč	
NEMOCENSKÉ celkem							16 966 Kč	

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

Pokud budou měsíční příjmy OSVČ ve výši průměrných příjmů, dosáhne OSVČ při DPN v délce trvání 60 dní na dávku nemocenské ve výši 16 966 Kč.

Obrázek 15 Výpočet náhrady mzdy za 60 dní DPN pro OSVČ s nadprůměrným příjmem

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti¹⁾							60	
Vyměřovací základ²⁾ denní = D nebo měsíční = M	M						78 000,00 Kč	
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾							2 564,38 Kč	
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>							<i>78 000 Kč</i>	
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy							14	
NEMOCENSKÉ celkem							51 266 Kč	
Podrobný výpočet nemocenského⁴⁾								
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN							16	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN							30	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN							0	
Redukce DVZ								
	do	1 298 Kč	redukce na	90%	tj. na		1 168,20 Kč	
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na	388,80 Kč	
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na	185,51 Kč	
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se						
						Redukovaný DVZ	1 743 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne	60% z 1 743		tj. 1046 x 16 dnů =				16 736 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne	66% z 1 743		tj. 1151 x 30 dnů =				34 530 Kč	
nemocenské od 61. dne	72% z 1 743		tj. 1255 x 0 dnů =				0 Kč	
NEMOCENSKÉ celkem							51 266 Kč	

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; vlastní zpracování

OSVČ, která má každý měsíc nadprůměrné příjmy, náleží za DPN o 60 dnech dávka nemocenské ve výši 51 266 Kč.

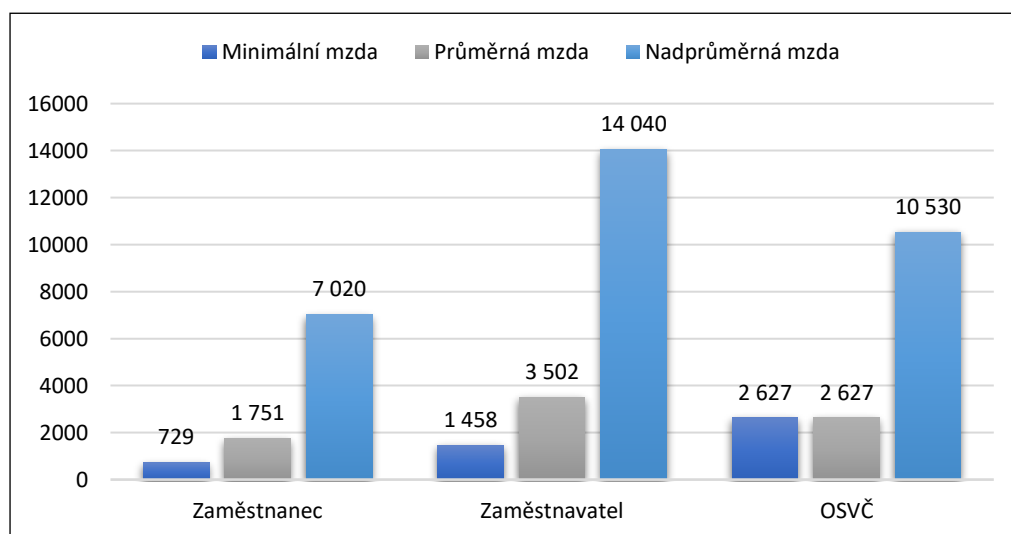
5 Výsledky a zhodnocení

V této části budou porovnány výsledky výpočtů uskutečněných v praktické části, přičemž srovnání bude z důvodu přehlednosti provedeno za pomoci grafů. Jako první budou porovnány odvody na zdravotní a sociální pojištění, a to jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele a samozřejmě OSVČ. Stejným způsobem budou porovnány také odvody na důchodové pojištění. Výše starobního důchodu bude porovnána mezi zaměstnancem a OSVČ, stejně tak jako výše náhrady mzdy, dávek nemocenského a rozdíl v odvodech na důchodové pojištění oproti výši starobního důchodu. Naopak výše odvodů na nemocenské pojištění budou porovnány pouze mezi zaměstnavatelem a OSVČ, a to z toho důvodu, že zaměstnanci se z jeho hrubé mzdy na toto pojištění nic nestrhává.

5.1 Pojistné na zdravotní pojištění

U pojistného na zdravotní pojištění byla porovnána výše odvodů mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a OSVČ. U minimální mzdy má nejvyšší odvody OSVČ, a to z toho důvodu, že ačkoliv výše pojistného byla vypočtena na částku 1 094 Kč, OSVČ musí odvést částku ve výši minimální zálohy, která je v roce 2022 stanovena na částku 2 627 Kč. V případě průměrné i nadprůměrné mzdy má pak nejvyšší odvody zaměstnavatel, který odvádí za svého zaměstnance částky odpovídající dvěma třetinám z 13,5 % z dané mzdy, tedy 3 502 Kč v případě průměrné mzdy a 14 040 Kč v případě nadprůměrné mzdy.

Graf 2 Porovnání výše pojistného na zdravotní pojištění v Kč



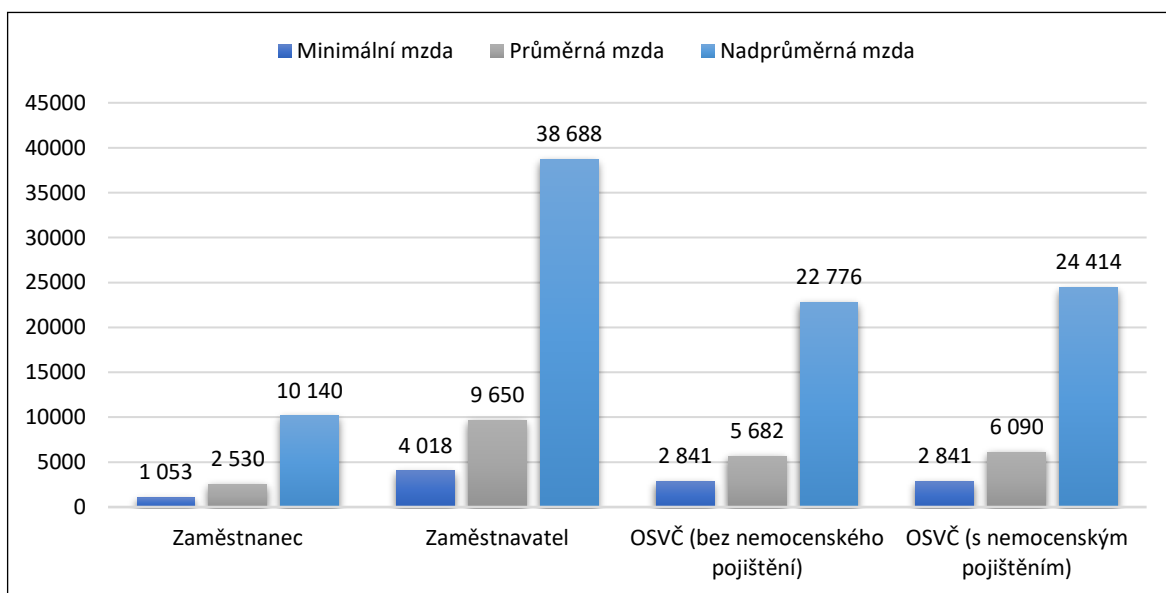
Zdroj: vlastní zpracování

5.2 Pojistné na sociální pojištění

V případě sociálního pojištění byly vypočteny výše odvodů pro zaměstnance, zaměstnavatele a OSVČ. U OSVČ jsou však uvedeny dvě různé výše odvodů, a to na základě toho, zda je OSVČ dobrovolně účastna nemocenského pojištění či není. U všech třech hladin příjmů má nejvyšší odvody zaměstnavatel. V případě minimální mzdy odvádí 4 018 Kč, v případě průměrné mzdy odvádí 9 650 Kč a v případě nadprůměrné mzdy odvádí 38 688 Kč za svého zaměstnance. Tyto částky odpovídají 24,8 % ze zaměstnancovy hrubé mzdy.

U OSVČ se od sebe výše odvodů v obou případech při minimálním příjmu neliší, a to z toho důvodu, že vypočtené částky 2 366 Kč, bez účasti na nemocenském pojištění a 2 536 Kč, s účastí na nemocenském pojištění, jsou nižší než minimální záloha. Proto v obou případech musí OSVČ odvést rovnocennou částku 2 841 Kč, která je stanovena jako minimální záloha.

Graf 3 Porovnání výše pojistného na sociální pojištění v Kč



Zdroj: vlastní zpracování

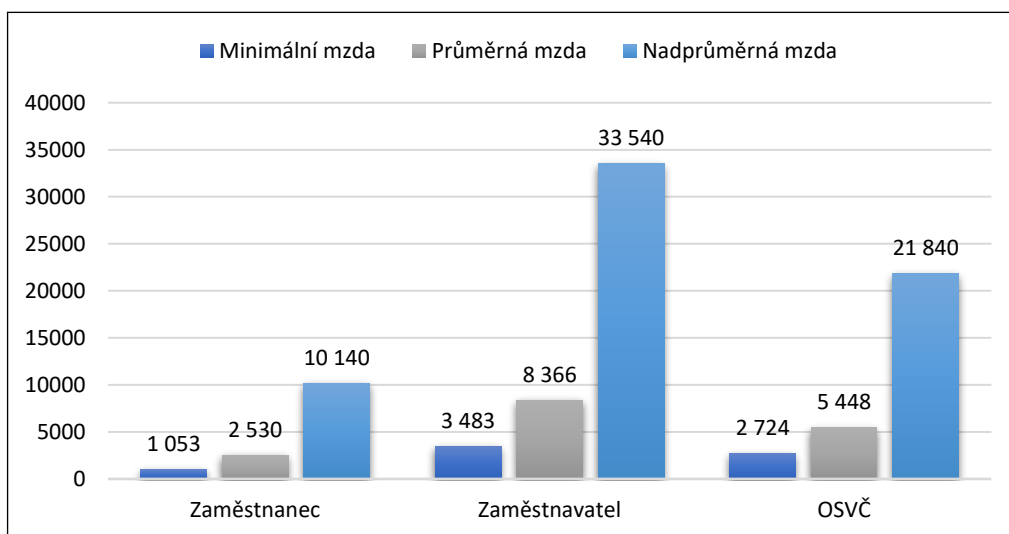
5.3 Pojistné na důchodové pojištění

Odvody na důchodové pojištění jsou opět porovnávány mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a OSVČ. U všech třech hladin příjmů má opět nejvyšší odvody zaměstnavatel, a to i přes fakt, že nemá nejvyšší odvodovou sazbu na toto pojištění.

V případě minimální mzdy tedy za zaměstnance odvádí 3 483 Kč, v případě průměrné mzdy 8 366 Kč a v případě nadprůměrné mzdy pak 33 540 Kč.

Když se porovnají odvody mezi zaměstnancem a OSVČ, je zřejmé, že odvody zaměstnance jsou přibližně o polovinu nižší než výše odvodů v případě OSVČ. Tento fakt je způsoben jak sazbou, která je u zaměstnance pouze 6,5 % oproti OSVČ, kdy se jedná o sazbu 28 %, tak i dalším faktorem, kterým je výše vyměřovacího základu.

Graf 4 Porovnání výše pojistného na důchodové pojištění v Kč



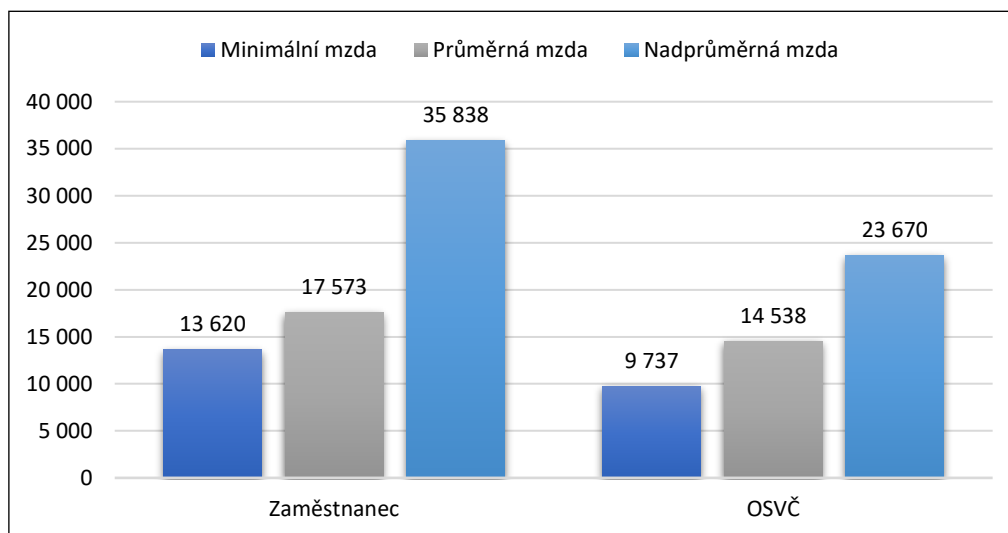
Zdroj: vlastní zpracování

5.4 Výše starobních důchodů

Výše starobního důchodu byla vypočtena pro zaměstnance a OSVČ. U zaměstnance byla pro výpočet použita minimální, průměrná a nadprůměrná mzda, u OSVČ byl místo minimální mzdy použit minimální vyměřovací základ, který v roce 2022 odpovídá částce 9 728 Kč. Dále bylo u OSVČ počítáno s klasickým vyměřovacím základem odpovídajícím polovině průměrné a nadprůměrné mzdy.

Z grafu 5 vyplývá, že ve všech třech případech má OSVČ nižší starobní důchod než zaměstnanec. Konkrétně u minimálního vyměřovacího základu, má OSVČ starobní důchod ve výši 9 737 Kč, což je méně o 3 883 Kč než v případě zaměstnance. V případě průměrné mzdy má OSVČ starobní důchod ve výši 14 538 Kč, což je méně o 3 030 Kč oproti zaměstnanci a v případě nadprůměrné mzdy má starobní důchod odpovídající částce 23 670 Kč, což je oproti zaměstnanci méně o 12 168 Kč.

Graf 5 Porovnání výše starobních důchodů v Kč

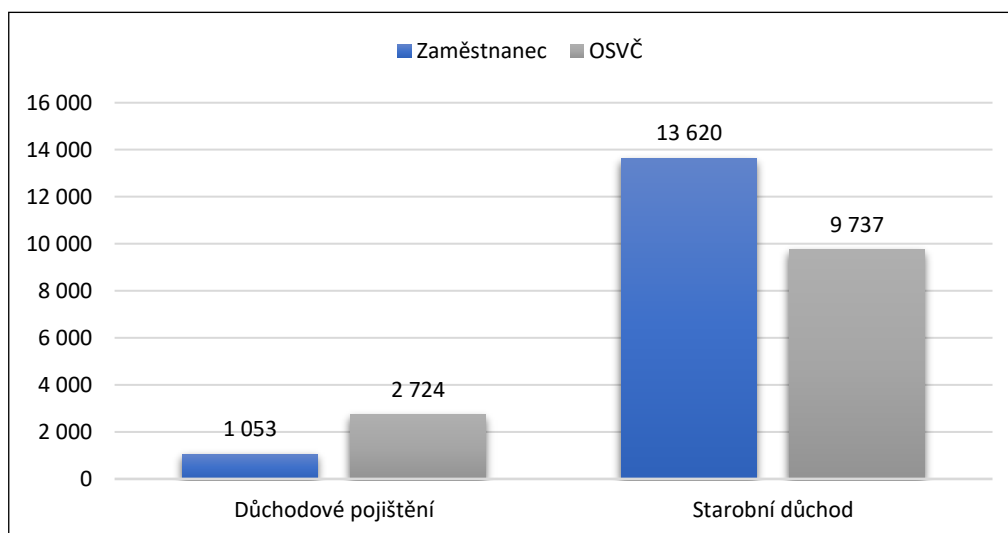


Zdroj: vlastní zpracování

5.5 Porovnání výše odvodů na důchodové pojištění s výší starobních důchodů

V této části budou porovnány odvody na důchodové pojištění s výší vyplácených starobních důchodů. Porovnání bude provedeno dle tří hladin příjmů a u každé příjmové hladiny bude vždy provedeno mezi zaměstnancem a OSVČ.

Graf 6 Porovnání výše odvodů na důchodové pojištění a starobního důchodu u minimálního příjmu v Kč

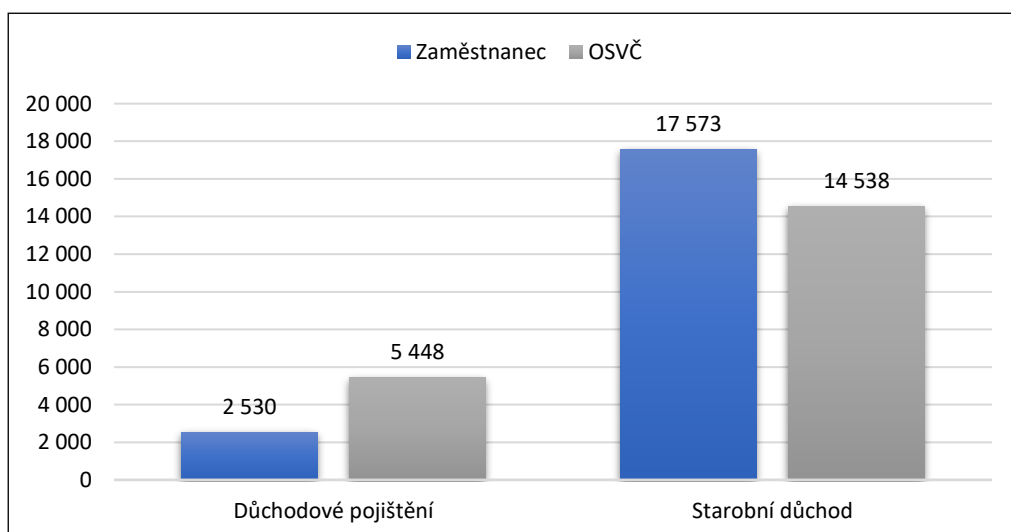


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 6 je zřejmé, že výše odvodů na důchodové pojištění je několikanásobně nižší, než je pak následná výše starobních důchodů. V případě minimální mzdy zaplatil zaměstnanec měsíčně na důchodové pojištění částku 1 053 Kč. Ve výsledku má pak nárok na starobní důchod ve výši 13 620 Kč, což je skoro 13x více oproti danému odvodu. Oproti zaměstnanci pak OSVČ odváděla měsíčně při minimálním příjmu na důchodové pojištění částku ve výši 2 724 Kč. Starobní důchod pak pro OSVČ v takovémto případě vychází na 9 737 Kč, což je pouze přibližně 3,6x více oproti jejím odvodům.

Ačkoliv tedy OSVČ měsíčně na důchodové pojištění odváděla více než zaměstnanec, a to o 1 671 Kč, ve výsledku dosáhla na starobní důchod o 3 883 Kč nižší.

Graf 7 Porovnání výše odvodů na důchodové pojištění a starobního důchodu u průměrného příjmu v Kč

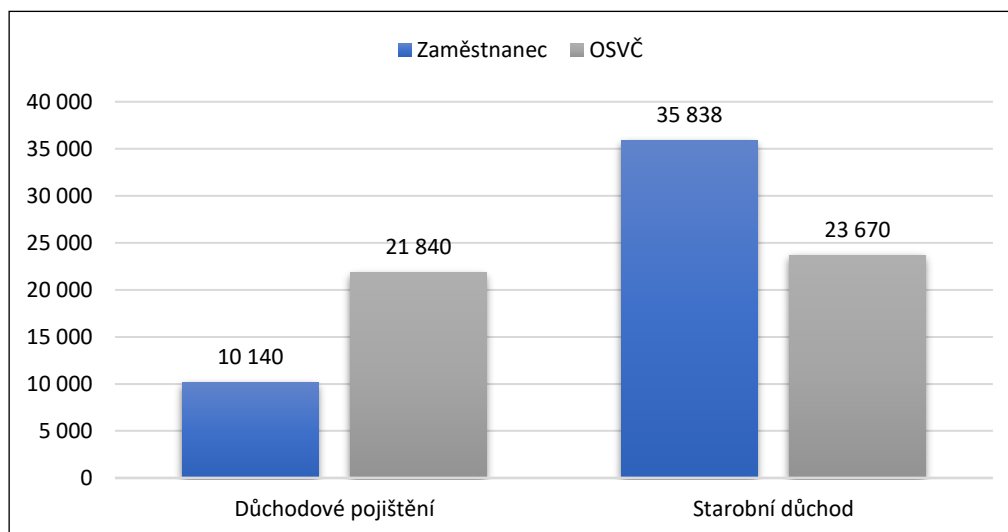


Zdroj: vlastní zpracování

Graf 7 znázorňuje rozdíl odvodů na důchodové pojištění oproti výši starobních důchodů v případě průměrného příjmu. Skutečností je, že zaměstnanec opět měsíčně odvádí menší částku na důchodové pojištění než OSVČ a to o 2 918 Kč. Zaměstnanec i přes nižší měsíční odvody ve výsledku dosáhne na vyšší starobní důchod, než OSVČ a to o 3 035 Kč.

OSVČ odvádějící měsíčně na důchodové pojištění částku vyšší než zaměstnanec o 2 918 Kč dosahuje na nižší starobní důchod.

Graf 8 Porovnání výše odvodů na důchodové pojištění a starobního důchodu u nadprůměrného příjmu v Kč



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 8 je viditelný rozdíl odvodů na důchodové pojištění oproti výši starobních důchodů tehdy, pokud OSVČ i zaměstnanec pobírají nadprůměrný příjem. Stejně jako v případě minimálního a průměrného příjmu odvádí zaměstnanec měsíčně na důchodové pojištění méně než OSVČ, ale i přes to má ve výsledku vyšší starobní důchod. Jedná-li se tedy o nadprůměrný příjem, zaměstnanec měsíčně odvádí na důchodové pojištění částku ve výši 10 140 Kč, která je přibližně 2x tak nižší než částka, kterou odvádí OSVČ. V případě starobního důchodu pak zaměstnanec pobírá částku vyšší o 12 168 Kč.

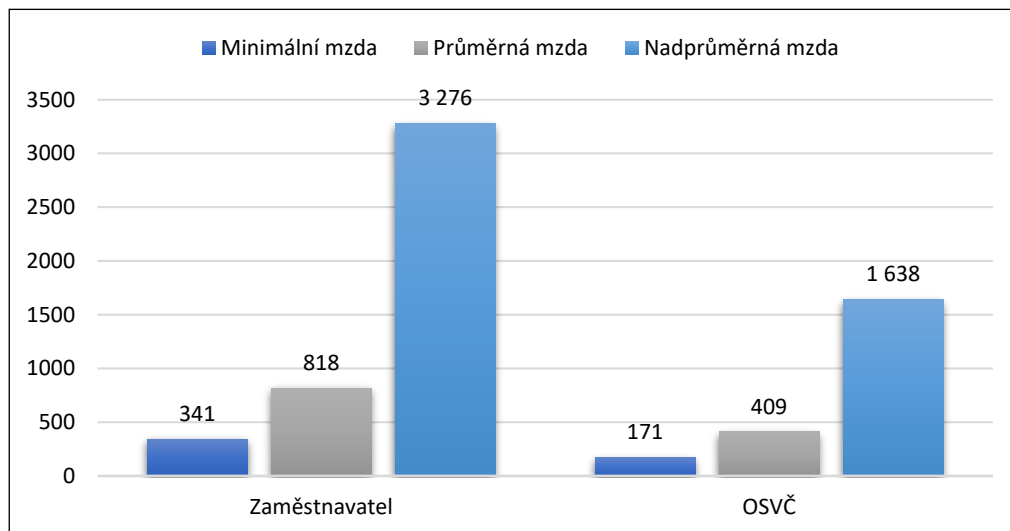
Ačkoliv tedy OSVČ s nadprůměrným příjmem měsíčně odvádí dvojnásobně více, ve výsledku dosáhne na starobní důchod o skoro třetinu nižší než zaměstnanec.

5.6 Pojistné na nemocenské pojištění

Pro zaměstnavatele i pro OSVČ je u nemocenského pojištění stanovena stejná sazba, a to ve výši 2,1 %. Rozdílem je však skutečnost, že u OSVČ je účast na nemocenském pojištění oproti zaměstnavateli dobrovolná. Ve všech případech odvádí zaměstnavatel vyšší částku než OSVČ, přičemž částky jsou vždy v případě zaměstnavatele dvojnásobně oproti OSVČ. Tuto skutečnost zapříčiňuje fakt, že v případě OSVČ je počítáno s vyměřovacím základem, který tvoří polovinu vyměřovacího základu, se kterým je počítáno u zaměstnavatele. U minimální mzdy je tedy odvod v případě OSVČ 171 Kč a v případě zaměstnavatele 341 Kč,

tedy částka je o 170 Kč větší, což odpovídá polovině, jak již bylo řečeno výše. Stejně tomu tak je i u průměrné a nadprůměrné mzdy.

Graf 9 Porovnání výše pojistného na nemocenské pojištění v Kč

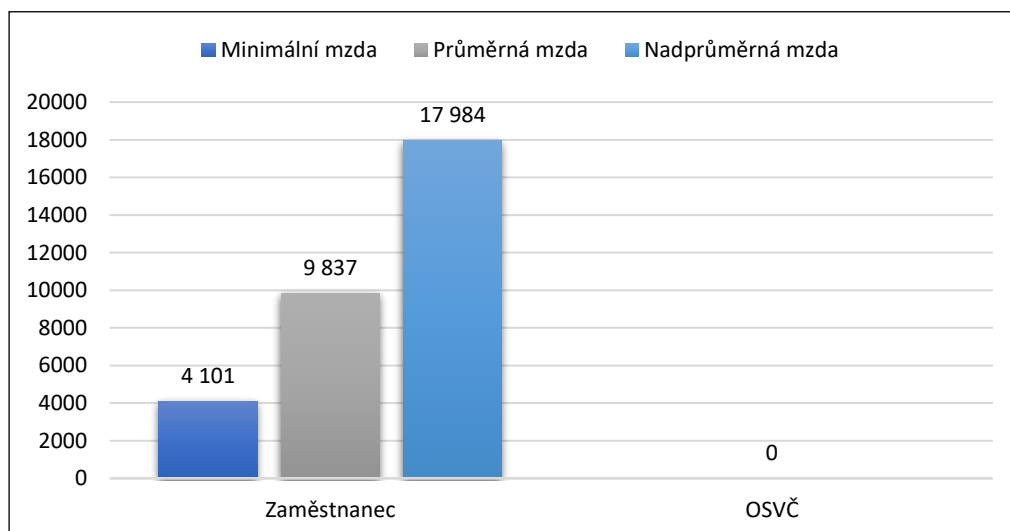


Zdroj: vlastní zpracování

5.7 Náhrada mzdy – DPN 14 dní

Náhrada mzdy je za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti vyplácena pouze zaměstnanci, přičemž zaměstnanci tuto náhradu vyplácí jeho zaměstnavatel, z tohoto důvodu má OSVČ v následujícím grafu nulovou náhradu mzdy.

Graf 10 Porovnání výše náhrady mzdy v Kč - DPN 14 dní



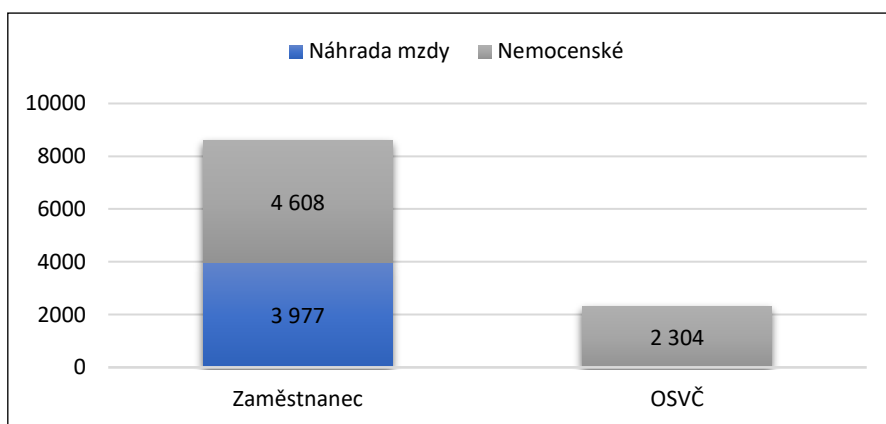
Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec při minimální mzdě dostane náhradu mzdy ve výši 4 101 Kč, při průměrné mzdě náhradu ve výši 9 837 Kč a v případě nadprůměrné mzdy bude dosahovat náhrada mzdy částky 17 984 Kč.

5.8 Náhrada mzdy a dávka nemocenské – DPN 30 dní

V případě dočasné pracovní neschopnosti v délce trvání 30 dní, je za prvních 14 dní vyplácena náhrada mzdy od zaměstnavatele a za zbylých 16 dní je vyplácena dávka nemocenské. V následujících grafech je znázorněna výše vyplacených náhrad mzdy a dávek nemocenské dle výše příjmů a dle toho, zda se jedná o zaměstnance či o OSVČ.

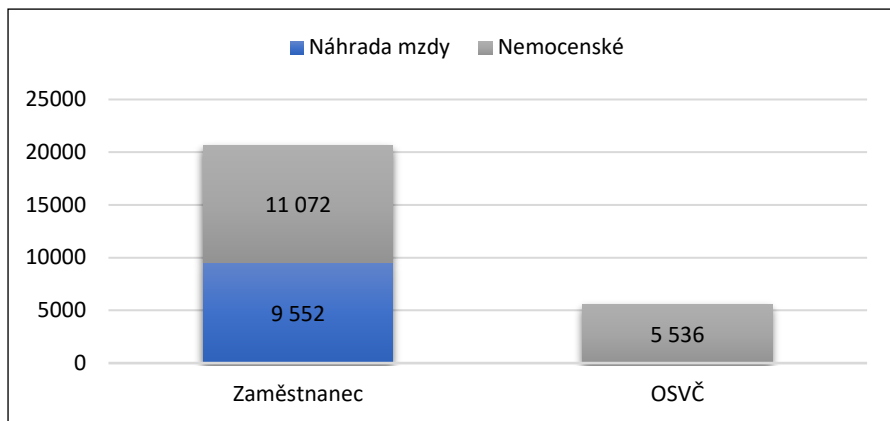
Graf 11 Porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě minimálního příjmu v Kč



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 11 je patrné, že vzhledem k tomu, že zaměstnanci náleží jak náhrada mzdy, tak i dávka nemocenské, je na tom zaměstnanec oproti OSVČ mnohem lépe. Za 30 dní dočasné pracovní neschopnosti dostane zaměstnanec celkem 8 585 Kč. OSVČ ve stejném případě dostane pouze 2 304 Kč, což je skoro jedna čtvrtina toho, co dostane zaměstnanec.

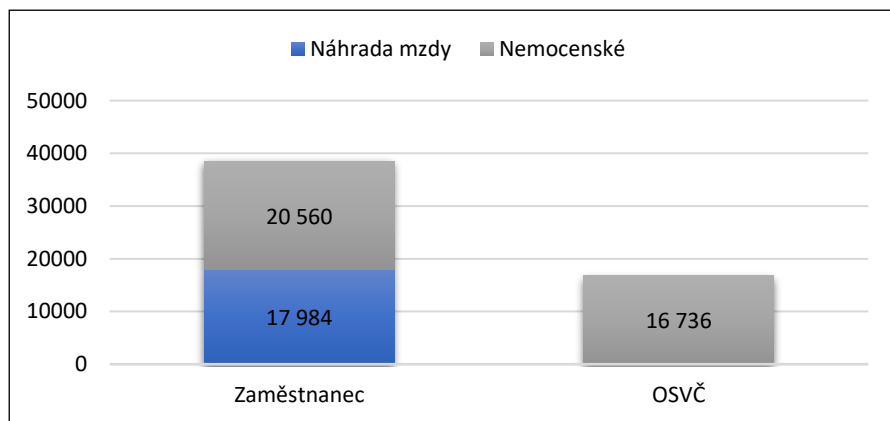
Graf 12 Porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě průměrného příjmu v Kč



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 12 vyplývá, že v případě dočasné pracovní neschopnosti v délce trvání 30 dní, se zaměstnanci celkově vyplatí více finančních prostředků než OSVČ. Zaměstnanec s průměrným příjmem dostane 9 552 Kč od zaměstnavatele, jako náhradu mzdy a k tomu 11 072 Kč dávku nemocenské, celkem tedy obdrží 20 624 Kč. Oproti zaměstnanci dostane OSVČ pouze 5 536 Kč, tedy opět necelou jednu čtvrtinu toho, co zaměstnanec.

Graf 13 Porovnání náhrad mezd a dávek nemocenské v případě nadprůměrného příjmu v Kč



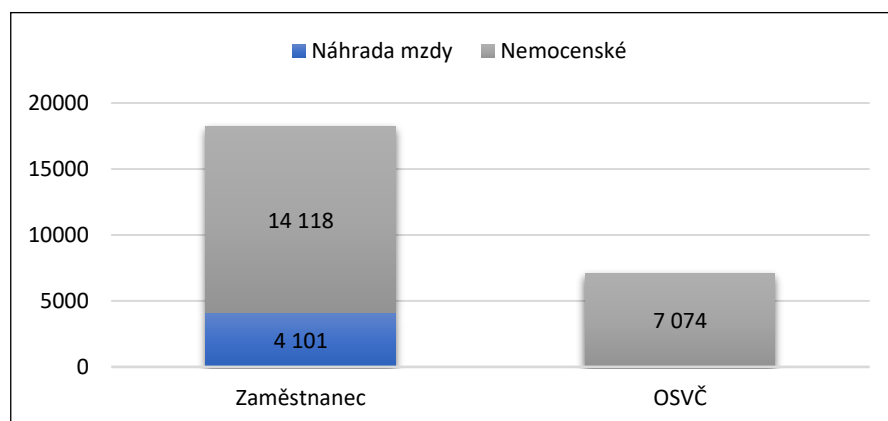
Zdroj: vlastní zpracování

Graf 13 opět znázorňuje velký rozdíl ve výplatě dávek u zaměstnance oproti OSVČ. V případě pobírání nadprůměrné mzdy dostane zaměstnanec za dočasnou pracovní neschopnost v délce trvání 30 dní náhradu mzdy ve výši 17 984 Kč a dávku nemocenské ve výši 20 560 Kč, celkem tedy obdrží částku ve výši 38 544 Kč. Oproti němu OSVČ dostane pouze dávku nemocenské, a to ve výši 16 736 Kč. Zaměstnanec tak dostane o 21 808 Kč více než OSVČ.

5.9 Náhrada mzdy a dávka nemocenské – DPN 60 dní

Pokud dočasná pracovní neschopnost trvá 60 dní, za prvních 14 dní dostává zaměstnanec od svého zaměstnavatele náhradu mzdy, OSVČ v této době nemá na náhradu mzdy nárok. Od 15. dne trvání DPN pak mají zaměstnanec i OSVČ nárok na dávku nemocenské. V následujících grafech je srovnání vyplacených náhrad mzdy a dávek nemocenské dle výše příjmů.

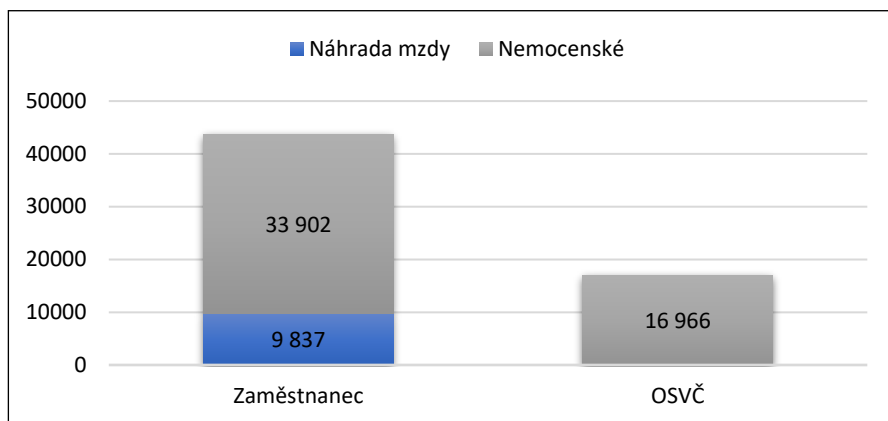
Graf 14 Porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě minimálního příjmu v Kč



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 14 vyplývá, že je na tom zaměstnanec při DPN v délce trvání 60 dní mnohem lépe než OSVČ. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 4 101 Kč a k tomu ještě dávka nemocenské ve výši 14 118 Kč, celkem tedy částka 18 219 Kč. Oproti němu OSVČ náleží pouze dávka nemocenské, a to ve výši 7 074 Kč. OSVČ tedy obdrží o 11 145 Kč méně oproti zaměstnanci.

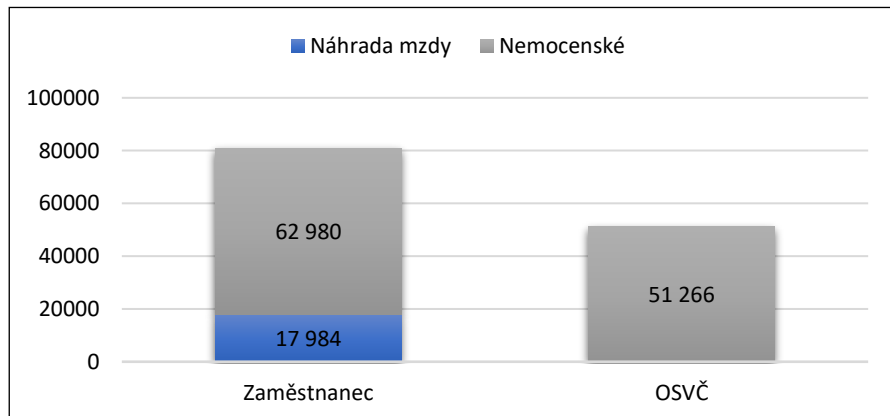
Graf 15 Porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě průměrného příjmu v Kč



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 15 je opět jasně viditelné, že je na tom zaměstnanec lépe i v případě průměrné mzdy. Při průměrné mzdě za DPN v délce 60 dní obdrží náhradu mzdy 9 837 Kč a následně dávku nemocenské 33 902 Kč. Celkem tedy zaměstnanci náleží částka 43 739 Kč. Na druhé straně OSVČ získá dávku nemocenské, a to pouze ve výši 16 966 Kč.

Graf 16 porovnání výše náhrad mezd a dávek nemocenské v případě nadprůměrného příjmu v Kč



Zdroj: vlastní zpracování

Ani u nadprůměrné mzdy tomu není jinak než v předešlých dvou případech. Graf 16 opět potvrzuje fakt, že OSVČ je na tom při vyplácení dávek hůře než zaměstnanec. Zaměstnanec totiž při nadprůměrné mzdě dostává náhradu mzdy ve výši 17 984 Kč a dávku nemocenské ve výši 62 980 Kč, celkem tedy 80 964 Kč, oproti tomu OSVČ dostává dávku nemocenské ve výši 51 266 Kč. OSVČ tedy dostane o necelých 30 000 Kč méně oproti zaměstnanci.

6 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo provedení analýzy sociálního a zdravotního pojištění a na základě této analýzy vyhodnocení specifik pojištění u zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných, a to z hlediska odvodů pojistného a z hlediska výplat dávek nemocenského a důchodového pojištění s případným návrhem možných zlepšujících opatření pro optimální nastavení podmínek daných skupin pojištěnců.

Na základě provedených analýz bylo zjištěno, že dávky vyplácené zaměstnanci jsou vyšší než dávky vyplácené osobě samostatně výdělečně činné, a to i v případech, kdy osoba samostatně výdělečně činná odváděla v průběhu měsíců vyšší pojistné než zaměstnanec, jako tomu bylo například u důchodového pojištění.

Z pohledu na sociální pojištění je při výplatě dávek nemocenského pojištění osoba samostatně výdělečně činná znevýhodněna, v případě, kdy je tohoto pojištění účastna. Ačkoliv OSVČ má stejnou sazbu pojistného 2,1 %, která platí i pro zaměstnavatele, jenž na toto pojištění odvádí pojistné za svého zaměstnance, je na tom ve výsledku OSVČ při výplatě dávek hůře než zaměstnanec. Je to zapříčiněno tím, že za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti získává zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, na kterou ovšem OSVČ nárok nemá. Další faktor působící na tento rozdíl je ten, že v případě zaměstnance se počítá s hrubou mzdou, ale v případě OSVČ se počítá pouze s polovinou rozdílu mezi příjmy a výdaji což snižuje výslednou dávku nemocenského.

Z pohledu na sociální pojištění při výplatě starobního důchodu tomu není jinak. Opět je OSVČ znevýhodněna, ačkoliv výpočty ukázaly, že OSVČ odvádí měsíčně na pojistné vyšší částky než zaměstnanec, ve výsledku dosahuje na nižší starobní důchod. Jednou z příčin je fakt, že větší část na důchodové pojištění odvádí za zaměstnance jeho zaměstnavatel, tedy výsledná sazba je stejná, jako v případě OSVČ, 28 %, ovšem OSVČ hradí celou tuto sazbu sama a zaměstnanci s odvodem z větší části pomáhá zaměstnavatel, jehož sazba je 21,5 % a zaměstnancova pouze 6,5 %. Na nižší starobní důchod v případě OSVČ opět také působí vyměřovací základ, který tvoří pouze polovinu rozdílu mezi příjmy a výdaji.

V případě odvodů na zdravotní pojištění je sazba pro všechny stejná, 13,5 %, ale v případě zaměstnance se dělí a zaměstnanec ze mzdy hradí pouze 1/3 této částky a zbytek hradí zaměstnavatel, což na druhou stranu OSVČ hradí celých 13,5 % sama.

V rámci doporučení je hned několik možností. Jedno možné zlepšení v případě OSVČ může být v podobě změny vyměřovacího základu, kdy by vyměřovacím základem byla celá částka, a nikoliv jen jeho polovina, což by vedlo k vyšší částkám v případě výplat jednotlivých dávek. Další zlepšením by mohlo být uznání náhrady mzdy za prvních 14 dní DPN v případě OSVČ. Mohlo by se jednat například o nějaké paušální předem stanovené částky. Toto zlepšení by tak pomohlo OSVČ především v situacích, kdy se jedná o DPN v délce trvání 14 dní, protože momentálně v takovém případě nemají nárok na žádnou náhradu. Zlepšení z pohledu OSVČ by také mohlo přijít v rámci minimálních záloh. Jak výpočty ukázaly v některých případech nebylo vypočtené pojistné dostatečně vysoké a bylo tak nutné, aby OSVČ uhradila pojistné vyšší, a to v částce minimální zálohy. V případě, že by tato minimální záloha byla snížena, nemusela by pak OSVČ platit vyšší pojistné, než je vypočtená částka.

7 Seznam použitých zdrojů

Monografické publikace:

ARNOLDOVÁ, Anna. Sociální zabezpečení I. Grada Publishing a. s., 2012. ISBN 978-80-247-3724-9

ČERNOHORSKÝ, Jan a TEPLÝ Petr. Základy financí. Grada Publishing a. s., 2012. ISBN 978-80-247-7463-3

ČERVINKA, Tomáš. Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady. Nakladatelství ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-360-8

KAŠE, Miloslav. Vybrané aspekty důchodové reformy v České republice. Grada Publishing, a. s., 2021. ISBN 978-80-271-3042-9

KOLDINSKÁ, Kristina a LANG, Roman. Social Security Law in the Czech Republic. Kluwer Law International BV, 2019. ISBN 978-94-035-1901-2

NĚMEC, Jiří. Principy zdravotního pojištění. Grada Publishing a. s., 2008. ISBN 978-80-247-6378-1

PITACCO, Ermanno. Health Insurance. Springer International Publishing AG, 2014. ISBN 978-3-319-12234-2.

POTŮČEK, Martin. České důchody. Nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4245-1

VANČUROVÁ, Alena a KLAZAR, Stanislav. Sociální a zdravotní pojištění - úvod do problematiky. 2. vyd. ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-381-2

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce. Dvacáté páté vydání, Praha. Grada Publishing a. s., 2022. ISBN 978-80-271-4703-8

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ a dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady. Nakladatelství ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-262-5

ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady včetně problematiky náhrady mzdy k 1. 2. 2022. Nakladatelství ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-352-3

Právní předpisy:

ČESKO. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ČESKO. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Internetové zdroje:

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ – Nemocenské [online]. [citace 15.6.2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/nemocenske>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ – Přehled nejdůležitějších údajů pro sociální zabezpečení v roce 2022 [online]. [citace 21.8.2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/prehled-nejdulezitejsich-udaju-pro-socialni-zabezpeceni-v-roce-2022>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ – Starobní důchod [online]. [citace 2.6.2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/starobni- Duchod>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ – Výpočet a výplata důchodu [online]. [citace 10.6.2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vypocet-a-vyplata-duchodu>

FINANCE – Kalkulačka nemocenské pro rok 2022 [online]. [citace 2.6.2022]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/kalkulacky-a-aplikace/nemocenska/>

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY – Státní rozpočet 2021 v kostce [online]. [citace 3.3.2022]. Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Informacni-letak_2021_Statni-rozpocet-v-kostce_v01.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ – Sociální pojištění v roce 2022 [online]. [citace 5.3.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ – Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2022 [online]. [citace 21.8.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2022>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ – Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2022 [online]. [citace 21.8.2022]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2022>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY – Zdravotní péče hrazena z veřejného zdravotního pojištění [online]. [citace 20.6.2022]. Dostupné z:

<https://www.mzcr.cz/zdravotni-pece-hrazena-z-verejneho-zdravotniho-pojisteni/>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY – Zdravotní pojišťovny [online]. [citace 7.3.2022]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/zdravotni-pojistovny-2/>

MĚŠEC – Změny a novinky roku 2022 v kostce [online]. [citace 3.3.2022]. Dostupné z:

<https://www.mesec.cz/clanky/zmeny-a-novinky-roku-2022-v-kostce/>


VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA – Jaký je minimální vyměřovací základ? [online]. [citace 21.8.2022]. Dostupné z:

<https://www.vzp.cz/platci/informace/osvc/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho/jaky-je-minimalni-vymerovaci-zaklad>

8 Přílohy

Příloha 1 Vzor přihlášky pojištěnce ke zdravotní pojišťovně.....	89
Příloha 2 Vzor eNeschopenky.....	91

Příloha 1 Vzor přihlášky pojištěnce ke zdravotní pojišťovně

	Přihláška pojištěnce	Datum převzetí, razítko VZP ČR
1. Osobní údaje		
Příjmení	Jméno	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Datum narození	Číslo pojištěnce (rodné číslo)	Titul
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pohlaví	Státní příslušnost	Trvalý pobyt v ČR
<input type="checkbox"/> muž <input type="checkbox"/> žena	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
Adresa trvalého pobytu: Ulice		Číslo popisné / orientační
<input type="text"/>		<input type="text"/>
PŠČ	Obec	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefon	E-mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
2. Zákonný zástupce		
Příjmení	Jméno	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Číslo pojištěnce (rodné číslo)		
<input type="text"/>		
3. Kód a název dosavadní zdravotní pojišťovny, datum změny		
Kód	Název dosavadní zdravotní pojišťovny	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Dosavadní číslo pojištěnce		Změna zdravotní pojišťovny od
<input type="text"/>		<input type="text"/>
4. Souhlas se zpracováním osobních údajů		
<input type="checkbox"/> Souhlasím s tím, aby mé osobní a kontaktní údaje uvedené v tomto formuláři zpracovávala VZP ČR v souladu se zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. Poskytnuté údaje budou zpracovávány pouze v nezbytném rozsahu pro účely předávání informací týkajících se marketingových aktivit VZP ČR a dále pak informací týkajících se činnosti a klíčových služeb provozovaných VZP ČR. Souhlasím se zasláním zpráv na podporu a propagaci služeb a image VZP ČR a obdobných sdělení na mou uvedenou e-mailovou či korespondenční adresu. Souhlas uděluji dobrovolně s tím, že ho mohu kdykoliv bezplatně odvolat na adrese VZP ČR. Tento souhlas se vztahuje i na všechny další zpracovatele uvedených dat, resp. osoby, které jsou oprávněny poskytovat služby spojené s výhodami a benefity pojištěncům VZP ČR.		
Při změně zdravotní pojišťovny jsem splnil(a) lhůty stanovené pro změnu zdravotní pojišťovny dle § 11 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění. Prohlašuji, že všechny údaje, které jsem uvedl(a) na tomto formuláři, jsou pravdivé a úplné. Svým podpisem stvrzuji svoji vůli stát se pojištěncem VZP.		
Vyplněno dne	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Podpis pojištěnce (zákonného zástupce)	

Poučení k formuláři Přihláška pojištěnce

Formulář je určen pro změnu zdravotní pojišťovny. Podle ustanovení § 11 odst. 1 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, lze změnit zdravotní pojišťovnu jednou za 12 měsíců, a to vždy jen k 1. lednu následujícího kalendářního roku. Přihlášku je pojištěnec nebo jeho zákonný zástupce povinen podat nejpozději 6 měsíců před požadovaným dnem změny. Přihlášku lze podat pouze jednu, k případným dalším přihláškám se nepřihlíží, a to ani tehdy, jsou-li podány ve stanovené lhůtě.

Osobní údaje

Číslo pojištěnce - u občanů ČR rodné číslo. Cizinci, kteří mění zdravotní pojišťovnu, uvedou číslo pojištěnce, pod kterým byli evidováni u dosavadní zdravotní pojišťovny. Cizinec, který dosud nebyl v ČR přihlášen u žádné zdravotní pojišťovny, uvede datum narození ve formátu DD.MM.RRRR a zdravotní pojišťovna mu číslo pojištěnce přidělí.

Zákonný zástupce

Zákonný zástupce zastupuje nezletilého nebo jinou osobu, která nemá způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu.

Případné dotazy zodpoví pracoviště VZP nebo klientské centrum VZP, Praha 3, Orlická 4/2020, PSČ 130 00, v době od 8 do 16 hodin na telefonním čísle: 952 222 222; v době od 16 do 8 hodin je na stejném telefonním čísle záznamník. Obecné informace jsou k dispozici na internetové adrese: www.vzp.cz.

Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti (DPN) II. díl - Průkaz práce neschopného pojištěnce

A. Identifikace pojištěnce					
Příjmení	Jméno	Titul	Datum narození	Rodné číslo	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
B. Přesná adresa místa pobytu v době DPN (včetně poschodí)					
Ulice	Číslo domu	Poschodí	Telefonní číslo		
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
Obec	PSC	Stát			
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>			
C. Název a adresa zaměstnavatele					
Název zaměstnavatele			Profese		
<input style="width: 100%;" type="text"/>			<input style="width: 100%;" type="text"/>		
Ulice	Č. domu	Obec	PSC	Stát	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
D. Údaje o DPN					
Neschopen práce od	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Vystaveno dne	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
<input type="checkbox"/> Úraz Pojištěnec uvádí/Podezření <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, podpis ošetřujícího lékaře					
Písemný souhlas k uznání DPN za více než tři kalendářní dny přede dnem zjištění vydala OSSZ (služební orgán) dne					
<input style="width: 100%;" type="text"/>					
Neschopen práce do	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Rozhodnuto dne	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
..... Razítko poskytovatele zdravotních služeb, podpis ošetřujícího lékaře					
DPN byla ukončena rozhodnutím OSSZ (služebního orgánu)			Ke dni	Rozhodnuto dne	
<input style="width: 100%;" type="text"/>			<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
E. Povolené vycházky					
Ode dne	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Od	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Do	<input style="width: 100%;" type="text"/>
		Od	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Do	<input style="width: 100%;" type="text"/>

D)

Číslo rozhodnutí o DPN

**F. Potvrzení ošetřujícího lékaře o trvání DPN**

Datum kontroly	Příští kontrola dne	Podpis lékaře nebo pracovníka OSSZ	Poznámka

G. Záznamy lékaře a pracovníka OSSZ (služebního orgánu)

Datum kontroly	Příští kontrola dne	Podpis lékaře nebo pracovníka OSSZ	Poznámka

H. Záznamy ošetřujících lékařů a poskytovatelů zdravotních služeb

Den propuštění pojištěnce z péče	Předán do dalšího ošetřování lékaři	Podpis ošetřujícího lékaře	Den převzetí pojištěnce do péče	Podpis ošetřujícího lékaře, který převzal péči

Lůžková péče od	Podpis ošetřujícího lékaře	Lůžková péče do	Podpis ošetřujícího lékaře

Místo pobytu pojištěnce po propuštění z lůžkové péče

Poučení

Nesouhlasí-li pojištěnec s rozhodnutím o vzniku nebo o ukončení DPN, má možnost podat do tří dnů ode dne doručení rozhodnutí návrh na jeho přezkoumání ošetřujícímu lékaři (OL), který rozhodnutí vydal. Pokud OL (poskytovatel zdravotních služeb) návrhu na přezkoumání nevyhoví, předá do pěti pracovních dnů spis s návrhem na přezkoumání příslušnému krajskému úřadu (§ 49 zákona č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Pojištěnec je povinen oznámit příslušné OSSZ (služebnímu orgánu či útvaru) všechny rozhodné skutečnosti, které by měly vliv na poskytování nebo zánik nároku na nemocenské nebo jeho výplatu, a to do 8 dnů ode dne, kdy se o těchto skutečnostech dozvěděl (§ 103 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.)