

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**  
**EKONOMICKÁ FAKULTA**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku  
Katedra: Účetnictví a financí

**System sociálního zabezpečení v ČR**

(The social security system in the Czech Republic)

**Vedoucí diplomové práce:**

Ing. Hana Hlaváčková

**Autor:**

Bc. Šárka Roubalová



**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Šárka ROUBALOVÁ**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**  
Název tématu: **Systém sociálního zabezpečení v ČR**  
Zadávací katedra: **Katedra účetnictví a financí**

**Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :**

Cíl práce: analyzovat vývoj sociálního zabezpečení v ČR z hlediska pojištěnce a z hlediska zaměstnavatele (mzdové účtárny)

Osnova:

- 1) Legislativní úprava sociálního pojištění v ČR
- 2) Klasifikace systému sociálního pojištění v ČR
  - Veřejné zdravotní pojištění
  - Sociální zabezpečení (důchodové pojištění, nemocenské pojištění, státní politika zaměstnanosti)
- 3) Důchodové pojištění
  - Důchody - jejich výše a nárok na ně
  - Úkoly zaměstnavatelů v oblasti důchodového pojištění
  - Souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti
- 4) Nemocenské pojištění
  - vyměřovací základ a výpočty nemocenského pojištění
  - účast na pojištění
  - dávky nemocenského pojištění
- 5) Povinnosti a úkoly mzdových účtáren v oblasti sociálního zabezpečení
- 6) Zhodnocení vývoje sociálního zabezpečení v ČR

Rozsah grafických prací:  
Rozsah pracovní zprávy: 50 - 60 stran  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:


Kol. autorů: Abeceda mzdové účetní 2009. Anag, s.r.o. 2009  
Vybíhal, V.: Zdaňování příjmů fyzických osob, GRADA 2009  
Vybíhal, V.: Mzdové účetnictví 2009, Grada 2009  
Ženíšková, M.: Pojistné na sociální zabezpečení. ANAG 2009  
Kol. autorů: Sociální zabezpečení. CP Books 2008  
Příš, J.: Nemocenské pojištění v praxi. Grada 2009  
Zákon č. 589/ 1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění poslední novely zákona  
Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění ve znění poslední novely zákona  
Zákon č.563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění poslední novely zákona  
Časopis Mzdy a personalistika v praxi, Aspi, a. s.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Hana Hlaváčková  
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání diplomové práce: 30. října 2009  
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2010

  
prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.  
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (1)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 30. října 2009

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Systém sociálního zabezpečení v ČR jsem vypracovala samostatně. Použitou literaturu a veškeré použité podkladové materiály uvádím v seznamu literatury.

Prohlašuji, že v souladu s §47 b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem a odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne .....

Bc. Šárka Roubalová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji vedoucí diplomové práce, paní Ing. Haně Hlaváčkové, za udělení tématu a za rady, které mi poskytla v průběhu zpracování diplomové práce.

Dále děkuji panu řediteli MVDr. Františku Koubovi, který zastupuje Krajskou veterinární správu pro Jihočeský kraj, za poskytnutí svolení k použití informací pro vypracování práce. Velmi děkuji také paní Eugenii Klufové za poskytnutí cenných rad při zpracování výpočtů.

# Obsah

<b>1. ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>2. LITERÁRNÍ PŘEHLED</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1 Sociální zabezpečení</b> .....	<b>11</b>
2.1.2 Tři základní pilíře sociálního zabezpečení.....	11
2.1.2.1 Systém sociálního pojištění.....	12
2.1.2.2 Legislativní úprava.....	14
2.1.2.3 Poplatníci pojistného.....	14
2.1.2.4 Rozhodné období.....	15
2.1.2.5 Vyměřovací základ.....	15
2.1.2.6 Odvod a splatnost pojistného.....	16
2.1.2.7 Sazby pojistného.....	16
<b>2.2. Veřejné zdravotní pojištění</b> .....	<b>17</b>
2.2.1 Legislativní úprava.....	17
2.2.2 Osobní rozsah zdravotního pojištění.....	17
2.2.3 Vznik a zánik zdravotního pojištění.....	18
2.2.4 Vymezení okruhu plátců.....	18
2.2.5 Zaměstnanci jako účastníci zdravotního pojištění.....	19
2.2.5.1 Povinnosti zaměstnance.....	19
2.2.5.2 Vyměřovací základ zaměstnance.....	20
2.2.5.3 Rozhodné období.....	21
2.2.5.4 Sazby pojistného.....	21
2.2.5.5 Odvod pojistného.....	21
<b>2.3. Nemocenské pojištění</b> .....	<b>22</b>
2.3.1 Legislativní úprava.....	22
2.3.2 Účast na pojištění.....	22
2.3.3 Zaměstnanci jako účastníci nemocenského pojištění.....	23
2.3.3.1 Podmínky účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění.....	23
2.3.3.2 Vznik, přerušování a zánik pojištění zaměstnanců.....	24
2.3.4 Druhy dávek nemocenského pojištění.....	25
2.3.4.1 Nemocenské.....	25
2.3.4.2 Peněžité pomoci v mateřství.....	29
2.3.4.3 Ošetřovné.....	29
2.3.4.4 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	30
2.3.5 Výpočet dávek nemocenského pojištění.....	31
2.3.5.1 Denní vyměřovací základ.....	31
2.3.5.2 Redukční hranice.....	31
2.3.6 Splacnost nemocenského pojištění.....	32
<b>2.4. Důchodové pojištění</b> .....	<b>32</b>
2.4.1 Legislativní úprava.....	32
2.4.2 Účast na důchodovém pojištění.....	33
2.4.2.1 Povinná účast.....	33
2.4.2.2 Dobrovolná účast.....	33
2.4.2.3 Podmínky účasti na pojištění.....	34
2.4.3 Prvky výpočtu důchodu.....	35

2.4.4 Druhy důchodů .....	35
2.4.4.1 Starobní důchod.....	36
2.4.4.2 Invalidní důchod.....	39
2.4.4.3 Vdovský a vdovecký důchod .....	40
2.4.4.4 Sirotčí důchod .....	41
<b>2.5. Sociální zabezpečení z účetního hlediska .....</b>	<b>42</b>
<b>3. CÍLE A METODIKA PRÁCE.....</b>	<b>45</b>
<b>4. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>47</b>
<b>4.1 Charakteristika KVS pro Jčk.....</b>	<b>47</b>
4.1.1 Povinnosti KVS pro JčK v sociálním zabezpečení.....	48
4.1.1.1 Zdravotní a sociální pojištění .....	48
4.1.1.2 Nemocenské pojištění .....	49
4.1.1.3 Důchodové pojištění.....	51
<b>4.2 Výpočet dávek nemocenského pojištění.....</b>	<b>55</b>
4.2.1 Rok 2005 .....	55
4.2.1.1 Nemocenská .....	55
4.2.1.2 Peněžité pomoci v mateřství (PPM) .....	57
4.2.1.3 Podpora při ošetřování člena rodiny (ošetřovné, dále OČR).....	58
4.2.2 Rok 2006 .....	59
4.2.2.1 Nemocenská .....	59
4.2.2.2 PPM.....	61
4.2.2.3 OČR .....	61
4.2.3 Rok 2007 .....	62
4.2.3.1 Nemocenská .....	62
4.2.3.2 PPM.....	64
4.2.3.3 OČR .....	64
4.2.4 Rok 2008 .....	65
4.2.4.1 Nemocenské .....	65
4.2.4.2 PPM.....	70
4.2.4.3 OČR .....	70
4.2.5 Rok 2009 .....	71
4.2.5.1 Nemocenské a náhrada mzdy .....	72
4.2.5.2 PPM.....	77
4.2.5.3 OČR .....	77
4.2.6 Rok 2010 .....	78
4.2.6.1 Nemocenské a náhrada mzdy .....	79
4.2.6.2 PPM.....	82
4.2.6.3 OČR .....	83
<b>4.3 Vyhodnocení výpočtů.....</b>	<b>84</b>
<b>5. ZÁVĚR .....</b>	<b>91</b>
<b>6. SUMMARY.....</b>	<b>93</b>



<b>7. SEZNAM LITERATURY .....</b>	<b>94</b>
<b>8. SEZNAM SCHÉMAT, TABULEK, GRAFŮ A PŘÍLOH.....</b>	<b>98</b>

# 1. Úvod

Každý z nás se ve svém životě může dříve či později dostat do tíživé situace, kvůli které ztratí část svého příjmu. Jedná se o situace spojené s věkem (stáří), rodinou (mateřství), či se zdravotním stavem (např. nemoc), nezaměstnaností atd. Tyto události mohou být z hlediska jejich trvání dočasné (např. dočasná pracovní neschopnost), ale i dlouhodobého či dokonce trvalého rázu (např. invalidita). Lze je předvídat i předcházet jim, avšak mohou být také nevyzpytatelné a neodvratitelné. Jednotlivec, který se dostane do takovéto životní situace, ji velmi těžko zvládá vlastními silami. Vyvolává tak veřejný zájem na poskytnutí pomoci, především náhrady ztraceného příjmu.

Soubor institucí a opatření, díky nimž se předchází těmto sociálním událostem a které mají za úkol zmírňovat či odstraňovat jejich nepříznivé ekonomické dopady na člověka, se nazývají sociálním zabezpečením. Sociální zabezpečení v sobě zahrnuje mimo jiné důležitou oblast sociálního pojištění.

Sociální pojištění v České republice, prostřednictvím něhož je poskytována náhrada ušlého příjmu jedince, je rozděleno na veřejné zdravotní pojištění, nemocenské pojištění, důchodové pojištění a státní politiku nezaměstnanosti.

Diplomová práce je zaměřena na systém sociálního zabezpečení v České republice. Jelikož je téma velice obsáhlé, je diplomová práce orientována především na okruh nemocenského pojištění a jeho vývoj způsobený legislativními změnami v letech 2005 až 2010. Práce je rozdělena do dvou částí, z nichž v první – teoretické části je pozornost věnována výkladu dané problematiky v podmínkách roku 2010. Je zde vysvětlena základní charakteristika všech oblastí sociálního zabezpečení nejen z pohledu pojištěnce – zaměstnance, ale i z účetního hlediska. Druhá část diplomové práce, tzv. praktická část, je rozdělena na dva hlavní úseky. První obsahuje seznámení s vybranou organizací a s jejími povinnostmi v sociálním zabezpečení coby povinnostmi zaměstnavatele. Druhý úsek je zaměřen na výpočty dávek nemocenského pojištění (nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetrovného) od roku 2005 do roku 2010 a na následné vyhodnocení výsledků a zhodnocení vývoje nemocenského pojištění v uvedených letech.

## 2. Literární přehled

### 2.1 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení jako součást sociální politiky a jako prostředek k uskutečňování jejích úkolů a cílů můžeme obecně chápat jako soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím a pomocí se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí občanů. (Krebs, 2005)

Sociální zabezpečení je například definováno jako systém náhradních (mimořádných) zdrojů zabezpečující relativní stabilitu minimální úrovně sociálního zabezpečení a sociální suverenity těmito formami:

- sociálními příjmy (na principu pojištění i prostými dávkami – dlouhodobými i krátkodobými),
- sociálními službami (tj. informačními, poradenskými a zprostředkovatelskými sítěmi a navazujícími službami – např. pečovatelská služba, služby pro důchodce, aj.),
- sociálními azyly (tj. různými formami azylů zejména při selhání přirozených zdrojů sociální suverenity bezpečnosti: např. ústavy pro těžce postižené, opuštěné, dětské domovy a domovy důchodců apod.). (Krebs, 2005)

V každé zemi se sociální zabezpečení liší, zahrnuje různý obsah. Může se odlišovat svým charakterem i náplní, cíli, formou financování, převažujících principech, na kterých je vybudováno, ale i definicí okruhu sociálních událostí.

#### 2.1.2 Tři základní pilíře sociálního zabezpečení

System sociálního zabezpečení stojí na třech základních pilířích:

- 1) **system sociálního pojištění** – v rámci tohoto systému jsou řešeny ty situace, na které je možno se dopředu připravit (pojistit, popř. připojistit), a to odložením peněžních prostředků pro případ budoucí nepříznivé události.
- 2) *system státní sociální podpory* - tímto nástrojem jsou kryty sociální události, na které se nelze dopředu připravit. Představuje system dávek, které doplňují příjem občana (porodné, rodičovský příspěvek atd.)

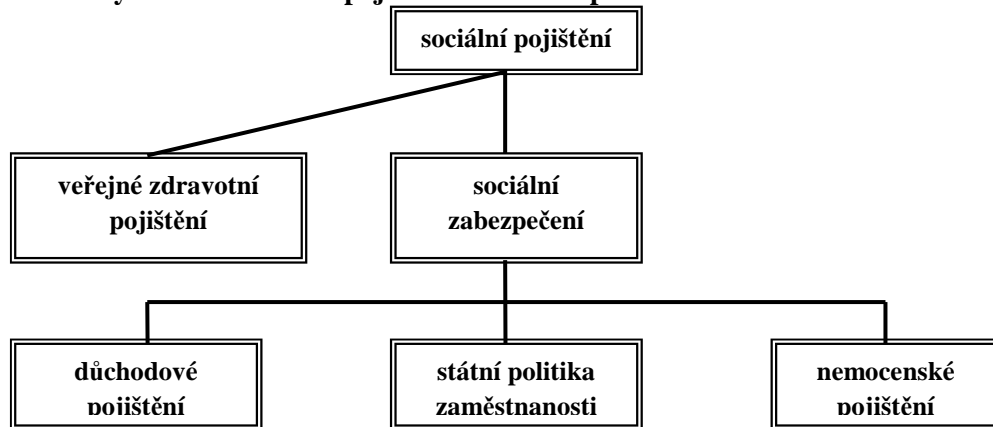
- 3) *systém sociální pomoci* – tento systém napomáhá lidem, kteří nejsou účastni sociálního pojištění a ani jim nelze pomoci v rámci systému státní sociální podpory. Jedná se o lidi, kteří se dostali do hmotné nouze.

### 2.1.2.1 Systém sociálního pojištění

Sociální pojištění se v České republice skládá několika subsystémů. **Za prvé** je to *veřejné zdravotní pojištění*, které slouží ke krytí výdajů spojených s financováním nutné zdravotní péče v rozsahu daném zákonnými pravidly. Tento subsystém je od dalších částí nejvíce odkloněn. **Druhým subsystémem** je *nemocenské pojištění*, které má osobám pro nemoc nebo úraz krátkodobě neschopným výdělečné činnosti pomoci nahradit chybějící příjmy z ní. **Třetím subsystémem** (z hlediska potřeby finančních prostředků však nejvýznamnějším) je *důchodové pojištění*, které pomáhá v případě dlouhodobé nebo trvalé neschopnosti pracovat (stáří, invalidita). Druhý a třetí subsystém (tj. nemocenské a důchodové pojištění) jsou v zákonech dohromady označovány jako sociální zabezpečení. Ani zdraví jedinci v produktivním věku nejsou někdy schopni zabezpečovat své potřeby. Společensky uznaná ochrana se proto týká nezaměstnanosti. A tak je čtvrtým subsystémem státní politika zaměstnanosti. Můžeme tedy shrnout:

**Sociální pojištění v České republice se skládá z veřejného zdravotního, nemocenského a důchodového pojištění a ze státní politiky zaměstnanosti.**  
(Vančurová, Láchová, 2008)

**Schéma 1: Části systému sociálního pojištění v České republice**



Zdroj: Daňový systém ČR 2008 aneb Učebnice daňového práva, Vančurová, Láchová, 2008

Pojistné na důchodové zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nemocenské pojištění je určeno k úhradě výdajů státního rozpočtu v souvislosti s:

- dávkami důchodového pojištění (starobní důchody, plný invalidní a částečný invalidní důchod, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod),
- tzv. podporou v nezaměstnanosti, kterou dostávají uchazeči o zaměstnání a dalšími výdaji, které souvisejí se zabezpečováním práva na práci, na správné výdaje ČSSZ a úřadů práce,
- dávkami nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné (dříve podpora při ošetřování člena rodiny), vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství). (<http://www.mesec.cz/dane/socialni-pojisteni/pruvodce/>)

**Tabulka 1: Účel a zaměření jednotlivých subsystémů pojistného systému**

<b>Subsystém pojištění</b>	<b>Účel pojištění</b>	<b>Zaměření pojistného plnění</b>
<i><b>Veřejné zdravotní pojištění</b></i>	krytí výdajů spojených s financováním nutné zdravotní péče	zákonem garantovaná zdravotní péče – návštěva u lékaře, hospitalizace v nemocnici, léky, lázeňské pobyty, zdravotní pomůcky apod.
<i><b>Důchodové pojištění</b></i>	krytí výdajů spojených s trvalou neschopností pracovat	starobní důchod, všechny druhy invalidních důchodů, pozůstalostní důchody – vdovský, vdovecký, sirotčí atd.
<i><b>Nemocenské pojištění</b></i>	náhrada příjmu z důvodu pracovní neschopnosti	nemocenská vyplácená zaměstnanci nebo OSVČ, podpora při ošetřování člena rodiny, peněžité pomoci v mateřství apod.
<i><b>Státní politika zaměstnanosti</b></i>	podpora osob vedených v evidenci úřadu práce vyplácená dle zákonných pravidel	peněžité podpora v nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti – podpora tvorby nových pracovních míst v daném regionu apod.

Zdroj: www.komora.cz

### **2.1.2.2 Legislativní úprava**

Základními právními předpisy, které upravují problematiku sociální zabezpečení v České republice, jsou:

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 114/1988 o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 149/1988, kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

### **2.1.2.3 Poplatníci pojistného**

**Poplatníky** pojistného jsou:

- a) zaměstnavatelé, tj. organizace (s více než 25 zaměstnanci) a malé organizace (které nesplňují podmínku více než 25 zaměstnanců),

- b) zaměstnanci, kteří jsou taxativně vyjmenováni v § 3 odst.1 písmene b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a zároveň patří do jedné z 2 skupin, které tento zákon rozlišuje v § 3 odst.3,
- c) osoby samostatně výdělečně činné, které jsou účastny na důchodovém pojištění. Dobrovolně může platit pojistné na nemocenské.,
- d) osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění,

#### **2.1.2.4 Rozhodné období**

Pojistné se vypočítává stanoveným procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. Tím je u zaměstnanců kalendářní měsíc, za který pojistné platí. (<http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>)

#### **2.1.2.5 Vyměřovací základ**

Vyměřovacím základem **zaměstnance** je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění. Vyměřovacím základem **zaměstnavatele** je úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. (Šubrt a kol., 2008)

##### **2.1.2.5.1 Maximální vyměřovací základ**

V roce 2008 byl zaveden pro všechny účastníky pojištění termín maximální vyměřovací základ, který představuje horní hranici pojistného. Od roku 2010 se za maximální hranici vyměřovacího základu považuje 72násobek průměrné mzdy, tedy 1 707 048 Kč.

Překročení maximální částky vyměřovacího základu zaměstnance v daném roce se řeší následovně:

- a) *jen u jednoho zaměstnavatele*, neplatí zaměstnanec v tomto kalendářním roce pojistné z částky, která přesahuje tento maximální

vyměřovací základ; to platí i v případě více zaměstnání v kalendářním roce, avšak u téhož zaměstnavatele,

- b) *u více zaměstnavatelů*, považuje se pojistné zaplacené zaměstnancem z úhrnu jeho vyměřovacích základů ze všech zaměstnání, který přesahuje tento maximální vyměřovací základ, za přeplatek na pojistném (§ 17); tento přeplatek však nemůže být vyšší než částka, která byla zaměstnanci z jeho příjmů sražena na pojistném. (<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialni-zabezpeceni-pojistne/zneni.aspx>)

### 2.1.2.6 Odvod a splatnost pojistného

Zaměstnavatel je povinen sám vypočítat výši pojistného, kterou odvádí za sebe i za zaměstnance.

Zaměstnavatel odvádí pojistné za jednotlivé kalendářní měsíce. Pojistné za kalendářní měsíc je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Pojistné se odvádí na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. (§ 9 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociálního zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů)

Od roku 2010 se sociální pojištění považuje za zaplacené dnem připsání částky pojistného na účet příslušné správy sociálního zabezpečení.

### 2.1.2.7 Sazby pojistného

Sazby pojistného z příslušného vyměřovacího základu činí pro výpočet pojistného v roce 2010:

- 6,5 %** u **zaměstnanců** z vyměřovacího základu, které vynaloží pouze na důchodové pojištění, jelikož pojistné na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti zaměstnanec neplatí,
- 25 %** u **zaměstnavatelů** z úhrnu vyměřovacích základů za zaměstnance, z toho připadá na nemocenské pojištění 2,3 %, na důchodové pojištění 21,5 % a na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %,



## 2.2. Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění je nedílnou součástí sociálního pojištění v České republice. Je založeno na principu celospolečenské solidarity a sdílení rizika všemi občany. Je povinné pro každého občana ČR. Ten si ho buď hradí sám, nebo je za něj placeno státem (děti, studenti, důchodci, apod.). Každý pojištěný má nárok na bezplatnou základní zdravotní péči.

Zdravotní pojištění je určené k úhradě nákladů zdravotní péče. Plně jsou hrazeny nezbytné lékařské úkony, léky a zdravotnický materiál. Na některé léky a zákroky pacient připlácí, některé hradí zcela. (<http://www.mesec.cz/dane/zdravotni-pojisteni/pruvodce/>)

Zdravotní pojištění poskytuje Veřejná zdravotní pojišťovna a 9 zdravotních pojišťoven, kterým se platí pojistné.

Pojištěnec může změnit zdravotní pojišťovnu jednou za **12 měsíců**, a to vždy **jen k 1. dni kalendářního čtvrtletí**. (Šubrt a kol., 2010)

### 2.2.1 Legislativní úprava

Zdravotní pojištění je upraveno v těchto právních předpisech:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 160/1992 Sb., zákon o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních v platném znění,
- zákon č. 20/1966 Sb., zákon o péči o zdraví lidu v platném znění.

Dále se na veřejné zdravotní pojištění vztahuje řada dalších vyhlášek a nařízení vlády.

### 2.2.2 Osobní rozsah zdravotního pojištění

Podle zákona jsou zdravotně pojištěny:

- a) osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky,
- b) osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt

na území České republiky. (§ 2 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění v platném znění)

Ze zdravotního pojištění jsou vyňaty:

- osoby, které nemají na území ČR trvalý pobyt a jsou zaměstnány v ČR u zaměstnavatelů:
  - kteří požívají diplomatických výhod a imunit, anebo
  - kteří nemají na území ČR sídlo;
- osoby, které se zdržují dlouhodobě a nepřetržitě v cizině na dobu delší než 6 měsíců, jsou v cizině zdravotně pojištěny a učinily o této skutečnosti písemný záznam. (Vybíhal, Bernreiter, 2008)

### **2.2.3 Vznik a zánik zdravotního pojištění**

Zdravotní pojištění *vzniká* dnem:

- a) narození, jde-li o osobu s trvalým pobytem na území České republiky,
- b) kdy se osoba bez trvalého pobytu na území České republiky stala zaměstnancem [§ 5 písm. a)],
- c) získání trvalého pobytu na území České republiky. (§ 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění v platném znění)

Zdravotní pojištění *zaniká* dnem:

- a) úmrtí pojištěnce nebo jeho prohlášení za mrtvého,
- b) kdy osoba bez trvalého pobytu na území České republiky přestala být zaměstnancem [§ 5 písm. a)],
- c) ukončení trvalého pobytu na území České republiky. (§ 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění)

### **2.2.4 Vymezení okruhu plátců**

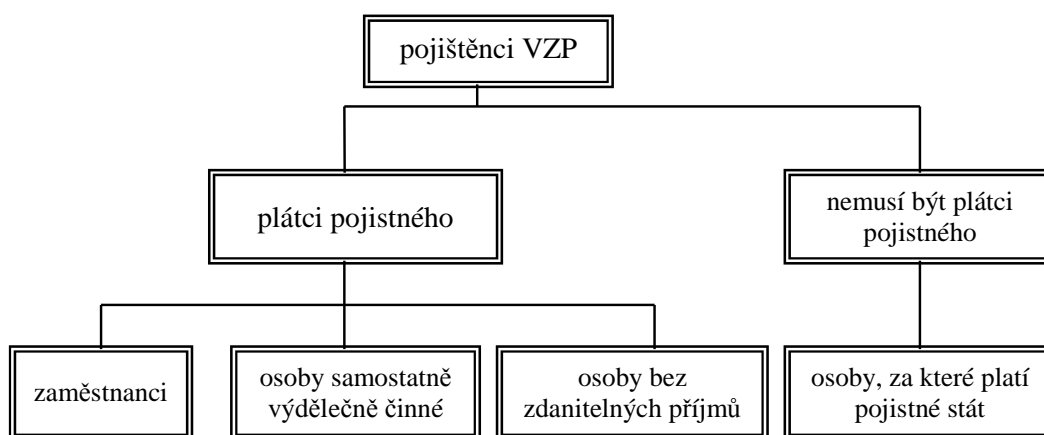
Okruh plátců zdravotního pojištění se vymezuje takto:

- 1) individuální plátce – pojištěnec,
- 2) hromadný plátce – zaměstnavatel,
- 3) stát.

Pojištěnec jako individuální plátcem může být plátcem pojistného ze tří následujících důvodů, a to:

- 1) je zaměstnancem,
- 2) je osobou samostatně výdělečně činnou,
- 3) má na území České republiky trvalý pobyt, a pokud po celý kalendářní měsíc není zaměstnancem ani osobou samostatně výdělečně činnou a ani za něj není plátcem pojistného. Tohoto samoplátce lze nazvat osobou bez zdanitelných příjmů. (Vybíhal, Bernreiter, 2008)

**Schéma 2: Pojištěnci veřejného zdravotního pojištění**



Zdroj: Vančurová, Láchová, 2008

## **2.2.5 Zaměstnanci jako účastníci zdravotního pojištění**

### **2.2.5.1 Povinnosti zaměstnance**

Povinnost platit pojistné pojištěnci-zaměstnanci vzniká dnem nástupu do zaměstnání.

Zaměstnanec má povinnost v den nástupu do zaměstnání sdělit zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn. Tutěž povinnost má i v případě, že se stane pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny v době trvání zaměstnání. Tuto povinnost je povinen splnit do 8 dnů po změně zdravotní pojišťovny. (Vybíhal, Bernreiter, 2008)

### 2.2.5.2 Vyměřovací základ zaměstnance

Vyměřovacím základem je **úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků**, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním (plnění v peněžní i nepeněžní formě a jiné výhody poskytnuté zaměstnavatelem). (<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/odvody-ze-mzdy/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>)

Do vyměřovacího základu zaměstnanců se zahrnuje i :

- odměna ve zvláštních případech vyplácená pěstounům podle zákona o státní sociální podpoře
- u zaměstnance, který ukončil své zaměstnání, příjem, který byl zúčtován tomuto zaměstnanci po skončení zaměstnání.

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují tyto příjmy:

- a) náhrada škody podle zákoníku práce,
- b) odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních právních předpisů,
- c) věrnostní přídavek horníků,
- d) odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích<sup>6</sup>), pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacého návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- e) 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,
- f) plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. (§ 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění v platném znění)

#### **2.2.5.2.1 Minimální vyměřovací základ**

Minimálním vyměřovacím základem je u zaměstnance minimální mzda. Její výše se s účinností od 1. 1. 2009 nemění a pro rozhodné období kalendářního měsíce činí i nadále 8 000 Kč.

#### **2.2.5.2.2 Maximální vyměřovací základ**

Výše pojistného je pro rok 2010 shora omezena částkou 1 707 048 Kč, která představuje maximální vyměřovací základ.

#### **2.2.5.3 Rozhodné období**

Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ za zaměstnance, je **kalendářní měsíc**.(Šubrt a kol., 2010)

#### **2.2.5.4 Sazby pojistného**

Procentní sazba pojistného zdravotního pojištění činí 13,5 %, kdy z jedné třetiny hradí pojistné zaměstnanec (ve výši 4,5 %), ze dvou třetin jeho zaměstnavatel (ve výši 9 %).

#### **2.2.5.5 Odvod pojistného**

S účinností od 1.1.2010 je pojistné placené zaměstnavatelem za jednotlivé kalendářní měsíce splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.(Šubrt a kol.,2010)

## 2.3. Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění patří vedle důchodového pojištění k významným instrumentům sociálního zabezpečení. V rámci naplňování redistribuční funkce veřejných financí přispívají zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné, odvodem částek pojistného na nemocenské pojištění prostřednictvím správy sociálního zabezpečení. Odvedené částky nemocenského pojištění jsou pak zdrojem příjmů státního rozpočtu a prostřednictvím něho jsou určeny pro výplatu dávek nemocenského pojištění za podmínek stanovených v právních předpisech. (Vybíhal, Bernreiter, 2008)

Systém nemocenského pojištění je určen pro výdělečně činné osoby, které v případech tzv. krátkodobých sociálních událostí (dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu či karantény, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství, péče o dítě) zabezpečuje peněžitými dávkami nemocenského pojištění. (<http://www.mpsv.cz/cs/7>)

### 2.3.1 Legislativní úprava

Nemocenské pojištění je legislativně upraveno v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb. a zákona č. 306/2006, který nabývá účinnosti od 1. 1. 2010 Avšak dne 1. 6. 2010 nabyl účinnosti zákon č. 166/2010 Sb., kterým se změnil zákon o nemocenském pojištění.

Pojistné je upraveno v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

### 2.3.2 Účast na pojištění

Pojištění se účastní fyzické osoby:

- a) povinně, jde-li o osoby uvedené v § 5 písm. a),
- b) dobrovolně, jde-li o osoby uvedené v § 5 písm. b) nebo o zahraniční zaměstnance [§ 3 písm. q)]. (§ 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)

Dle zákona o nemocenském pojištění jsou tedy pojištěny tyto osoby:

a) zaměstnanci, kterými se rozumí např. :

1. zaměstnanci v pracovním poměru,
2. zaměstnanci činí na základě dohody o pracovní činnosti,
3. státní zaměstnanci dle služebního zákona,
4. členové družstva za splnění daných podmínek,
5. příslušníci Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Policie České republiky atd.
6. poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu, členové vlády, prezident atd.

b) osoby samostatně výdělečně činné.

Od 1. ledna 2009 již nejsou nemocensky pojištěni studenti a žáci, protože nejsou osobami výdělečně činnými, kterým by v době pracovní neschopnosti ucházel příjem. Dále také nejsou nemocensky pojištěni společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, členové družstev, pokud činnost vykonávají mimo pracovněprávní poměr.

## **2.3.3 Zaměstnanci jako účastníci nemocenského pojištění**

### **2.3.3.1 Podmínky účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění**

Pro účast na nemocenském pojištění zákon definuje tři základní podmínky.

**První podmínkou je, že zaměstnanec vykonává zaměstnání na území ČR.** Bude-li zaměstnanec přechodně vyslán na práci mimo území České republiky, zůstane nadále účasten pojištění v České republice.

**Druhou podmínkou,** kterou zákon stanoví pro účast na nemocenském pojištění, **je dosažení stanoveného počtu kalendářních dnů.** Došlo k prodloužení doby z 8 dnů na 15 kalendářních dnů. Podmínkou účasti na nemocenském pojištění tedy je, že zaměstnání trvalo nebo mělo trvat aspoň 15 kalendářních dnů.

**Třetí podmínkou** pro účast na nemocenském pojištění **je dosažení rozhodného příjmu.** (Hejkal, Šváchová, 2009)

Tyto tři podmínky musí být splněny současně.

Je zajištěna účast na nemocenském pojištění i v případech, kdy z uvedených podmínek není splněna podmínka výše rozhodného příjmu, avšak v některých měsících

tato podmínka splněna bude. V takových případech se bude jednat o pojištění při *zaměstnání malého rozsahu*. Bude-li započitatelný příjem se zaměstnancem sjednán ve výši, která nebude dosahovat částky 2 000 Kč pro vznik pojištění, anebo nebude příjem sjednán vůbec, bude zaměstnanec z takového zaměstnání účasten pojištění v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu aspoň ve výši rozhodného příjmu 2 000 Kč. (<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/poskytovani-nemocenskeho-od-1-1-2009.htm>)

### 2.3.3.2 Vznik, přerušování a zánik pojištění zaměstnanců

Účast na nemocenském pojištění zaměstnancům **vzniká** dnem nástupu do zaměstnání, zakládajícím účast na nemocenské pojištění, a zaniká dnem skončení pracovního poměru. Za den vstupu do zaměstnání se již od 1. 1. 2008 u pracovníků v pracovním poměru považuje též den před vstupem do zaměstnání, za který příslušela náhrada mzdy nebo platu nebo za který se mzda nebo plat nekrátí. Zpravidla jde o případy, kdy pracovní smlouva je platná např. od 1. 1. a tento den (svátek) připadne na pracovní den. Účast na nemocenském pojištění vznikne od 1. 1. Pokud svátek připadne na sobotu nebo neděli, pak účast vzniká faktickým nástupem do zaměstnání. (Hejkal, Šváchová, 2009)

Pojištění zaměstnance se **přerušuje** po dobu, po kterou zaměstnanec nevykonává práci z důvodu:

- a) pracovního volna bez náhrady příjmu nebo služebního volna, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo plat, jde-li o volno, na které nemá zaměstnanec nárok podle zvláštního právního předpisu a trvalo-li toto volno nepřetržitě po dobu delší než 30 kalendářních dnů po sobě jdoucích; pojištění se přerušuje prvním dnem, ve kterém zaměstnanec přestal vykonávat práci z důvodu tohoto pracovního nebo služebního volna,
- b) rodičovské dovolené, s výjimkou doby, za kterou zaměstnanci náleží peněžité pomoci v mateřství. (odst. 9, § 10 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)

Jelikož došlo se zavedením nového zákona o nemocenském pojištění k celé řadě změn (např. přibyly nové skupiny zaměstnanců), bylo třeba určit v daných případech,



co se považuje za vznik pojištění. Všechny tyto případy jsou uvedeny v § 10 zákona o nemocenském pojištění. Zde je také upraven **zánik** pojištění. Nemocenské pojištění zaniká především skončením pracovního poměru, ale také služebního poměru, členství v družstvu atd.

### 2.3.4 Druhy dávek nemocenského pojištění

Z pojištění se poskytují tyto dávky:

- a) nemocenské,
- b) peněžité pomoci v mateřství,
- c) ošetrovné,
- d) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. (§ 4 zákona č. 187/2006 Sb.)

Všechny **dávky nemocenského pojištění vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení** a hradí se ze státního rozpočtu (z příjmů z pojistného).

Dávky nemocenského pojištění se vyplácejí za kalendářní dny.

Při souběhu nároků na tutéž dávku z více zaměstnání zakládajících účast na nemocenském pojištění se poskytne ze všech zaměstnání pouze jedna dávka, která se vypočte z příjmů dosažených ve všech těchto zaměstnáních. (<http://www.mpsv.cz/cs/7>)

#### 2.3.4.1 Nemocenské

Nemocenské je peněžité dávka nemocenského pojištění, která má nahradit příjem (mzdu, plat) či další příjmy, které tvoří vyměřovací základ, z něhož se platí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (Kahoun a kol., 2008)

Po dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti bude povinen zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy. Pokud pracovní neschopnost bude trvat déle než tuto dobu, obdrží zaměstnanec od patnáctého kalendářního dne nemocenské od správy sociálního zabezpečení. Nemocenské bude poskytováno za kalendářní dny narozdíl od náhrady mzdy, která bude v prvních 14 kalendářních

dnech pracovní neschopnosti poskytována za pracovní dny s výjimkou prvních tří pracovních dnů. (Hejkal, Šváchová, 2009)

#### **2.3.4.1.1 Podpůrčí doba**

Doba poskytování nemocenského, tzv. podpůrčí doba, trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne, kdy vznikla dočasná pracovní neschopnost či nařízení karantény. Starobním či plně invalidním důchodcům, kteří pracují, se nemocenské poskytuje nejdéle po dobu 70 kalendářních dnů, a to pouze v době trvání zaměstnání.

#### **2.3.4.1.2 Ochranná lhůta**

Nemocenské náleží rovněž ve stanovených případech, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) došlo po skončení pojištěného zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. Účelem ochranné lhůty je zajistit bývalého zaměstnance po stanovenou dobu po skončení pojištění pro případ vzniku sociální události (dočasné pracovní neschopnosti) dříve, než opět nastoupí další zaměstnání. Ochranná lhůta v případě uplatňování nároku na nemocenské činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. U zaměstnání kratších než 7 kalendářních dnů činí ochranná lhůta pouze tolik dnů, kolik činilo toto poslední zaměstnání. (<http://www.mpsv.cz/cs/7>)

Ochranná lhůta neplyne:

- z pojištěné činnosti poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,
- z dalšího zaměstnání, tj. takového, které zaměstnanec sjednal na dobu pracovního (služebního) volna v prvním zaměstnání a ve kterém koná práci místo práce v prvním zaměstnání,
- ze zaměstnání malého rozsahu,
- ze zaměstnání, které si žák nebo student sjednali výlučně na dobu školních prázdnin nebo jejich část,
- v případě, že pojištění odsouzeného skončí v době jeho útěku z místa výkonu trestu odnětí svobody. (<http://www.mpsv.cz/cs/7>)

### 2.3.4.1.3 Výše nemocenské

Výše nemocenského v roce 2010 činí po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti (dále jen DPN) či nařízené karantény 60 % z DVZ.

Výše nemocenského za kalendářní den činí 50 % výše nemocenského stanoveného podle § 29 nebo 30, jestliže si pojištěnec přivodil dočasnou pracovní neschopnost:

- a) zaviněnou účastí ve rvačce; rvačkou se zde rozumí vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o případ uvedený v písmenu c),
- b) jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo
- c) při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku. (§ 31 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění).

### 2.3.4.1.4 Náhrada mzdy

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy v období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN nebo karantény. Zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy ze svých prostředků. I v roce 2010 si zaměstnavatel odečítá z částky pojistného placeného za kalendářní měsíce polovinu částky, kterou v kalendářním měsíci zúčtoval zaměstnancům na náhradě mzdy za dobu DPN. (Šubrt a kol., 2010)

Od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (*dále DPN*) (karantény) se za kalendářní dny poskytuje nemocenské, které vyplácí příslušná OSSZ.

Náhrada mzdy při DPN se poskytuje za pracovní dny a svátky – při DPN od čtvrtého pracovního dne (**nenáleží za první tři pracovní dny**), při karanténě od prvního pracovního dne, a to po dobu trvání pracovního vztahu. Od čtvrtého pracovního dne náleží náhrada mzdy za DPN ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku; pro karanténu platí, že v prvních třech dnech náleží 25 % redukovaného průměrného výdělku a v dalších dnech pak 60 % tohoto výdělku. Jestliže zaměstnanec pracuje ve více zaměstnáních, má nárok na náhradu mzdy z každého zaměstnání zvlášť.

#### 2.3.4.1.4.1 Výpočet náhrady mzdy

Základem pro výpočet náhrady mzdy je průměrný hodinový výdělek, který se redukuje obdobně jako denní vyměřovací základ pro nemocenské. (ČSSZ, 2009)

Průměrný hodinový výdělek se pro účely stanovení náhrady mzdy vypočte jako podíl součtu hrubých mezd a odpracovaných hodin v předchozím kalendářním čtvrtletí. (<http://www.kurzy.cz/dane-danova-priznani/nemocenska.htm>)

Redukční hranice platné pro dávky nemocenského pojištění se vynásobí přepočítacím koeficientem 0,175, který představuje poměr kalendářních a pracovních dnů dělený obvyklým počtem pracovních hodin v jedné směně (7 : 5 : 8) a zaokrouhlí se směrem nahoru na haléře.

**Tabulka 2: Výpočet redukčních hodinových hranic náhrady mzdy pro rok 2010**

<b>Redukční hranice pro dávky nemocenského pojištění (v Kč)</b>	<b>Přepočítací koeficient 0,175</b>	<b>Redukční hodinové hranice (v Kč)</b>
791	* 0,175	138,43
1 186		207,55
2 371		414,93

Zdroj: vlastní návrh

Z částky zjištěného průměrného hodinového výdělku se započítává do první redukční hodinové hranice 90 %, do druhé redukční hodinové hranice 60 % a z částky do třetí redukční hodinové hranice 30 %. K redukovanému průměrnému výdělku nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Vyplacená náhrada mzdy je ze zákona osvobozena od daně z příjmu fyzických osob, sociálního pojištění i zdravotního pojištění. V některých případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy pouze v poloviční výši. Např. při zavinění dočasné pracovní neschopnosti ve rvačce, jako následek opilosti či omamných látek nebo při spáchání úmyslného přestupku. (<http://www.finexpert.cz/Rubriky/sc-17-a-25581/default.aspx>)

### **2.3.4.2 Peněžítá pomoc v mateřství**

Peněžítá pomoc v mateřství je peněžítá dávka nemocenského pojištění, jejímž účelem je zabezpečit pojištěnku v době, kdy nemůže pracovat pro pokročilé těhotenství a po stanovenou dobu po porodu v souvislosti s péčí o narozené dítě. (Hejkal, Šváchová, 2009)

Podmínkou nároku na peněžítou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžítou pomoc v mateřství. (odst. 2 § 32 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)

#### **2.3.4.2.1 Podpůrčí lhůta**

Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství činí:

- a) 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila,
- b) 37 týdnů u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžítá pomoc v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí,
- c) 22 týdnů u pojištěnce uvedeného v § 32 odst. 1 písm. b) až e),
- d) 31 týdnů u pojištěnce, který z důvodu uvedeného v § 32 odst. 1 písm. b) až e) pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby peněžítá pomoc v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. (§ 33 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)

#### **2.3.4.2.2 Výše peněžité pomoci v mateřství**

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí od 1. června 2010 70 % denního vyměřovacího základu. Od 1. ledna 2010 do 31. května 2010 činila 60 % denního vyměřovacího základu.

#### **2.3.4.3 Ošetřovné**

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí ošetřovat nemocného člena domácnosti, nebo pečovat o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno (z důvodu havárie, epidemie,

jiné nepředvídané události), dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla. (<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/osetrovne.htm>)

Ošetrovné vyplácí od prvního dne příslušná OSSZ (s platností od 1. června 2010). Rodiče nebo jiné oprávněné osoby se mohou jednou v ošetřování vystřídat.

#### **2.3.4.3.1 Podpůrčí doba**

Podpůrčí doba u ošetrovného od 1. ledna 2010 do 31. května činila nejdéle:

- a) 6 kalendářních dnů,
- b) 13 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku,

a počínala čtvrtým dnem potřeby ošetřování nebo péče (platila třídní karenční lhůta).

Od 1. června 2010, kdy nabyt účinnost zákon č. 166/2010 Sb., změna zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění v platném znění, se ruší třídní karenční doba. To znamená, že ošetrovné náleží od prvního dne potřeby ošetřování (péče); nejdéle však po dobu 9 kalendářních dnů, v případě osamělého zaměstnance 16 kalendářních dnů).

#### **2.3.4.3.2 Výše ošetrovného**

Výše ošetrovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu. (§ 41 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)

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

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávkou nemocenského pojištění, jejímž účelem je vyrovnat rozdíl mezi mzdou, kterou těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu měla před převedením na jinou práci z důvodu těhotenství, a mzdou, kterou má po tomto převedení, pokud po převedení dosahuje nižších výdělků. (Hejkal, T., Šváchová, M., 2009)

#### **2.3.4.4.1 Podpůrčí doba**

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství (dále VPTM) se vyplácí za ty kalendářní dny, kdy trvalo převedení na jinou práci, nejdéle však do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu.

#### **2.3.4.4.2 Výše VPTM**

Výše VPTM se stanoví jako rozdíl mezi DVZ ke dni převedení na jinou práci a průměrem započitatelných příjmů na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po převedení.

### **2.3.5 Výpočet dávek nemocenského pojištění**

#### **2.3.5.1 Denní vyměřovací základ**

Dávky nemocenského pojištění se počítají z tzv. denního vyměřovacího základu (dále DVZ), který se vypočítá tak, že započitatelný příjem, který byl zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období, se vydělí počtem kalendářních dnů, které připadají na toto rozhodné období. Rozhodným obdobím se rozumí zpravidla 12 kalendářních měsíců před tím kalendářním měsícem, ve kterém vznikla daná sociální událost.

DVZ se dále upravuje pomocí tří redukčních hranic.

#### **2.3.5.2 Redukční hranice**

Výši redukčních hranic upravuje § 22 zákona, je však třeba říci, že Ministerstvo práce a sociálních věcí tyto částky vyhláší ve Sbírce zákonů sdělením a stanoví je vždy k 1. lednu.

Od 1. 1. 2010 platí tyto redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu:

- První redukční hranice činí: 791 Kč
- Druhá redukční hranice činí: 1 186 Kč
- Třetí redukční hranice činí: 2 371 Kč

### **2.3.6 Splatnost nemocenského pojištění**

Nemocenské pojištění je splatné od 1. do 20 dne následujícího kalendářního měsíce.

## **2.4. Důchodové pojištění**

V rámci základního důchodového pojištění jsou zabezpečeny všechny případy dlouhodobého ohrožení následkem sociální události, při které dochází ke ztrátě zdroje obživy (tedy výdělku) a schopnosti si takový zdroj opatřit. Podle příčiny vzniku a jim odpovídajících způsobů řešení jsou rozlišovány následující sociální situace zabezpečené dlouhodobými dávkám:

- a) stáří,
- b) invalidita,
- c) ovdovění a osiření. (Krebs a kol., 2005)

### **2.4.1 Legislativní úprava**

Základním předpisem je zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který nabyl účinnosti 1. ledna 1996.

Dalšími důležitými právními předpisy, které se vztahují na problematiku důchodového pojištění je zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, nebo také Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství, atd.



## 2.4.2 Účast na důchodovém pojištění

Český důchodový systém se skládá ze dvou složek:

- 1) povinné základní důchodové pojištění - univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní obyvatele ČR,
- 2) penzijní připojištění se státním příspěvkem – dobrovolné, účast je možná u osob starších 18 let, jestliže podaly přihlášku k účasti na pojištění.

### 2.4.2.1 Povinná účast

Povinně účastní tohoto pojištění jsou osoby, které jsou vyjmenované v § 5 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, např.:

- zaměstnanci v pracovním poměru,
- příslušníci Policie České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Celní správy České republiky a Hasičského záchranného sboru České republiky, vojáci z povolání a státní zaměstnanci podle služebního zákona,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti aj.

Tyto osoby jsou účastny pojištění v těch kalendářních měsících, v nichž jim byl zúčtován příjem alespoň ve výši rozhodného příjmu, který v roce 2010 činí 6 000 Kč.

### 2.4.2.2 Dobrovolná účast

Účast na dobrovolném důchodovém pojištění je možná z důvodů:

1. **Vedení v evidenci úřadu práce jako uchazeče o zaměstnání**, pokud po dobu této evidence nenáleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci.
2. **Soustavné přípravy na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole v České republice** (případně v cizině, pokud podle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je postaveno naroveň studia na středních a vysokých školách v České republice). V období do 31. 12. 2009 je účast na pojištění z tohoto důvodu možná až po uplynutí prvních 6 let tohoto studia po dosažení věku 18 let, přičemž doba prvních 6 let studia po 18. roce věku se počítá od 1. 1. 1996. Toto pojištění tedy fakticky přichází v úvahu nejdříve od 1. 1. 2002.
3. **Výdělečné činnosti v cizině po 31. 12. 1995**, jedná-li se o:
  - dobu pracovního poměru,

- dobu členství v družstvu, pokud občan mimo pracovněprávní vztah k družstvu vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován,
  - dobu činnosti osoby samostatně výdělečně činné.
4. **Výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby** na základě smlouvy uzavřené s vysílající organizací (přichází v úvahu nejdříve od 1. 1. 2003).
  5. **Činnosti v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele** (přichází v úvahu nejdříve od 1. 1. 2009).
  6. **Výkonu funkce poslance Evropského parlamentu, zvoleného na území České republiky** (přichází v úvahu nejdříve od 19. 9. 2009).
  7. **Pobytu v cizině, po dobu kterou osoba následovala svého manžela, který v cizině působil v diplomatických službách České republiky** (tato účast je možná nejdříve od 1. 1. 2010).
  8. **Dobrovolného pojištění - bez uvedení důvodu.**

(<http://www.businessinfo.cz/cz/zivotni-situace/dobrovolne-duchodove-pojisteni/144/>)

Minimální pojistné na dobrovolné pojištění činí pro rok 2010 1 660Kč. Tato částka odpovídá 28 % z jedné čtvrtiny průměrné mzdy platné pro rok 2010 (platná průměrná mzda 23 709 Kč).

### 2.4.2.3 Podmínky účasti na pojištění

Základní podmínka účasti důchodového pojištění je účast nemocenského pojištění.

Osoby, které jsou pojištěny pouze důchodově (vymezený okruh společníků, jednatelů, komanditistů a členů družstev), jsou účastny pojištění v těch kalendářních měsících, v nichž jim byl zúčtován příjem započitatelný do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného z jejich činnosti aspoň ve výši rozhodného příjmu. Rozhodný příjem činí jednu čtvrtinu součinu všeobecného vyměřovacího základu (§ 17 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.) za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, za který se posuzuje účast na pojištění, a přepočítacího koeficientu (§ 17 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb.) pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu; rozhodný příjem se zaokrouhluje na celé stokoruny směrem nahoru. (<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/zmeny-v-duchodovem-pojisteni-od-1-1-2009.htm>)

### 2.4.3 Prvky výpočtu důchodu

Mezi základní prvky výpočtu výše důchodu patří:

- 1) **rozhodné období** – za toto období se zjišťují hrubé příjmy. Délka tohoto období je 30 kalendářních roků bezprostředně před rokem přiznání důchodu,
- 2) **vyměřovací základy** – skutečně dosažené vyměřovací základy v jednotlivých kalendářních rocích rozhodného období po vynásobení tzv. koeficientem nárůstu všeobecného vyměřovacího základu,
- 3) **všeobecný vyměřovací základ** – určuje vláda vydáním nařízení do 30. září následujícího kalendářního roku a to ve výši průměrné měsíční mzdy za kalendářní rok,
- 4) **přepočítací koeficient** – stanovuje vláda nejpozději do 30. září následujícího kalendářního roku. Používá se pro přepočet vyměřovacího základu pojištěnce za daný rok v závislosti na tempu růstu průměrné mzdy.,
- 5) **koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu** – podíl všeobecného vyměřovacího základu za rok, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu, po vynásobení přepočítacím koeficientem, a všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, za který se počítá roční vyměřovací základ,
- 6) **osobní vyměřovací základ** - měsíční průměr úhrnu ročních vyměřovacích základů pojištěnce za rozhodné období. Může obsahovat tzv. vyloučené doby, které jsou blíže uvedeny v zákoně o důchodovém pojištění.
- 7) **výpočtový základ** – se zjistí redukcí osobního vyměřovacího základu. Při přijetí zákona o důchodovém pojištění se pro stanovení výpočtového základu započítávala částka osobního vyměřovacího základu do 5 000 Kč v plné výši, z částky osobního vyměřovacího základu nad 5 000 Kč do 10 000 Kč se počítalo 30% a z částky nad 10 000 Kč se počítalo 10%. Tyto hranice redukce zvyšuje vláda nařízením, a to od 1. ledna. Pro důchody přiznávané ode dne spadajícího do roků 2009 a 2010 činí hranice redukcí 10 500 Kč a 27 000 Kč. (<http://www.mpsv.cz/cs/617>)

### 2.4.4 Druhy důchodů

Z důchodového pojištění se vyplácí tyto čtyři druhy důchodů:

- a) starobní důchod,
- b) invalidní důchod,

- c) vdovský a vdovecký důchod,
- d) sirotčí důchod.

#### 2.4.4.1 Starobní důchod

V České republice má občan nárok na přiznání starobního důchodu, jestliže dosáhl zákonem určeného důchodového věku a získal potřebnou dobu pojištění.

Pojištěnec má nárok na *starobní důchod*, jestliže získal dobu pojištění nejméně:

- a) 25 let a dosáhl aspoň věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, nebo
- b) 15 let a dosáhl aspoň 65 let věku.. (<http://www.mpsv.cz/cs/618>)

Pojištěnec má nárok na *předčasný trvale krácený starobní důchod*, jestliže

- a) získal dobu pojištění nejméně 25 let, a
- b) do dosažení důchodového věku mu chybí nejvýše tři roky.

**Zákon č. 306/2008 Sb., kterým byl novelizován zákon o důchodovém pojištění, zavedl s účinností od 1. ledna 2010** postupné prodlužování doby pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod z 25 roků na 35 roků (resp. z 15 roků na 20 roků v případě kratší doby pojištění); tempo prodlužování – jeden rok za každý rok účinnosti zákona (<http://www.mpsv.cz/cs/618>)

##### 2.4.4.1.1 Důchodový věk

Důchodový věk činí:

- a) u mužů 60 let,
- b) u žen
  1. 53 let, pokud vychovaly alespoň pět dětí,
  2. 54 let, pokud vychovaly tři nebo čtyři děti,
  3. 55 let, pokud vychovaly dvě děti,
  4. 56 let, pokud vychovaly jedno dítě, nebo
  5. 57 let,

jde-li o pojištěnce narozené před rokem 1936. (odst. 1 § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění)

Pro pojištěnce narozené mezi lety 1936 a 1968 se důchodový věk stanovuje dle přílohy zákona o důchodovém pojištění

U pojištěnců narozených po roce 1968 činí důchodový věk

- a) u mužů 65 let,
- b) u žen
  1. 62 let, pokud vychovaly alespoň 4 děti,
  2. 63 let, pokud vychovaly 3 děti,
  3. 64 let, pokud vychovaly 2 děti,
  4. 65 let. (<http://www.mpsv.cz/cs/618>)

#### 2.4.4.1.2 Výše důchodu

Výše *normálního starobního důchodu* se skládá ze:

- a) základní výměry – činí 2 170 Kč měsíčně,
- b) procentní výměry - 1,5 % výpočtového základu za každých 365 dní pojištění, minimálně však 770 Kč měsíčně.

Výše *trvale kráceného starobního důchodu* se skládá také ze základní výměry, která je stejná jako u normálního starobního důchodu, a z procentní výměry, která se krátí o 0,9 % výpočtového základu za každých i započatých 90 kalendářních dní z doby ode dne přiznání důchodu do dosažení důchodového věku.

Do doby pojištění se započítává i tzv. náhradní doba pojištění (§ 5 zákona o důchodovém pojištění), avšak pouze v rozsahu 80 %, pokud jde o:

- dobu studia (studium probíhající po 31. prosinci 2009 se však již za náhradní dobu pojištění nepovažuje),
- dobu vedení v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, jestliže náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a v rozsahu tří let také doba, kdy uvedené dávky nenáleží s tím, že před dosažením věku 55 let, se do ní započítává v rozsahu nejvýše 1 roku,
- doby, po které jsou osoby se zdravotním postižením zařazené v teoretické a praktické přípravě pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost,
- doba výkonu civilní služby;
- a doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (před 1. lednem 2010 doba pobírání plného invalidního důchodu) (<http://www.mpsv.cz/cs/618>)

#### 2.4.4.1.3 Souběh starobního důchodu s výdělečnou činností

Výplata řádného starobního důchodu náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu, jen pokud je tento vztah sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku, lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat. Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon o důchodovém pojištění, tuto podmínku s účinností od 1. ledna 2010 zrušil.

Výplata předčasného starobního důchodu nenáleží do dosažení důchodového věku, pokud je vykonávána výdělečná činnost nebo je poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci; ode dne dosažení důchodového věku platí stejná pravidla jako v případě řádného starobního důchodu. (<http://www.mpsv.cz/cs/618>)

Pokud bude starobní důchodce pokračovat v pracovním poměru, pak má několik možností:

##### **Nebude pobírat starobní důchod.**

Bude pracovat tak zvaně na procenta. Při této variantě se zvyšuje procentní výměra o 1,5 % za každých odpracovaných 90 dnů.

##### **Bude pobírat starobní důchod v plné výši**

Při této variantě se zvyšuje procentní výměra o 0,1 % za každých 90 odpracovaných dnů.

##### **Bude pobírat starobní důchod v poloviční výši**

Při této variantě se zvyšuje procentní výměra o 1,5 % za každých odpracovaných 180 dnů. To je zhruba o 3 % za rok.

Každý důchodce, který bude mít pracovní poměr a bude pobírat důchod, může každé dva roky požádat o přepočítání výše starobního důchodu. Jde o zvýšení procentní výměry za každých odpracovaných 90 dnů. Procentní zvýšení se stanovuje z výdělků, z nichž byl starobní důchod vyměřen. S vyšší výdělkem v době pobírání starobního důchodu se již nadále nekalkuluje. Podobné zvýšení procentní výměry se týká i pojištěnců, kteří nespĺnili podmínku povinné doby pojištění ve věku odchodu do důchodu (25 -35 let), ale až v době o 5 let později, kdy je povinná doba pojištění výrazně krácena. Pokud pracují i nadále a nepobírají starobní důchod, zvyšuje se jim každý rok procentní výše o 1,5 %. Pokud později splní podmínku doby pojištění, platí

pro ně předchozí ustanovení jako pro řádné důchodce.  
([http://pojistenec.cz/starobni\\_duchod\\_a\\_pracovni\\_pomer.htm](http://pojistenec.cz/starobni_duchod_a_pracovni_pomer.htm))

## **2.4.4.2 Invalidní důchod**

### **2.4.4.2.1 Plný invalidní důchod**

Jestliže občan nemůže pracovat z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, kdy jeho schopnost soustavně výdělečné činnosti klesla nejméně o 66 %, může požádat o některý z invalidních důchodů.

Okresní správy sociálního zabezpečení posuzují invaliditu a změnu stupně invalidity, a jde-li o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, také skutečnost, že invalidita vznikla jako následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.  
(<http://www.mpsv.cz/cs/619>)

#### **2.4.4.2.1.2 Podmínky nároku na plný invalidní důchod**

Pojištěnec má nárok na plný invalidní důchod, jestliže se stal:

- a. plně invalidním a získal potřebnou dobu pojištění, pokud ke dni vzniku plné invalidity nesplnil podmínky nároku na řádný starobní důchod, popřípadě, byl-li přiznán předčasný trvale krácený starobní důchod, pokud nedosáhl důchodového věku, nebo
- b. plně invalidním následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání).  
(<http://www.mpsv.cz/cs/619>)

#### **2.4.4.2.1.3 Potřebná doba pojištění**

Doba, která je potřeba k získání trvale invalidního důchodu činí:

- a) u pojištěnce do 20 let - méně než 1 rok,
- b) u pojištěnce od 20 let do 22 let – 1 rok,
- c) u pojištěnce od 22 let do 24 let – 2 roky,
- d) u pojištěnce od 24 let do 26 let – 3 roky,
- e) u pojištěnce od 26 let do 28 let – 4 roky,
- f) u pojištěnce nad 28 let – 5 roků.

Tato doba se zjišťuje z období před vznikem plné invalidity.

#### **2.4.4.2.1.4 Výše plného invalidního důchodu**

Plný invalidní důchod se skládá z:

- a) základní výměry – 2 170 Kč/měsíc,
- b) procentní výměry – 1,5 % výpočtového základu za každý celý rok pojištění a dopočtené doby. Nejméně činí 770 Kč/měsíc.

#### **2.4.4.2.2 Částečný invalidní důchod**

Částečně invalidní je občan, kterému poklesla schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 %, a to z důvodu dlouhodobě nepříznivé zdravotní situace, nebo mu tento zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky.

#### **2.4.4.2.1 Výše částečného invalidního důchodu**

Částečný invalidní důchod se skládá z:

- c) základní výměry – 2 170 Kč/měsíc,
- d) procentní výměry – 0,75 % výpočtového základu za každý celý rok pojištění a dopočtené doby. Nejméně činí 385 Kč/měsíc.

#### **2.4.4.3 Vdovský a vdovecký důchod**

##### **2.4.4.3.1 Podmínky nároku na vdovský či vdovecký důchod**

**Vdova** má nárok na **vdovský důchod** po zemřelém manželovi, který:

- a. byl poživitelem starobního nebo plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu, nebo
- b. splnil ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na plný invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod anebo zemřel následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání).

**Vdovec** má nárok na **vdovecký důchod** za stejných podmínek jako vdova na vdovský důchod. (<http://www.mpsv.cz/cs/620>)

**Vdovský i vdovecký důchod** se vyplácí po dobu jednoho roku od smrti jednoho z manželů. Poté dostává tento důchod pozůstalá osoba, jestliže:

- a) pečuje o nezaopatřené dítě,



- b) pečuje o dítě, které je závislé na péči jiné osoby ve stupni II až stupni IV,
- c) pečuje o svého rodiče nebo rodiče zemřelého manžela, který s ní žije v domácnosti a je závislý na péči jiné osoby ve stupni II až IV,
- d) je invalidní ve III stupni,
- e) dosáhla věku 55 let (žena) nebo 58 let (muž).

#### **2.4.4.3.2 Výše vdovského a vdoveckého důchodu**

Základní výměra činí 2 170 Kč, procentní výměra vdovského či vdoveckého důchodu činí 50 % procentní výměry starobního nebo plného či částečného invalidního důchodu.

#### **2.4.4.4 Sirotčí důchod**

Tento důchod náleží nezaopatřenému dítěti, kterému zemřel jeho rodič či osvojitel, nebo ta osoba, která dítě převzala do péče. Oboustranně osiřelé dítě má nárok na sirotčí důchod po každém ze zemřelých rodičů.

##### **2.4.4.4.1 Podmínky nároku na sirotčí důchod**

Na sirotčí důchod má nárok nezaopatřené dítě, zemřel-li:

- a) rodič (osvojitel) dítěte, nebo
- b) osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, a dítě na ni bylo v době její smrti převážně odkázáno výživou, kterou nemohli ze závažných důvodů zajistit jeho rodiče. (§ 52 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění)

Zemřelý musel být ke dni smrti poživitelem starobního či plného nebo částečného invalidního důchodu, nebo získal potřebnou dobu pojištění pro tyto důchody. Pak vzniká nárok na sirotčí důchod.

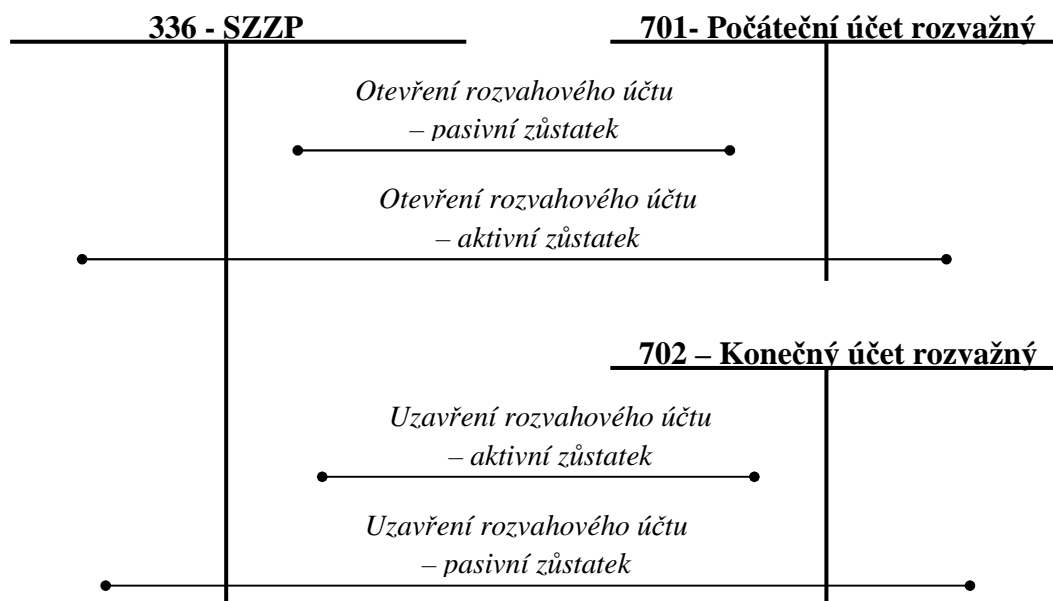
##### **2.4.4.4.2 Výše sirotčího důchodu**

Základní výměra pro rok 2010 činí 2 170 Kč měsíčně, procentní výměra je ve výši 40 % procentní výměry starobního, plného či částečného invalidního důchodu.

## 2.5. Sociální zabezpečení z účetního hlediska

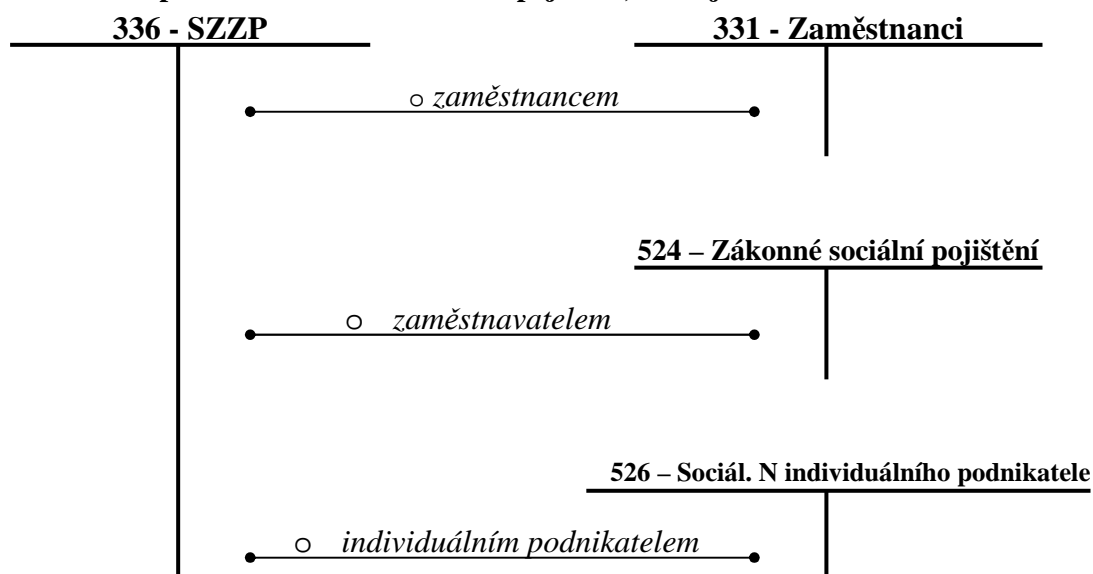
V praxi je potřeba vést analytickou evidenci k účtu 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (dále jen SZP), protože je pojistné placeno dvěma institucím: zdravotní pojišťovnou a OSSZ.

Schéma 3: Otevírání a uzavírání účetních knih na začátku a konci roku



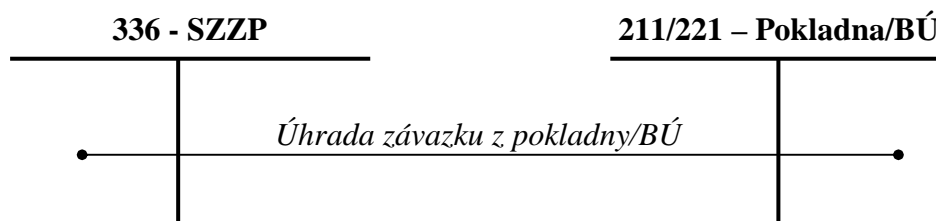
Zdroj: Vlastní návrh

Schéma 4: Předpis sociálního a zdravotního pojištění, které je hrazené:



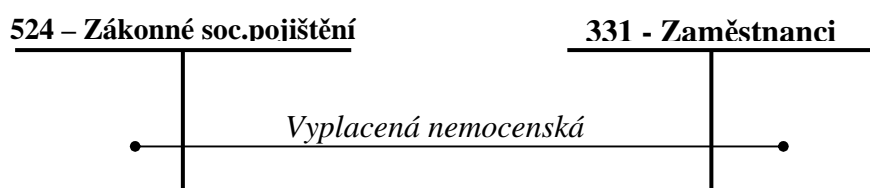
Zdroj: Vlastní návrh

**Schéma 5: Úhrada závazku k institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění**



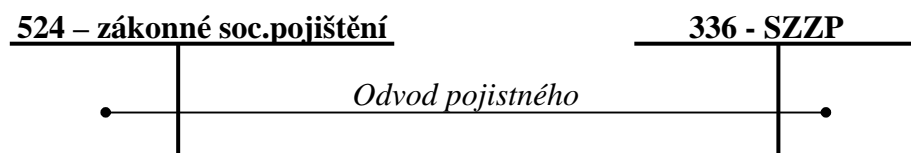
Zdroj: Vlastní návrh

**Schéma 6: Nemocenská vyplacená zaměstnanci zaměstnavatelem**



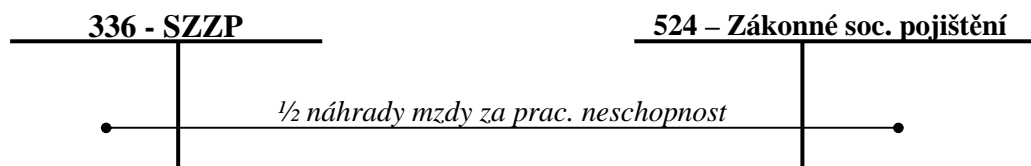
Zdroj: Vlastní návrh

**Schéma 7: Odvod pojistného příslušné OSSZ**



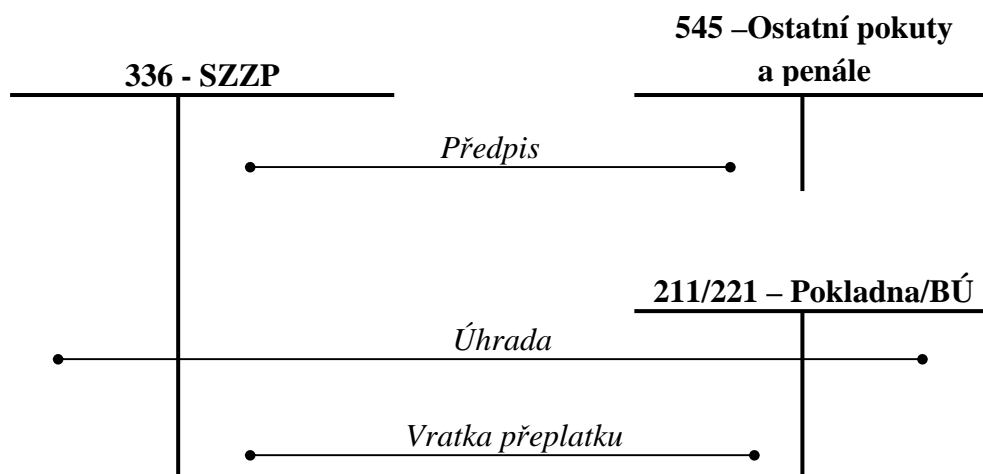
Zdroj: Vlastní návrh

**Schéma 8: Refundace 1/2 náhrady mzdy zaměstnavateli**



Zdroj: Vlastní návrh

**Schéma 9: Pokuta a penále za nesplnění zákonných povinností, vratka přeplatku pojistného**



Zdroj: Vlastní návrh

### 3. Cíle a metodika práce

**Hlavním cílem** diplomové práce je analýza vývoje sociálního zabezpečení v ČR z hlediska pojištěnce a z hlediska zaměstnavatele (mzdové účtárny). Jelikož je systém sociálního zabezpečení velmi rozsáhlý, analýza je zaměřena na vývoj nemocenského pojištění v letech 2005 až 2010, zejména na výpočet dávek nemocenského pojištění (nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného) z pohledu zaměstnance sledovaného podniku, a na vliv změn legislativy na výpočty. Druhá část cíle, hledisko zaměstnavatele, byla zohledněna v povinnostech sledovaného podniku v sociálním zabezpečení.

**Zkoumaným objektem** je státní organizace Krajská veterinární správa pro Jihočeský kraj, která má ústřední pracoviště v Českých Budějovicích. V současné době zaměstnává 150 zaměstnanců.

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí – teoretické a praktické.

**V teoretické části** je řešena problematika systému sociálního zabezpečení v České republice platná pro rok 2010. Literární rešerše se dále dělí na kapitoly, které se týkají sociálního pojištění, veřejného zdravotního pojištění, nemocenského pojištění, důchodového pojištění i na část věnovanou účetnímu hledisku.

**Praktická část** je dále rozdělena do **pěti kapitol**.

*V první kapitole* je představen zkoumaný podnik, jeho struktura i náplň činnosti.

*Druhá kapitola* je věnována povinnostem podniku v sociálním zabezpečení jako zaměstnavatele. Zde popsané povinnosti se vztahují k podmínkám roku 2010.

*Ve třetí kapitole* jsou provedeny výpočty dávek nemocenského pojištění v závislosti na velikosti denního vyměřovacího základu zaměstnanců, doby trvání dočasné pracovní neschopnosti či pobírání peněžité pomoci v mateřství a výpočty ošetřovného.

*Ve čtvrté kapitole* jsou shrnuty a popsány výsledky výpočtů daných dávek nemocenského pojištění.

*V poslední kapitole* vlastní práce je zhodnocen vývoj dávek nemocenského pojištění v letech 2005 až 2010, vliv změn legislativy nemocenského pojištění za příslušné období.

## **Zdroje informací**

- informace z dostupné doporučené a odborné literatury a publikací
- informace z interních zdrojů zkoumaného podniku
- informace získané z internetu

## **4. Praktická část**

### **4.1 Charakteristika KVS pro Jčk**

Podklady a informace pro tuto diplomovou práci byly zjištěny s dovolením ředitele Krajské veterinární správy pro Jihočeský kraj (KVS pro JčK) v jejím ústředním pracovišti v Českých Budějovicích.

Krajská veterinární správa pro Jihočeský kraj patří spolu s dalšími třinácti správami pod Státní veterinární správu ČR (SVS ČR). SVS ČR je organizací, která ze zákona vykonává dozor nad zdravím zvířat, nad tím, aby nebyla týrána, nad zdravotní nezávadností potravin živočišného původu, nad ochranou našeho území před možným zavlečením nebezpečných nákaz nebo jejich nositelů, monitorování a udržování příznivé nálezové situace zvířat. Přímo i nepřímo zodpovídá i za zdraví občanů. Všechny povinnosti a práva SVS ČR jsou nejnověji vyjmenovány a popsány ve veterinárním zákoně č.166/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů, který vstoupil v platnost dne 28. září 1999.

V čele KVS pro JčK stojí ředitel, který má na starosti fungování a celý chod KVS pro JčK. Jeho přímí podřízení jsou čtyři nezávislí pracovníci, a to asistentka ředitele KVS pro Jčk, právník, personalistka a informatik. KVSJčK má i tři odbory – Odbor ekonomicko-správní, Odbor ochrany zdraví a pohody zvířat a Odbor veterinární hygieny.

KVS pro JčK spravuje sedm inspektorátů, třináct veterinárních hygienických středisek a dvě jiná pracoviště (Pracoviště jatky s malou kapacitou M.I.L.O.S. Mostky a Pracoviště jatky s malou kapacitou FOITL řeznictví a uzenářství v. o. s.). (Roubalová, 2008)

V současné době Krajská veterinární správa pro Jihočeský kraj zaměstnává 150 zaměstnanců, počet přepočtených zaměstnanců je 148. Podle dosaženého vzdělání a získané pracovní funkce zaměstnává veterinární techniky a veterinární asistenty, veterinární lékaře a inspektory, ale i pracovníky administrativy.

## **4.1.1 Povinnosti KVS pro JČK v sociálním zabezpečení**

Krajská veterinární správa pro Jihočeský kraj má jako zaměstnavatel řadu povinností vůči svým zaměstnancům, které vyplývají ze zákonů spojených se sociálním zabezpečením. Tyto povinnosti plní v KVS pro JČK mzdová účetní.

### **4.1.1.1 Zdravotní a sociální pojištění**

V oblasti zdravotního pojištění má mzdová účetní následující povinnosti:

- nástup zaměstnance do zaměstnání i jeho ukončení ohlásit příslušné zdravotní pojišťovně zaměstnance, nejdéle však do 8 dnů od této vzniku skutečnosti,
- při změně zdravotní pojišťovny zaměstnance nahlásit tuto změnu (opět do 8 dnů). Toto provede mzdová účetní odhlášením od placení pojistného a přihlášením k placení pojistného u nové zdravotní pojišťovny zaměstnance,
- odvádění pojistného včas na účet příslušné zdravotní pojišťovny zaměstnance (od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce) a v dané výši 13,5 % z vyměřovacího základu za příslušný kalendářní měsíc,
- poskytnutí součinnosti při kontrole ze strany zdravotní pojišťovny (poskytnutí všech potřebných dokladů, písemné či ústní vysvětlení postupů výpočtů pojistného atd.),
- měsíční vystavování a předkládání „Přehledu o platbě pojistného“ všem zdravotním pojišťovnám jednotlivých zaměstnanců od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Na tomto formuláři uvede název a sídlo, počet zaměstnanců příslušné zdravotní pojišťovny, úhrn jejich vyměřovacích základů a výši zdravotního pojištění, datum splatnosti pojistného.



V oblasti sociálního pojištění má mzdová účetní podobné povinnosti jako u zdravotního pojištění:

- při nástupu zaměstnance do zaměstnání či ukončení pracovního poměru přihlásit k placení pojistného, popř. odhlásit od placení pojistného zaměstnance OSSZ do 8. dne od vzniku této skutečnosti,
- ve stejné lhůtě, která platí pro odvod a splatnost pojistného na zdravotní pojištění, odvést pojistné OSSZ. V této lhůtě předkládá mzdová účetní OSSZ v Českých Budějovicích „Přehled o výši pojistného“, kde uvádí:
  - období, za které se předkládá,
  - kód místně příslušné OSSZ, variabilní symbol přidělen zaměstnavateli OSSZ v Českých Budějovicích,
  - identifikační údaje zaměstnavatele,
  - počet zaměstnanců účastných nemocenského a důchodového pojištění,
  - úhrny vyměřovacích základů, pojistného za vykazovaný měsíc, zúčtovaných náhrad mzdy za dobu DPN, ½ těchto náhrad mzdy a rozdíl mezi pojistným a touto ½ náhrad mzdy,
  - bankovní spojení.
- vedení a uschovávání po dobu 10 kalendářních dnů evidence o údajích potřebných pro stanovení pojistného.

#### **4.1.1.2 Nemocenské pojištění**

Co se týče povinností mzdové účetní spjatých s nemocenským pojištěním, jsou následující:

- *přihlášení, příp. odhlášení se z registru zaměstnavatelů na žádaném tiskopise, tj. „Přihláška do registru zaměstnavatelů“, „Odhláška z registru zaměstnavatelů“.* Tuto povinnost má každý zaměstnavatel, zaměstnává-li alespoň jednoho zaměstnance, ve lhůtě 8 kalendářních dnů, kdy nastala

pro přihlášení/odhlášení skutečnost. S registrem zaměstnavatelů je spjata další povinnost, a to hlášení jakékoli změny, která se týká uvedených údajů.

- *po přijetí nového zaměstnance* přihlašuje tohoto zaměstnance na správu sociálního zabezpečení. To provede opět do 8 kalendářních dnů ode dne přijetí zaměstnance na tiskopise „Oznámení o nástupu do zaměstnání“, kde uvádí datum nástupu do zaměstnání a druh činnosti, kterou bude zaměstnanec vykonávat. Ve stejné lhůtě se hlásí všechny změny v již uvedených údajích, popřípadě *se skončením* pracovního poměru se zaměstnanec odhlašuje na tiskopise „Oznámení o skončení zaměstnání“,
- *přijímání žádostí* svých zaměstnanců o dávky nemocenského pojištění, tj. „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti“, „Žádost o ošetřovné“, „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství“, „Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“, které následně posílá společně s „Přílohou k žádosti o dávku nemocenského pojištění“ OSSZ České Budějovice, která vyplácí dávky. Na tiskopisu „Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění“ vybere účetní příslušnou dávku nemocenského pojištění a vyplní údaje o započitatelných příjmech daného rozhodného období. Tato příloha je důležitá pro výpočet a výplatu dané dávky.

*Rozhodnutí o DPN* má pět dílů:

- *Hlášení OSSZ o vzniku DPN*, které zasílá ošetřující lékař OSSZ,
- *Průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení DPN*, který má tento zaměstnanec u sebe a prokazuje se jím u ošetřujícího lékaře či kontrole příslušnému orgánu nemocenského pojištění. Po ukončení odevzdává ošetřujícímu lékaři, který jej odešle OSSZ,
- *Hlášení zaměstnavateli o vzniku DPN*, který zaměstnanec odevzdá mzdové účetní. Tato část slouží jako doklad pro uplatnění nároku na náhradu mzdy a omluvení nepřítomnosti,
- *Žádost o nemocenské, kterou odevzdá mzdové účetní*. Ta jí při DPN delší než 14 kalendářních dnů spolu s „Přílohou

k žádosti o nemocenském“ a potvrzením od trvání DPN zašle OSSZ,

- *Rozhodnutí o ukončení DPN – hlášení zaměstnavateli*, které odevzdá zaměstnanec mzdové účetní při DPN kratší 14 kalendářních dnů. Pokud bude DPN delší než 14 kalendářních dnů, zasílá jej po doplnění tiskopisu „*Záznamy zaměstnavatele*“ OSSZ. Slouží k ukončení výplaty náhrady mzdy či pracovní neschopnosti.
- *sražení a odvod pojistného* na účet OSSZ České Budějovice do 20. dne následujícího kalendářního měsíce,
- *vedení evidence* o svých zaměstnancích, kde nově vyplňuje informace o výši započitatelného příjmu a název zdravotní pojišťovny zaměstnance. Všechny údaje o zaměstnancích archivuje po dobu 10 kalendářních let.
- a další činnosti, např. spolupráce při kontrole plnění povinností spojených s pojištěním, atd.

KVS pro JČK je ze zákona povinna jako každý zaměstnavatel hradit v prvních čtrnácti dnech nemoci či nařízené karantény náhradu mzdy. S tím je spojené oprávnění provádět kontrolu či žádat kontrolu u místně příslušné správy sociálního zabezpečení, zda zaměstnanec po dobu poskytování náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost či nařízenou karanténu dodržuje místo pobytu, dobu lékařem povolených vycházek. O provedené kontrole poté pořizuje písemný záznam. Dojde-li k porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti či nařízené karantény ze strany svého zaměstnance, má mzdová účetní možnost zaslat zápis o kontrole tomuto zaměstnanci, OSSZ České Budějovice i ošetřujícímu lékaři.

#### **4.1.1.3 Důchodové pojištění**

Mezi hlavní povinnosti, spjaté s prováděním důchodového pojištění, patří tyto čtyři:

1. vedení potřebných záznamů o skutečnostech, které jsou rozhodné pro nárok na dávky důchodového pojištění;

2. vyhotovování a předkládání evidenčních listů důchodového pojištění (ELDP);
3. součinnost v důchodovém řízení, především co se týče vyhotovování a předkládání ELDP svého zaměstnance;
4. hlášení o zaměstnávání důchodců.

## **1. Vedení evidence**

Evidenci, která je potřebná pro účely provádění důchodového pojištění, obstarává mzdová účetní, která vyplňuje o každém zaměstnanci tyto údaje:

- jméno, příjmení, datum a místo narození, místo trvalého bydliště, státní občanství,
- rodné číslo,
- datum vzniku, popř. skončení pracovního poměru,
- informace o vyměřovacím základu, který je potřebný pro stanovení pojistného za daná rozhodná období,
- o vyloučených dobách,
- aj.

Případné změny musí písemně nahlásit do osmi dnů od vzniku těchto změn. Mzdová účetní uschovává v archivu tuto evidenci, stejnopisy ELDP zaměstnanců (po dobu tří kalendářních let po roce, jehož se týkají), mzdové listy a příslušné účetní záznamy potřebné pro důchodové pojištění (po dobu třiceti kalendářních let následujících po roce, jehož se týkají).

## **2. ELDP**

Mzdová účetní vede a vyhotovuje pro každého zaměstnance KVS pro JČK za každý kalendářní rok nový evidenční list důchodového pojištění, který jednou ročně zasílá Okresní správě sociálního zabezpečení v Českých Budějvicích. ELDP představují podklady pro vedení kont jednotlivých zaměstnanců OSSZ České Budějovice, na jejichž základě se posléze vyplácejí dávky důchodového pojištění. Od začátku letošního roku vede ELDP nově i pro poživatele starobního důchodu.

Za každý kalendářní rok po účetní závěrce (závěrce mzdových listů), nejpozději však do 30. dubna následujícího kalendářního roku, a v případě skončení účasti na důchodovém pojištění před 31. 12. daného kalendářního roku do 1 měsíce po konečném vyúčtování příjmů, nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku se do ELDP zapisují:

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- jméno, poslední příjmení, rodné příjmení, datum a místo narození, místo trvalého pobytu a rodné číslo občana
- druh výdělečné činnosti,
- doba účasti na důchodovém pojištění,
- doba důchodového pojištění,
- vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- doby, které se při stanovení osobního vyměřovacího základu při výpočtu důchodu vylučují,
- doby, které se ode dne dosažení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod nepovažují za výkon výdělečné činnosti pro účely zvýšení procentní výměry starobního důchodu.  
(<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/povinnosti/povinnosti-zamestnavatelu-v-duchodovem-pojisteni/evidencni-listy-duchodoveho-pojisteni.htm>)

Mzdová účetní také vyhotovuje stejnopisy ELDP. Jeden stejnopis po podepsání zaměstnancem, jehož se EDLP týká, archivuje v evidenci, druhý vydává zaměstnanci.

EDLP mzdová účetní zasílá OSSZ v Českých Budějovicích prostřednictvím Portálu veřejné správy v elektronické podobě, což je rychlejší způsob podání EDLP.

### **3. Součinnost v důchodovém řízení a při kontrole zaměstnavatele ze strany OSSZ**

Mzdová účetní upozorňuje zaměstnance, který bude mít nárok na odchod do důchodu, na blížící se termín tohoto odchodu. Zaměstnanec poté sepisuje žádost, avšak ne dříve než 4 měsíce přede dnem, kdy si přeje přiznat důchod (pro plynulou návaznost výplaty první dávky důchodu a poslední výplaty příjmu ze zaměstnání). Poté je zaměstnavatel vyzván OSSZ do 8 dnů zaslat „Potvrzení zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 582/1991 Sb., potřebné informace o srážkách ze mzdy, trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance, o pracovní neschopnosti, náhradách mzdy či nemocenské aj. K těmto údajům připojuje EDLP.

### **4. Ohlašovací povinnost**

Jelikož KVS pro JČK zaměstnává starobní důchodce, kteří zde pracují jako veterinární lékaři, má mzdová účetní ohlašovací povinnost o vstupu poživitele starobního důchodu do zaměstnání OSSZ v Českých Budějovicích. Změny související se skutečnostmi rozhodnými pro nárok, jeho trvání, výši a výplatu dávky, hlásí mzdová účetní do 8 dnů po jejich vzniku, a to bez vyzvání OSSZ v Českých Budějovicích.

## 4.2 Výpočet dávek nemocenského pojištění

Výpočet dávek nemocenského pojištění, především v níže uvedených příkladech počítané nemocenské, peněžité pomoci v mateřství a podpora při ošetřování člena rodiny, závisí jednak na době trvání rozhodných skutečností pro výpočet dávky, jednak na velikosti denního vyměřovacího základu, který se dále upravuje podle zákonem stanovených redukčních hranic. Příslušné redukční hranice se každoročně stanovují nové vždy k 1. lednu, v závislosti na vývoji průměrné mzdy v České republice.

### 4.2.1 Rok 2005

Denní vyměřovací základ (dále DVZ) byl pro rok 2005 omezen dvěmi redukčními hranicemi, a to:

1. redukční hranice 480 Kč;
2. redukční hranice 690 Kč.

#### 4.2.1.1 Nemocenská

Omezení redukčními hranicemi znamená, že se denní vyměřovací základ dále upravuje následovně:

- 1) po dobu prvních 14 kalendářních dnů

Částka DVZ	Úprava DVZ
do 480,- Kč	90 % DVZ
od 480,- Kč do 690,- Kč	480,- + 60 % * (zjištěný DVZ – 480,- Kč)
nad 690,- Kč	nepřihlíží se

- 2) od 15. kalendářního dne

Částka DVZ	Úprava DVZ
do 480,- Kč	v plné výši
od 480,- Kč do 690,- Kč	480,- + 60 % * (zjištěný DVZ – 480,- Kč)
nad 690,- Kč	nepřihlíží se

Za první tři dny pracovní neschopnosti činí nemocenská 25 % tohoto vyměřovacího základu, za další dny 69 % vyměřovacího základu. Výsledek se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

### Výpočet maximálního redukováného DVZ

a) prvních 14. kalendářních dnů

redukce DVZ  $0,9 * 480 + 0,6 * (690 - 480) = 558,-$  Kč/kalendářní den

1. – 3. kalendářní den  $0,25 * 558 = 140,-$  Kč/kalendářní den

4. – 14. kalendářní den  $0,69 * 558 = 386,-$  Kč/kalendářní den

b) od 15. kalendářního dne

redukce DVZ  $480 + 0,6 * (690 - 480) = 606,-$  Kč/kalendářní den

$0,69 * 606 = 419,-$  Kč/kalendářní den

Pro srovnání vývoje výše nemocenské v letech byli zvoleni zaměstnanci s denními vyměřovacími základy ve výši 375,- Kč, 545,- Kč, 831,- Kč. Doba trvání pracovní neschopnosti činí 3, 14, 30, 90 kalendářních dnů a 1 rok (365 dnů). Tyto údaje jsou použity také v příkladech v dalších letech.

### DVZ činí 375 Kč

*redukce DVZ*

prvních 14. kalendářních dnů  $0,9 * 375 = 338,-$  Kč/kalendářní den

od 15. kalendářního dne  $375,-$  Kč/kalendářní den

*výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:*

○ 3 kalendářní dny  $0,25 * 338 = 85,-$  Kč/kalendářní den

$85 * 3$  dny = **255,- Kč**

○ 14 kalendářních dnů  $0,69 * 338 = 234,-$  Kč/kalendářní den

$255 + (234 * 11$  dnů) = **2 829,- Kč**

○ 30 kalendářních dnů  $0,69 * 375 = 259$  Kč/kalendářní den

$2 829 + (259 * 16$  dnů) = **6 973,- Kč**

○ 90 kalendářních dnů  $2 829 + (259 * 76$  dnů) = **22 513,- Kč**

○ 365 kalendářních dnů  $2 829 + (259 * 351$  dnů) = **93 738,- Kč**



## DVZ činí 545 Kč

### redukce DVZ

prvních 14. kalendářních dnů  $0,9 * 480 + 0,6 * (545 - 480) = 471,-$  Kč/kalendářní den  
od 15. kalendářního dne  $480 + 0,6 * (545 - 480) = 513,-$  Kč/kalendářní den

### výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:

- 3 kalendářní dny  $0,25 * 471 = 118,-$  Kč/kalendářní den  
 $118 * 3 \text{ dny} = \mathbf{354,- Kč}$
- 14 kalendářních dnů  $0,69 * 471 = 325,-$  Kč/kalendářní den  
 $354 + (325 * 11 \text{ dnů}) = \mathbf{3 929,- Kč}$
- 30 kalendářních dnů  $0,69 * 513 = 354,-$  Kč/kalendářní den  
 $3 929 + (354 * 16 \text{ dnů}) = \mathbf{9 593,- Kč}$
- 90 kalendářních dnů  $3 929 + (354 * 76 \text{ dnů}) = \mathbf{30 833,- Kč}$
- 365 kalendářních dnů  $3 929 + (354 * 351 \text{ dnů}) = \mathbf{128 183,- Kč}$

## DVZ činí 831 Kč

### redukce DVZ

prvních 14. kalendářních dnů  $0,9 * 480 + 0,6 * (690 - 480) = 558,-$  Kč/kalendářní den  
od 15. kalendářního dne  $480 + 0,6 * (690 - 480) = 606,-$  Kč/kalendářní den

### výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:

- 3 kalendářní dny  $0,25 * 558 = 140,-$  Kč/kalendářní den  
 $140 * 3 \text{ dny} = \mathbf{420,- Kč}$
- 14 kalendářních dnů  $0,69 * 558 = 386,-$  Kč/kalendářní den  
 $420 + (386 * 11 \text{ dnů}) = \mathbf{4 246,- Kč}$
- 30 kalendářních dnů  $0,69 * 606 = 419$  Kč/kalendářní den  
 $4 246 + (419 * 16 \text{ dnů}) = \mathbf{10 950,- Kč}$
- 90 kalendářních dnů  $4 246 + (419 * 76 \text{ dnů}) = \mathbf{36 090,- Kč}$
- 365 kalendářních dnů  $4 246 + (419 * 351 \text{ dnů}) = \mathbf{151 315,- Kč}$

### 4.2.1.2 Peněžité pomoc v mateřství (PPM)

I při výpočtu peněžité pomoci v mateřství se řídíme redukčními hranicemi určenými pro výpočet nemocenské, avšak od 15. kalendářního dne pracovní

neschopnosti. Výše peněžité pomoci v mateřství činila v roce 2005 od prvního dne pobírání PPM 69 % z redukovaného DVZ. Dávku peněžité pomoci v mateřství budu srovnávat na základě doby čerpání této dávky (28 týdnů). Nezredukovaný denní vyměřovací základ byl pro srovnání v letech 2005 až 2010 zvolen ve výši 750 Kč.

#### **DVZ činí 750 Kč**

*Výpočet PPM*

*redukce DVZ*  $480 + 0,6 * (690 - 480) = 606,-$  Kč/kalendářní den

28 týdnů ..... 196 kalendářních dnů

$196 \text{ dnů} * (606 * 0,69) = 82\ 124,-$  Kč

#### **4.2.1.3 Podpora při ošetřování člena rodiny (ošetřovné, dále OČR)**

Při zjišťování výše podpory při ošetřování člena rodiny se postupuje stejně jako při výpočtu nemocenské. Již od prvního kalendářního dne ošetřování člena rodiny se však zredukovaný DVZ násobí 69 %. Pro srovnání v letech bylo zvoleno DVZ opět ve výši 750 Kč jako u PPM, dobu trvání ošetřování člena rodiny 9 kalendářních dnů (s nejdelší možnou dobou trvání této podpory, která byla od 1. ledna 2010 do 31. května 2010 6 kalendářních dnů, nebude počítáno).

#### **DVZ činí 750 Kč**

*Výpočet podpory při ošetřování člena rodiny*

*redukce DVZ*  $0,9 * 480 + 0,6 * (690 - 480) = 558,-$  Kč/kalendářní den

doba trvání 9 kalendářních dnů  $0,69 * 558 = 386,-$  Kč/kalendářní den

$386 * 9 \text{ dnů} = 3\ 474,-$  Kč

## 4.2.2 Rok 2006

Od 1. ledna 2006 platily nově navýšené redukční hranice, které činily:

- 1. redukční hranice 510 Kč,
- 2. redukční hranice 730 Kč.

### 4.2.2.1 Nemocenská

*redukční hranice*

- 1) po dobu prvních 14 kalendářních dnů

Částka DVZ	Úprava DVZ
do 510,- Kč	90 % DVZ
od 510,- Kč do 730,- Kč	$510 + 60 \% * (\text{zjištěný DVZ} - 510, -\text{Kč})$
nad 730,- Kč	nepřihlíží se

- 2) od 15. kalendářního dne

Částka DVZ	Úprava DVZ
do 510 Kč	v plné výši
od 510 Kč do 730 Kč	$510 + 60 \% * (\text{zjištěný DVZ} - 510, -\text{Kč})$
nad 730 Kč	nepřihlíží se

Nadále platí, že pro první tři dny nemocenská činí 25 % DVZ, další dny pak 69 % DVZ.

### Výpočet maximálního redukovaného DVZ

- a) prvních 14. kalendářních dnů

redukce DVZ  $0,9 * 510 + 0,6 * (730 - 510) = 591,-$  Kč/kalendářní den

1. – 3. kalendářní den  $0,25 * 591 = 148,-$  Kč/kalendářní den

4. – 14. kalendářní den  $0,69 * 591 = 408,-$  Kč/kalendářní den

- b) od 15. kalendářního dne

redukce DVZ  $510 + 0,6 * (730 - 510) = 642,-$  Kč/kalendářní den

$0,69 * 642 = 443,-$  Kč/kalendářní den

## **DVZ činí 375 Kč**

### *redukce DVZ*

prvních 14. kalendářních dnů	$0,9 * 375 = 338,-$ Kč/kalendářní den
od 15. kalendářního dne	375,- Kč/kalendářní den

### *výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:*

- 3 kalendářní dny  $0,25 * 338 = 85,-$  Kč/kalendářní den  
 $85 * 3$  dny = **255,- Kč**
- 14 kalendářních dnů  $0,69 * 338 = 234,-$  Kč/kalendářní den  
 $255 + (234 * 11$  dnů) = **2 829,- Kč**
- 30 kalendářních dnů  $0,69 * 375 = 259$  Kč/kalendářní den  
 $2 829 + (259 * 16$  dnů) = **6 973,- Kč**
- 90 kalendářních dnů  $2 829 + (259 * 76$  dnů) = **22 513,- Kč**
- 365 kalendářních dnů  $2 829 + (259 * 351$  dnů) = **93 738,- Kč**

## **DVZ činí 545 Kč**

### *redukce DVZ*

prvních 14. kalendářních dnů	$0,9 * 510 + 0,6 * (545 - 510) = 480,-$ Kč/kalendářní den
od 15. kalendářního dne	$510 + 0,6 * (545 - 510) = 531,-$ Kč/kalendářní den

### *výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:*

- 3 kalendářní dny  $0,25 * 480 = 120,-$  Kč/kalendářní den  
 $120 * 3$  dny = **360,- Kč**
- 14 kalendářních dnů  $0,69 * 480 = 332$  Kč/kalendářní den  
 $360 + (332 * 11$  dnů) = **4 012,- Kč**
- 30 kalendářních dnů  $0,69 * 531 = 367,-$  Kč/kalendářní den  
 $4 012 + (367 * 16$  dnů) = **9 884,- Kč**
- 90 kalendářních dnů  $4 012 + (367 * 76$  dnů) = **31 904,- Kč**
- 365 kalendářních dnů  $4 012 + (367 * 351$  dnů) = **132 829,- Kč**

## **DVZ činí 831 Kč**

### *redukce DVZ*

prvních 14. kalendářních dnů  $0,9 * 510 + 0,6 * (730 - 510) = 591,-$  Kč/kalendářní den  
od 15. kalendářního dne  $510 + 0,6 * (730 - 510) = 642,-$  Kč/kalendářní den

### *výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:*

- 3 kalendářní dny  $0,25 * 591 = 148,-$  Kč/kalendářní den  
 $148 * 3 \text{ dny} = \mathbf{444,- \text{ Kč}}$
- 14 kalendářních dnů  $0,69 * 591 = 408$  Kč/kalendářní den  
 $444 + (408 * 11 \text{ dnů}) = \mathbf{4\ 932,- \text{ Kč}}$
- 30 kalendářních dnů  $0,69 * 642 = 443$  Kč/kalendářní den  
 $4\ 932 + (443 * 16 \text{ dnů}) = \mathbf{11\ 176,- \text{ Kč}}$
- 90 kalendářních dnů  $4\ 246 + (443 * 76 \text{ dnů}) = \mathbf{38\ 600,- \text{ Kč}}$
- 365 kalendářních dnů  $4\ 246 + (443 * 351 \text{ dnů}) = \mathbf{160\ 425,- \text{ Kč}}$

## **4.2.2.2 PPM**

Podmínky výpočtu PPM se oproti roku 2005 nemění, zvýšily se pouze redukční hranice platné pro nemocenské.

## **DVZ činí 750 Kč**

### *Výpočet PPM*

*redukce DVZ*  $510 + 0,6 * (730 - 510) = 642,-$  Kč/kalendářní den  
PPM pro 196 dnů  $642 * 0,69 = 443,-$  Kč/kalendářní den  
 $196 \text{ dnů} * 443 = \mathbf{86\ 828,- \text{ Kč}}$

## **4.2.2.3 OČR**

Opět se ve výpočtu OČR kromě zvýšených redukčních hranic nic nemění, postupuje se stejně jako při výpočtu nemocenské.

## **DVZ činí 750 Kč**

### *Výpočet podpory při ošetřování člena rodiny*

*redukce DVZ*  $0,9 * 510 + 0,6 * (730 - 510) = 591,-$  Kč/kalendářní den  
doba trvání 9 kalendářních dnů  $0,69 * 591 = 408,-$  Kč/kalendářní den  
 $408 * 9 \text{ dnů} = \mathbf{3\ 672,- \text{ Kč}}$

### 4.2.3 Rok 2007

Od 1. ledna 2007 se s růstem průměrné mzdy zvýšily redukční hranice, a to:

- 1. redukční hranice 550 Kč,
- 2. redukční hranice 790 Kč.

#### 4.2.3.1 Nemocenská

*redukční hranice*

- 1) po dobu prvních 14 kalendářních dnů

Částka DVZ	Úprava DVZ
do 550,- Kč	90 % DVZ
od 550,- Kč do 790,- Kč	$550 + 60 \% * (\text{zjištěný DVZ} - 550,- \text{ Kč})$
nad 790,- Kč	nepřihlíží se

- 2) od 15. kalendářního dne

Částka DVZ	Úprava DVZ
do 550,- Kč	v plné výši
550,- Kč – 790,- Kč	$550 + 60 \% * (\text{zjištěný DVZ} - 550,- \text{ Kč})$
nad 790,- Kč	nepřihlíží se

I v roce 2007 platilo, že pro první tři dny nemocenská činí 25 % DVZ, další dny pak 69 % DVZ.

#### Výpočet maximálního redukovaného DVZ

- a) prvních 14. kalendářních dnů

redukce DVZ  $0,9 * 550 + 0,6 * (790 - 550) = 639,- \text{ Kč/kalendářní den}$

1. – 3. kalendářní den  $0,25 * 639 = \mathbf{160,- \text{ Kč/kalendářní den}}$

4. – 14. kalendářní den  $0,69 * 639 = \mathbf{441,- \text{ Kč/kalendářní den}}$

- b) od 15. kalendářního dne

redukce DVZ  $550 + 0,6 * (790 - 550) = 694,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$0,69 * 694 = \mathbf{479,- \text{ Kč/kalendářní den}}$

## **DVZ činí 375 Kč**

### *redukce DVZ*

prvních 14. kalendářních dnů	$0,9 * 375 = 338,-$ Kč/kalendářní den
od 15. kalendářního dne	375,- Kč/kalendářní den

### *výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:*

- 3 kalendářní dny  $0,25 * 338 = 85,-$  Kč/kalendářní den  
 $85 * 3$  dny = **255,- Kč**
- 14 kalendářních dnů  $0,69 * 338 = 234,-$  Kč/kalendářní den  
 $255 + (234 * 11$  dnů) = **2 829,- Kč**
- 30 kalendářních dnů  $0,69 * 375 = 259,-$  Kč/kalendářní den  
 $2 829 + (259 * 16$  dnů) = **6 973,- Kč**
- 90 kalendářních dnů  $2 829 + (259 * 76$  dnů) = **22 513,- Kč**
- 365 kalendářních dnů  $2 829 + (259 * 351$  dnů) = **93 738,- Kč**

## **DVZ činí 545 Kč**

### *redukce DVZ*

prvních 14. kalendářních dnů	$0,9 * 545 = 491,-$ Kč/kalendářní den
od 15. kalendářního dne	se částka DVZ 545,- Kč započítává celá

### *výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:*

- 3 kalendářní dny  $0,25 * 491 = 123,-$  Kč/kalendářní den  
 $123 * 3$  dny = **369,- Kč**
- 14 kalendářních dnů  $0,69 * 491 = 339,-$  Kč/kalendářní den  
 $369 + (339 * 11$  dnů) = **4 098,- Kč**
- 30 kalendářních dnů  $0,69 * 545 = 377,-$  Kč/kalendářní den  
 $4 098 + (377 * 16$  dnů) = **10 130,- Kč**
- 90 kalendářních dnů  $4 098 + (377 * 76$  dnů) = **32 750,- Kč**
- 365 kalendářních dnů  $4 098 + (377 * 351$  dnů) = **136 425 Kč**

### **DVZ činí 831 Kč**

#### *redukce DVZ*

prvních 14. kalendářních dnů  $0,9 * 550 + 0,6 * (790 - 550) = 639,-$  Kč/kalendářní den  
od 15. kalendářního dne  $550 + 0,6 * (790 - 550) = 694,-$  Kč/kalendářní den

#### *výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:*

- 3 kalendářní dny  $0,25 * 639 = 160,-$  Kč/kalendářní den  
 $160 * 3 \text{ dny} = \mathbf{480,- Kč}$
- 14 kalendářních dnů  $0,69 * 639 = 441,-$  Kč/kalendářní den  
 $480 + (441 * 11 \text{ dnů}) = \mathbf{5 331,- Kč}$
- 30 kalendářních dnů  $0,69 * 694 = 479$  Kč/kalendářní den  
 $5 331 + (479 * 16 \text{ dnů}) = \mathbf{12 995,- Kč}$
- 90 kalendářních dnů  $5 331 + (479 * 76 \text{ dnů}) = \mathbf{41 735,- Kč}$
- 365 kalendářních dnů  $5 331 + (479 * 351 \text{ dnů}) = \mathbf{173 460 Kč}$

### **4.2.3.2 PPM**

Podmínky výpočtu PPM se oproti předchozím rokům nemění, zvýšily se pouze redukční hranice platné pro nemocenské.

### **DVZ činí 750 Kč**

#### *Výpočet PPM*

*redukce DVZ*  $550 + 0,6 * (750 - 550) = 670,-$  Kč/kalendářní den  
PPM pro 196 dnů  $670 * 0,69 = 463,-$  Kč/kalendářní den  
 $196 \text{ dnů} * 463 = \mathbf{90 748,- Kč}$

### **4.2.3.3 OČR**

Ani u této dávky se postup výpočtu v roce 2007 nezměnil.

### **DVZ činí 750 Kč**

#### *Výpočet podpory při ošetřování člena rodiny*

*redukce DVZ*  $0,9 * 550 + 0,6 * (750 - 550) = 615,-$  Kč/kalendářní den  
doba trvání 9 kalendářních dnů  $0,69 * 615 = 425,-$  Kč/kalendářní den  
 $9 \text{ dnů} * 425 = \mathbf{3 825,- Kč}$



## 4.2.4 Rok 2008

Pro rok 2008 platily stejné redukční hranice jako v roce 2007. Změnily se pouze procentní sazby pro úpravu DVZ. Reforma veřejných financí upravila od 1. ledna 2008 zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění, byla zavedena tzv. karenční doba, kdy se první tři dny DNP nevyplácelo nemocenské. Karenční doba však platila pouze do 29. června. S platností od 30. června do 31. srpna se v prvních třech se vyplácelo 60 % DVZ. Od 1. září došla k další změně - pokles procentní sazby pro úpravu DVZ z dosud platných 60 % na 25 % DVZ. Tato sazba platila po zbytek roku 2008.

### 4.2.4.1 Nemocenské

*Redukční hranice*

Částka DVZ	Úprava DVZ
do 550,- Kč	90 % DVZ
od 550,- Kč do 790,- Kč	$550 + 60 \% * (\text{zjištěný DVZ} - 550,- \text{ Kč})$
nad 790,- Kč	nepřihlíží se

Procentní sazba výpočtu nemocenské z redukovaného DVZ činí:

od 4. do 30. dne trvání pracovní neschopnosti	60 %
od 31. do 60 dne trvání pracovní neschopnosti	66 %
od 61. dne trvání pracovní neschopnosti	72 %

#### Výpočet maximálního redukovaného DVZ:

*redukce DVZ*  $550 * 0,9 + (790 - 550) * 0,6 = 639,- \text{ Kč/kalendářní den}$

Změny ve výši nemocenského v roce 2008 se týkaly pouze prvních tří dnů trvání DPN, pro ostatní dny trvání DPN je výše maximálního DVZ po celý rok 2008 stejná.

- 1) *od 1. ledna do 29. června* **0,- Kč/kalendářní den** (karenční doba)
  - 2) *od 30. června do 31. srpna*  $0,6 * 639 = \mathbf{384,- \text{ Kč/kalendářní den}}$
  - 3) *od 1. září do 31. prosince*  $0,25 * 639 = \mathbf{160,- \text{ Kč/kalendářní den}}$
- 
- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 4. – 30. den trvání DPN   | $0,6 * 639 = \mathbf{384,- \text{ Kč/kalendářní den}}$  |
| 31. – 60. den trvání DPN  | $0,66 * 639 = \mathbf{422,- \text{ Kč/kalendářní den}}$ |
| 61. a více dní trvání DPN | $0,72 * 639 = \mathbf{461,- \text{ Kč/kalendářní den}}$ |

## DVZ činí 375 Kč

redukce DVZ  $0,9 * 375 = 338,-$  Kč/kalendářní den

výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:

o 3 kalendářní dny v období:

- 1) **0,- Kč**
- 2)  $0,6 * 338 = 203,-$  Kč/kalendářní den  
 $203 * 3$  dnů = **609,- Kč**
- 3)  $0,25 * 338 = 85,-$  Kč/kalendářní den  
 $85 * 3$  dnů = **255,- Kč**

o 14 kalendářních dnů:

4. – 14. kalendářní den  $0,6 * 338 = 203,-$  Kč/kalendářní den  
 $203 * 11$  dnů = 2 233,- Kč
- 1)  $0 + 2\ 233 =$  **2 233,- Kč**
  - 2)  $609 + 2\ 233 =$  **2 842,- Kč**
  - 3)  $255 + 2\ 233 =$  **2 488,- Kč**

o 30 kalendářních dnů:

4. – 30. kalendářní den  $0,6 * 338 = 203,-$  Kč/kalendářní den  
 $203 * 27$  dnů = 5 481,- Kč
- 1)  $0 + 5\ 481 =$  **5 481,- Kč**
  - 2)  $609 + 5\ 481 =$  **6 090,- Kč**
  - 3)  $255 + 5\ 481 =$  **5 736,- Kč**

o 90 kalendářních dnů:

4. – 30. kalendářní den  $0,6 * 338 = 203$  Kč/kalendářní den  
 $203 * 27$  dnů = **5 481,- Kč**
31. – 60. kalendářní den  $0,66 * 338 = 224$  Kč/kalendářní den  
 $224 * 30 =$  **6 720,- Kč**
61. – 90. kalendářní den  $0,72 * 338 = 244,-$  Kč/kalendářní den  
 $244 * 30 =$  **7 320,- Kč**
- 
- 

*Celkem 19 521,- Kč*

- 1)  $0 + 19\ 521 =$  **19 521,- Kč**
- 2)  $609 + 19\ 521 =$  **20 130,- Kč**
- 3)  $255 + 19\ 521 =$  **19 776,- Kč**

o 365 kalendářních dnů:

4. – 30. kalendářní den	$0,6 * 338 = 203,-$ Kč/kalendářní den $203 * 27 \text{ dnů} = 5\,481,-$ Kč
31. – 60. kalendářní den	$0,66 * 338 = 224,-$ Kč/kalendářní den $224 * 30 = 6\,720,-$ Kč
61. – 365. kalendářní den	$0,72 * 338 = 244,-$ Kč/kalendářní den $244 * 305 = 74\,420,-$ Kč
<hr/> <hr/> <i>Celkem 86 621,- Kč</i>	

- 1)  $0 + 86\,621 = 86\,621,-$  Kč
- 2)  $609 + 86\,621 = 87\,230,-$  Kč
- 3)  $255 + 86\,621 = 86\,876,-$  Kč

### **DVZ činí 545 Kč**

redukce DVZ  $0,9 * 545 = 491,-$  Kč/kalendářní den

výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:

o 3 kalendářní dny v období:

- 1) **0,- Kč**
- 2)  $0,6 * 491 = 295,-$  Kč/kalendářní den  
 $295 * 3 \text{ dnů} = 885,-$  Kč
- 3)  $0,25 * 491 = 369,-$  Kč/kalendářní den  
 $123 * 3 \text{ dnů} = 369,-$  Kč

o 14 kalendářních dnů:

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 4. – 14. kalendářní den         | $0,6 * 491 = 295,-$ Kč/kalendářní den<br>$295 * 11 \text{ dnů} = 3\,245,-$ Kč |
| 1) $0 + 3\,245 = 3\,245,-$ Kč   |   |
| 2) $885 + 3\,245 = 4\,130,-$ Kč |   |
| 3) $369 + 3\,245 = 3\,614,-$ Kč |   |

o 30 kalendářních dnů:

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 4. – 30. kalendářní den         | $0,6 * 491 = 295,-$ Kč/kalendářní den<br>$295 * 27 \text{ dnů} = 7\,965,-$ Kč |
| 1) $0 + 7\,965 = 7\,965,-$ Kč   |   |
| 2) $885 + 7\,965 = 8\,850,-$ Kč |   |
| 3) $369 + 7\,965 = 8\,334,-$ Kč |   |

o 90 kalendářních dnů:

4. – 30. kalendářní den	$0,6 * 491 = 295,-$ Kč/kalendářní den $295 * 27 \text{ dnů} = 7\,965,-$ Kč
31. – 60. kalendářní den	$0,66 * 491 = 325,-$ Kč/kalendářní den $325 * 30 = 9\,750,-$ Kč
61. – 90. kalendářní den	$0,72 * 491 = 354,-$ Kč/kalendářní den $354 * 30 = 10\,620,-$ Kč
<hr/> <hr/> <i>Celkem 28 335,- Kč</i>	

- 1)  $0 + 28\,335 = 28\,335,-$  Kč
- 2)  $885 + 28\,335 = 29\,220,-$  Kč
- 3)  $369 + 28\,335 = 28\,704,-$  Kč

o 365 kalendářních dnů:

4. – 30. kalendářní den	$0,6 * 491 = 295,-$ Kč/kalendářní den $295 * 27 \text{ dnů} = 7\,965,-$ Kč
31. – 60. kalendářní den	$0,66 * 491 = 325$ Kč/kalendářní den $325 * 30 = 9\,750,-$ Kč
61. – 365. kalendářní den	$0,72 * 491 = 354,-$ Kč/kalendářní den $354 * 305 = 107\,970,-$ Kč
<hr/> <hr/> <i>Celkem 126 570 Kč</i>	

- 1)  $0 + 125\,685 = 125\,685,-$  Kč
- 2)  $885 + 125\,685 = 126\,570,-$  Kč
- 3)  $369 + 125\,685 = 126\,054,-$  Kč

**DVZ činí 831 Kč**

*redukce DVZ*  $0,9 * 545 + 0,6 * (790 - 550) = 639,-$  Kč/kalendářní den

*výpočet nemocenské za dobu trvání pracovní neschopnosti v délce:*

o 3 kalendářní dny v období:

- 1) **0,- Kč**
- 2)  $0,6 * 639 = 384,-$  Kč/kalendářní den  
 $384 * 3 \text{ dnů} = 1\,152,-$  Kč
- 3)  $0,25 * 639 = 160,-$  Kč/kalendářní den  
 $160 * 3 \text{ dnů} = 480,-$  Kč

o 14 kalendářních dnů:

$$4. - 14. \text{ kalendářní den} \quad 0,6 * 639 = 384,- \text{ Kč/kalendářní den}$$
$$384 * 11 \text{ dnů} = 4\,224,- \text{ Kč}$$

1)  $0 + 4\,224 = \mathbf{4\,224,- \text{ Kč}}$

2)  $1\,152 + 4\,224 = \mathbf{5\,376,- \text{ Kč}}$

3)  $480 + 4\,224 = \mathbf{4\,704,- \text{ Kč}}$

o 30 kalendářních dnů:

$$4. - 30. \text{ kalendářní den} \quad 0,6 * 639 = 384,- \text{ Kč/kalendářní den}$$
$$384 * 27 \text{ dnů} = 10\,368,- \text{ Kč}$$

1)  $0 + 10\,368 = \mathbf{10\,368,- \text{ Kč}}$

2)  $1\,152 + 10\,368 = \mathbf{11\,520,- \text{ Kč}}$

3)  $480 + 10\,368 = \mathbf{10\,848,- \text{ Kč}}$

o 90 kalendářních dnů:

$$4. - 30. \text{ kalendářní den} \quad 0,6 * 639 = 384,- \text{ Kč/kalendářní den}$$
$$384 * 27 \text{ dnů} = \mathbf{10\,368,- \text{ Kč}}$$

$$31. - 60. \text{ kalendářní den} \quad 0,66 * 639 = 422,- \text{ Kč/kalendářní den}$$
$$422 * 30 = \mathbf{12\,660,- \text{ Kč}}$$

$$61. - 90. \text{ kalendářní den} \quad 0,72 * 639 = 461,- \text{ Kč/kalendářní den}$$
$$461 * 30 = \mathbf{13\,830,- \text{ Kč}}$$

---

---

*Celkem 36 858,- Kč*

1)  $0 + 36\,858 = \mathbf{36\,858,- \text{ Kč}}$

2)  $1\,152 + 36\,858 = \mathbf{38\,010,- \text{ Kč}}$

3)  $480 + 36\,858 = \mathbf{37\,338,- \text{ Kč}}$

o 365 kalendářních dnů:

$$4. - 30. \text{ kalendářní den} \quad 0,6 * 639 = 384,- \text{ Kč/kalendářní den}$$
$$384 * 27 \text{ dnů} = \mathbf{10\,368,- \text{ Kč}}$$

$$31. - 60. \text{ kalendářní den} \quad 0,66 * 639 = 422,- \text{ Kč/kalendářní den}$$
$$422 * 30 = \mathbf{12\,660,- \text{ Kč}}$$

$$61. - 90. \text{ kalendářní den} \quad 0,72 * 639 = 461,- \text{ Kč/kalendářní den}$$
$$461 * 305 = \mathbf{140\,605,- \text{ Kč}}$$

---

---

*Celkem 163 633,- Kč*

- 1)  $0 + 163\,633 = 163\,633,- \text{ Kč}$
- 2)  $1\,152 + 163\,633 = 164\,785,- \text{ Kč}$
- 3)  $480 + 163\,633 = 164\,113,- \text{ Kč}$

#### 4.2.4.2 PPM

Částka DVZ do 550 Kč se v roce 2008 počítala 100%, částka v rozmezí od 550 Kč do 790 Kč se počítala 60% a k částce nad 790 Kč se v roce 2008 nepřihlíželo. Denní výše PPM činila 69% z takto stanoveného denního vyměřovacího základu.

#### DVZ činí 750 Kč

*Výpočet PPM*

*redukce DVZ*  $550 + 0,6 * (750 - 550) = 670,- \text{ Kč/kalendářní den}$

PPM pro 196 dnů  $670 * 0,69 = 463,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$196 \text{ dnů} * 463 = 90\,748,- \text{ Kč}$

#### 4.2.4.3 OČR

Pro výpočet podpory při ošetřování člena rodiny se v roce 2008 změnila procentní sazba z 69 % na 60 % DVZ, která je platná po celou dobu trvání OČR.

#### DVZ činí 750 Kč

*Výpočet podpory při ošetřování člena rodiny*

*redukce DVZ*  $0,9 * 550 + 0,6 * (750 - 550) = 615,- \text{ Kč/kalendářní den}$

doba trvání 9 kalendářních dnů  $0,60 * 615 = 369,- \text{ Kč kalendářní den}$

$9 \text{ dnů} * 369 = 3\,321,- \text{ Kč}$

## 4.2.5 Rok 2009

Dnem 1. ledna 2009 nabyl odložené účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který je platný již od roku 2006. Tímto vznikla zaměstnavatelům povinnost vyplatit za prvních 14 kalendářních dnů DPN či karantény svému zaměstnanci náhradu mzdy. V tomto období náleží náhrada mzdy pouze za pracovní dny a svátky. Za první tři pracovní dny trvání DPN náhrada mzdy nenáleží, od čtvrtého dne náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného hodinového redukováného výdělku. Od patnáctého dne trvání DPN náleží nemocenské již vyplácené OSSZ, tzn. že procentní sazba výpočtu nemocenské z redukováného DVZ činila:

od 15. do 30. dne trvání pracovní neschopnosti	60 %
od 31. do 60 dne trvání pracovní neschopnosti	66 %
od 61. dne trvání pracovní neschopnosti	72 %

### Postup výpočtu náhrady mzdy za trvání DPN:

- 1) Výpočet průměrného hodinového výdělku (dále PHV)
- 2) Výpočet redukováného PHV

*Výpočet redukčních hodinových hranic náhrady mzdy platných pro rok 2009*

Redukční hranice pro dávky nemocenského pojištění (v Kč)	Přepočítací koeficient 0,175	Redukční hodinové hranice (v Kč)
786	* 0,175	137,55
1 178		206,15
2 356		412,30

Následně se redukční hodinové hranice pro náhradu mzdy dále upravují stejným způsobem jako redukční hranice platné pro výpočet nemocenské:

Částka PHV	Úprava PHV
do 137,55 Kč	90 % PHV
od 137,55 Kč do 206,15 Kč	60 % * (206,15 Kč – 137,55 Kč)
od 206,15 Kč do 412,30 Kč	30 % * (412,30 Kč – 206,15 Kč)
nad 412,30 Kč	nepřihlíží se

**Maximální částka redukováného PHV bude činit:**

$$0,9 * 137,55 + 0,6 * (206,15 - 137,55) + 0,3 * (412,30 - 206,15) = 226,8 \text{ Kč}$$

3) Výpočet hodinové náhrady mzdy ve výši 60 % redukováného PHV

**Maximální částka hodinové náhrady mzdy bude činit:**

$$226,8 * 0,6 = 136,08 \text{ Kč/hodinu}$$

4) Výpočet náhrady mzdy – pracovní dny po dobu trvání DPN \* hodinová náhrada mzdy

Náhradu mzdy je možné zaokrouhlovat na celé koruny směrem nahoru až v rámci zúčtování mzdy za příslušný kalendářní měsíc. Dílčí výsledné částky jsou vyjádřeny v korunách a v haléřích.

#### **4.2.5.1 Nemocenské a náhrada mzdy**

*Redukční DVZ*

<b>Částka DVZ</b>	<b>Úprava DVZ</b>
do 786,- Kč	90 % DVZ
od 786,- Kč do 1 178,- Kč	60 % * (zjištěný DVZ – 786,- Kč)
od 1 178,- Kč do 2 356,- Kč	30 % * (zjištěný DVZ – 1 178,- Kč)
nad 2 356,- Kč	nepřihlíží se

Výpočet příjmu zaměstnance za dobu trvání DPN je rozdělen na dvě části, a to na výpočet náhrady mzdy a výpočet nemocenské. DPN nastala v měsíci dubnu, pro výpočet průměrného výdělku za předchozí čtvrtletí se bere v úvahu neměnný výdělek po celou tuto dobu u všech tří zaměstnanců (ani jeden zaměstnanec tedy v předchozím čtvrt roce nečerpal dovolenou, nebyl nemocen atd.), se nemění ani DVZ. Počátek pracovní neschopnosti v pondělí, pracovní doba 8 h/pracovní den. Pro DPN trvající pouze tři pracovní dny náhrada mzdy nenáleží, nebude počítána. Pro výpočet příjmu za dobu trvání DPN v době 14 kalendářních dní byli zaměstnanci nemocni od 14. do 27. dubna, pro další dobu trvání DPN (30, 90 a 365 kalendářních dnů) od 1. dubna. Náhrada mzdy bude zaokrouhlena v konečném výsledku, nemocenské již v dílčích výsledcích.



## DVZ činí 375,- Kč

- **náhrada mzdy dle postupu výpočtu pro dobu 14 kalendářních dnů** (14. až 27. dubna - v tomto období bylo celkem 10 pracovních dnů, první 3 pracovní dny se neplatí, bude náhrada mzdy náležet jen za 7 pracovních dnů. Tato náhrada bude pro výpočet celkového příjmu zaměstnance po dobu trvání DPN ve všech případech stejná. Nemocenské nebude pro dobu trvání DPN 3 a 14 kalendářních dnů počítána z důvodu vyplácení náhrady mzdy).

1)  $PHV = 375 / 8$

$PHV = 46,88 \text{ Kč}$

2) redukovaný PHV =  $46,88 * 0,9 = 42,19 \text{ Kč}$

3) hodinová náhrada mzdy =  $42,19 * 0,6 = 25,32 \text{ Kč}$

4) náhrada mzdy =  $25,32 * 8 \text{ hodin} * 7 \text{ pracovních dnů} = \mathbf{1\ 418,- \text{ Kč}}$

- **nemocenské a náhrada mzdy za 30 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 30. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy* **1 418,- Kč**

*nemocenské*

*redukce DVZ*  $375 * 0,9 = 338,- \text{ Kč}$

$338 * 0,6 = 203,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$203 * 16 \text{ dnů} = \mathbf{3\ 248,- \text{ Kč}}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 4 666,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 90 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 90. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy* **1 418,- Kč**

*nemocenské*

*15. až 30. kalendářní den*  $203 * 16 = \mathbf{3\ 248,- \text{ Kč}}$

*31. až 60. kalendářní den*  $338 * 0,66 = 224,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$224 * 30 \text{ dnů} = \mathbf{6\ 720,- \text{ Kč}}$

*61. až 90. kalendářní den*  $338 * 0,72 = 244,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$244 * 30 \text{ dnů} = \mathbf{7\ 320,- \text{ Kč}}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 18 706,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 365 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 365. kalendářní den trvání DPN)

***náhrada mzdy* 1 418,- Kč**

***nemocenské***

15. až 30. kalendářní den 203 \* 16 = 3 248,- Kč

31. až 60. kalendářní den 224 \* 30 dnů = 6 720,- Kč

61. až 365. kalendářní den 244 \* 305 dnů = 74 420,- Kč

---

**Celkem zaměstnanec dostane 91 708,- Kč**

**DVZ činí 545,- Kč**

- **náhrada mzdy dle postupu výpočtu pro dobu 14 kalendářních dnů**

1) PHV = 545 / 8

PHV = 68,13 Kč

2) redukovaný PHV = 68,13 \* 0,9 = 61,32 Kč

3) hodinová náhrada mzdy = 61,32 \* 0,6 = 36,80 Kč

4) náhrada mzdy = 36,80 \* 8 hodin \* 7 pracovních dnů = **2 061,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 30 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 30. kalendářní den trvání DPN)

***náhrada mzdy* 2 061,- Kč**

***nemocenské***

***redukce DVZ* 545 \* 0,9 = 491,- Kč**

491 \* 0,6 = 295,- Kč/kalendářní den

295 \* 16 dnů = 4 720,- Kč

---

**Celkem zaměstnanec dostane 6 781,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 90 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 90. kalendářní den trvání DPN)

***náhrada mzdy*                      2 061,- Kč**

***nemocenské***

*15. až 30. kalendářní den*                       $295 * 16 = 4\,720,- \text{ Kč}$

*31. až 60. kalendářní den*                       $491 * 0,66 = 325,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$325 * 30 \text{ dnů} = 9\,750,- \text{ Kč}$

*61. až 90. kalendářní den*                       $491 * 0,72 = 354,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$354 * 30 \text{ dnů} = 10\,620,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane                      27 151,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 365 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 365. kalendářní den trvání DPN)

***náhrada mzdy*                      2 061,- Kč**

***nemocenské***

*15. až 30. kalendářní den*                       $295 * 16 = 4\,720,- \text{ Kč}$

*31. až 60. kalendářní den*                       $325 * 30 \text{ dnů} = 9\,750,- \text{ Kč}$

*61. až 365. kalendářní den*                       $354 * 305 \text{ dnů} = 107\,970,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane                      124 501,- Kč**

**DVZ činí 831,- Kč**

- **náhrada mzdy dle postupu výpočtu pro dobu 14 kalendářních dnů**

1)  $PHV = 831 / 8$

$PHV = 103,88 \text{ Kč}$

2) redukovaný PHV                       $103,88 * 0,9 = 93,49 \text{ Kč}$

3) hodinová náhrada mzdy                       $93,49 * 0,6 = 56,10 \text{ Kč}$

4) náhrada mzdy                       $56,10 * 8 \text{ hodin} * 7 \text{ pracovních dnů} = 3\,142,- \text{ Kč}$

- **nemocenské a náhrada mzdy za 30 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 30. kalendářní den trvání DPN)

***náhrada mzdy*                      3 142,- Kč**

*nemocenské*

*redukce DVZ*  $0,9 * 786 + 0,6 * (831 - 786) = 735,- \text{ Kč}$   
 $735 * 0,6 = 442,- \text{ Kč/kalendářní den}$   
 $442 * 16 \text{ dnů} = 7\ 056,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 10 214,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 90 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 90. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy* **3 142,- Kč**

*nemocenské*

*15. až 30. kalendářní den*  $441 * 16 = 7\ 056,- \text{ Kč}$   
*31. až 60. kalendářní den*  $735 * 0,66 = 486,- \text{ Kč/kalendářní den}$   
 $486 * 30 \text{ dnů} = 14\ 580,- \text{ Kč}$   
*61. až 90 kalendářní den*  $735 * 0,72 = 530,- \text{ Kč/kalendářní den}$   
 $530 * 30 \text{ dnů} = 15\ 900,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 40 678,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 365 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 365. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy* **3 142,- Kč**

*nemocenské*

*15. až 30. kalendářní den*  $441 * 16 = 7\ 056,- \text{ Kč}$   
*31. až 60. kalendářní den*  $486 * 30 \text{ dnů} = 14\ 580,- \text{ Kč}$   
*61. až 365. kalendářní den*  $530 * 305 \text{ dnů} = 161\ 650,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 186 428,- Kč**

#### 4.2.5.2 PPM

Ve výpočtu PPM došlo v roce 2009 k změně výše procentní sazby redukováného DVZ na 70 %. Částka DVZ do 786,- Kč se v roce 2009 počítala 100%, částka v rozmezí od 786,- Kč do 1 178,- Kč se počítala 60%, z částky od 1178,- Kč do 2 356,- Kč se počítalo 30% a k částce nad 2 356,- Kč se v roce 2009 nepřihlíží.

#### **DVZ činí 750,- Kč**

*Výpočet PPM*

*redukce DVZ*  $750 * 1 = 750,- \text{ Kč/kalendářní den}$   
*PPM pro 196 dnů*  $750 * 0,7 = 525,- \text{ Kč/kalendářní den}$   
 $196 \text{ dnů} * 525 = \mathbf{102\ 900,- \text{ Kč}}$

#### 4.2.5.3 OČR

Procentní sazba pro výpočet podpory při ošetřování člena rodiny zůstala pro rok 2009 stejná jako v předchozím roce. Změnily se pouze redukční hranice pro nemocenské.

#### **DVZ činí 750,- Kč**

*Výpočet podpory při ošetřování člena rodiny*

*redukce DVZ*  $0,9 * 750 = 675,- \text{ Kč/kalendářní den}$   
*doba trvání 9 kalendářních dnů*  $675 * 0,6 = 405,- \text{ Kč/kalendářní den}$   
 $9 \text{ dnů} * 405 = \mathbf{3\ 645,- \text{ Kč}}$

## 4.2.6 Rok 2010

Rok 2010 lze rozdělit na dvě období, a to od 1. ledna do 31. května, a od 1. června, kdy nabyl účinnosti zákon č. 166/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který přinesl hned několik změn. Tyto změny se týkaly především PPM a OČR.

Obecně platí, že v roce 2010 se zvýšily redukční hranice pro výpočet dávek i pro výpočet náhrady mzdy.

### *redukce DVZ*

<b>Částka DVZ</b>	<b>Úprava DVZ</b>
do 791,- Kč	90 % DVZ
od 791,- Kč do 1 186,- Kč	60 % * (zjištěný DVZ – 791,- Kč)
od 1 186,- Kč do 2 371,- Kč	30 % * (zjištěný DVZ – 1 186,- Kč)
nad 2 371,- Kč	nepřihlíží se

### *Výpočet redukčních hodinových hranic náhrady mzdy pro rok 2010*

<b>Redukční hranice pro dávky nemocenského pojištění (v Kč)</b>	<b>Přepočítací koeficient</b>	<b>Redukční hodinové hranice (v Kč)</b>
791	<b>0,175</b>	138,43
1 186	* 0,175	207,55
2 371		414,93

### *redukce PHV*

<b>Částka PHV</b>	<b>Úprava PHV</b>
do 138,43 Kč	90 % PHV
od 138,43 Kč do 207,55 Kč	60 % * (207,55 Kč – 138,43 Kč)
od 207,55 Kč do 414,93 Kč	30 % * (414,93 Kč – 207,55 Kč)
nad 414,93 Kč	nepřihlíží se

Po celý rok 2010 činí výše nemocenské 60 % DVZ. Procenta platná pro úpravu průměrného hodinového výdělku zůstávají stejná jako v roce 2009.

#### 4.2.6.1 Nemocenské a náhrada mzdy

**DVZ činí 375,- Kč**

- **náhrada mzdy dle postupu výpočtu pro dobu 14 kalendářních dnů** (náhrada mzdy bude počítána pro DPN v měsíci lednu od 4. do 17. ledna, v období od 4. do 6. ledna platí karenční doba, od 7. do 17. ledna je 7 pracovních dnů).

1)  $PHV = 375 / 8$

$PHV = 46,88 \text{ Kč}$

2) redukovaný PHV =  $46,88 * 0,9 = 42,19 \text{ Kč}$

3) hodinová náhrada mzdy =  $42,19 * 0,6 = 25,32 \text{ Kč}$

4) náhrada mzdy =  $25,32 * 8 \text{ hodin} * 7 \text{ pracovních dnů} = \mathbf{1\ 418,- \text{ Kč}}$

- **nemocenské a náhrada mzdy za 30 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 30. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy* **1 418,- Kč**

*nemocenské*

*redukce DVZ*  $375 * 0,9 = 338,- \text{ Kč}$

$338 * 0,6 = 203,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$203 * 16 \text{ dnů} = \mathbf{3\ 248,- \text{ Kč}}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 4 666,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 90 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 90. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy* **1 418,- Kč**

*nemocenské*

*15. až 90. kalendářní den*  $203 * 76 = \mathbf{15\ 428,- \text{ Kč}}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 16 846,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 365 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 365. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy*     **1 418,- Kč**

*nemocenské*

*15. až 365. kalendářní den*      $203 * 351 = 71\,253,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane**                     **72 671,- Kč**

**DVZ činí 545,- Kč**

- **náhrada mzdy dle postupu výpočtu pro dobu 14 kalendářních dnů**

1) PHV = 545 / 8

PHV = 68,13 Kč

2) redukováný PHV = 68,13 \* 0,9 = 61,32 Kč

3) hodinová náhrada mzdy = 61,32 \* 0,6 = 36,80 Kč

4) náhrada mzdy = 36,80 \* 8 hodin \* 7 pracovních dnů = **2 061,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 30 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 30. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy*                     **2 061,- Kč**

*nemocenské*

*redukce DVZ*                      $545 * 0,9 = 491,- \text{ Kč}$

$491 * 0,6 = 295,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$295 * 16 \text{ dnů} = 4\,720,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane**                     **6 781,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 90 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 90. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy*                     **2 061,- Kč**

*nemocenské*

*15. až 90. kalendářní den*                      $295 * 76 \text{ dnů} = 22\,420,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane**                     **25 021,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 365 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 365. kalendářní den trvání DPN)

*náhrada mzdy*     **2 061,- Kč**



*nemocenské*

15. až 365. kalendářní den  $295 * 351 \text{ dnů} = 103\,545,- \text{ Kč}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 105 606,- Kč**

**DVZ činí 831,- Kč**

- **náhrada mzdy dle postupu výpočtu pro dobu 14 kalendářních dnů**

1) PHV =  $831 / 8$

PHV =  $103,88 \text{ Kč}$

2) redukovaný PHV  $103,88 * 0,9 = 93,49 \text{ Kč}$

3) hodinová náhrada mzdy  $93,49 * 0,6 = 56,10 \text{ Kč}$

4) náhrada mzdy  $56,10 * 8 \text{ hodin} * 7 \text{ pracovních dnů} = \mathbf{3\,142,- \text{ Kč}}$

- **nemocenské a náhrada mzdy za 30 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 30. kalendářní den trvání DPN)

**náhrada mzdy 3 142,- Kč**

*nemocenské*

redukce DVZ  $0,9 * 791 + 0,6 * (831 - 791) = 736,- \text{ Kč}$

$736 * 0,6 = 442,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$442 * 16 \text{ dnů} = \mathbf{7\,072,- \text{ Kč}}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 10 214,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 90 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 90. kalendářní den trvání DPN)

**náhrada mzdy 3 142,- Kč**

*nemocenské*

15. až 90. kalendářní den  $442 * 76 \text{ dnů} = \mathbf{33\,592,- \text{ Kč}}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 36 734,- Kč**

- **nemocenské a náhrada mzdy za 365 kalendářních dnů** (tzn. 15. až 365. kalendářní den trvání DPN)

**náhrada mzdy 3 142,- Kč**

*nemocenské*

15. až 30. kalendářní den  $442 * 351 = \mathbf{155\,142,- \text{ Kč}}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 158 284,- Kč**

#### 4.2.6.2 PPM

Co se týče PPM, zvýšila se od 1. června 2010 výše této dávky z původně platných 60 % na 70 % DVZ. Zjištěný DVZ spadající do první redukční hranice (791,-Kč) se započítává celý (od 1. ledna 2010 se počítalo 90 %). Pojištěncům, kteří pobírali PPM před 1. červnem 2010, náleží doplatek, a to pouze za období od 1. ledna 2010 do 31. května 2010. Doplatek bude vyplácet OSSZ od října 2010.

#### **DVZ činí 750,- Kč**

##### *Výpočet PPM*

*redukce DVZ od 1.1.2010 do 31.5.2010* (v tomto období je 181 kalendářních dnů)

$$750 * 0,9 = 675,- \text{ Kč/kalendářní den}$$

PPM pro 181 kalendářních dnů (60 % redukovaného DVZ)

$$675 * 0,6 = 405 \text{ Kč/kalendářní den}$$

$$181 \text{ dnů} * 405 = \mathbf{73\ 305,- \text{ Kč}}$$

##### *redukce DVZ od 1.6.2010*

$$750 * 1 = 750,- \text{ Kč/kalendářní den}$$

PPM pro 15 dnů  $750 * 0,7 = 525,- \text{ Kč/kalendářní den}$

$$15 \text{ dnů} * 525 = \mathbf{7\ 875,- \text{ Kč}}$$

PPM pro 181 dnů  $181 \text{ dnů} * 525 = 95\ 025,- \text{ Kč}$

**doplatek**  $95\ 025 - 73\ 305 = \mathbf{21\ 720,- \text{ Kč}}$

---

**Celkem zaměstnanec dostane 102 900,- Kč**

### 4.2.6.3 OČR

S účinností od 1. června 2010 se zrušila karenční doba pro ošetřovné platná od 1. ledna do 31. května tohoto roku.

#### **DVZ činí 750,- Kč**

*Výpočet podpory při ošetřování člena rodiny*

#### **od 1.1 2010 do 31.5.2010**

*redukce DVZ*  $0,9 * 750 = 675,-$  Kč/kalendářní den

$675 * 0,6 = 405,-$  Kč kalendářní den

doba trvání 6 kalendářních dnů (bez karenční doby)  $6 \text{ dnů} * 405 = \mathbf{2\ 430,- \text{ Kč}}$

#### **od 1.6.2010**

doba trvání 9 kalendářních dnů  $675 * 0,6 = 405,-$  Kč kalendářní den

$9 \text{ dnů} * 405 = \mathbf{3\ 645,- \text{ Kč}}$

## 4.3 Vyhodnocení výpočtů

V níže uvedených tabulkách, které jsou rozděleny podle velikosti vybraných denních vyměřovacích základů, jsou shrnuty výsledky předešlých výpočtů dávek nemocenského pojištění. V tabulkách, které se týkají výše nemocenské, jsou výsledky výpočtu této dávky v letech 2009 a 2010 uvedeny v souhrnné částce, jedná se o součet zaměstnavatelem vyplacené náhrady mzdy a nemocenské, které vyplácí OSSZ.

**Tabulka 3: Výše nemocenského v Kč pro DVZ 375,- Kč**

Rok		Doba trvání dočasné pracovní neschopnosti (v kalendářních dnech)				
		3	14	30	90	365
2005		255	2 829	6 973	22 513	93 738
2006		255	2 829	6 973	22 513	93 738
2007		255	2 829	6 973	22 513	93 738
2008	1.1. - 29.6.	0	2 233	5 481	19 521	86 621
	1.6. - 31.8.	609	2 842	6 090	20 130	87 230
	1.9. - 31.12	255	2 488	5 736	19 776	86 876
2009		0	1 418	4 666	18 706	91 708
2010		0	1 418	4 666	16 846	72 671

Zdroj: Vlastní návrh

Tabulka 3 zobrazuje výši nemocenského počítané z denního vyměřovacího základu v částce 375,- Kč. Tento denní vyměřovací základ je nízký, spadá do každoročně vyhlášené první redukční hranice. Pro výpočet výše nemocenského se započítává již od roku 2005 z této redukční hranici 90 % denního vyměřovacího základu, který se dále upravuje v závislosti na délce trvání dočasné pracovní neschopnosti. Z tabulky je patrné, že v roce 2005, 2006 a ani v roce 2007 se vyplacená nemocenské neměnilo, valorizace redukčních hranic neměla na výši nemocenského vliv. Změna nastala až v roce 2008, kdy byla zavedena v rámci Reformy veřejných financí tzv. karenční doba. Ta však platila jen od 1. ledna do 29. června tohoto roku. V období od 30. června do 31. srpna 2008 znovu náležely dávky nemocenského za první tři dny DPN, a to ve výši 60 % DVZ. V tomto období roku 2008 bylo vyplacené nemocenské v závislosti na délce trvání DPN nejvyšší. K 1. září 2008 přišla se schválenou novelou zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění další změna, která přinesla snížení

procentní sazby platné pro první tři dny nemoci na 25 % DVZ. Rozdíl oproti předešlému období činil 354,- Kč. Od roku 2009 vstoupil v platnost nový zákon o nemocenském pojištění, který zavedl povinnost zaměstnavatel vyplácet v prvních 14 kalendářních dnech trvání DPN zaměstnanci náhradu mzdy. Současně s tím začala opět platit karenční doba. V prvních třech dnech DPN tedy zaměstnanci nenáležela náhrada mzdy ani nemocenské, zaměstnanec tak byl po tuto dobu bez příjmů. Od 4. do 14. pracovního dne se vyplácela náhrada mzdy, od 15. dne nemocenské. Totéž platí i v roce 2010. Z tabulky je patrné, že vyplacená částka náhrady mzdy za DPN, trvající 3 a 14 kalendářních dnů, je pro roky 2009 a 2010 stejná, což je způsobeno stejnou redukcí průměrného hodinového výdělku v obou letech. Zvýšení redukční hranice pro náhradu mzdy v roce 2010 tedy nemělo na výsledek vliv, jelikož vypočtený PHV patří do první redukční hranice pro náhradu mzdy, do které se započítává 90 % tohoto PHV. V letech 2009 a 2010 se hodnoty liší o 1 860,- Kč (pro 90 kalendářních dnů) a 19 037,- Kč (pro 365 kalendářních dnů). Tento rozdíl je způsoben zavedením jednotné sazby 60 % DVZ pro výpočet nemocenského v roce 2010 oproti roku 2009, kdy platily tři procentní sazby.

**Tabulka 4: Výše nemocenského v Kč pro DVZ 545,- Kč**

Rok	Doba trvání dočasné pracovní neschopnosti (v kalendářních dnech)					
	3	14	30	90	365	
<b>2005</b>	354	3 929	9 593	30 833	128 183	
<b>2006</b>	360	4 012	9 884	31 904	132 829	
<b>2007</b>	369	4 098	10 130	32 750	136 425	
<b>2008</b>	<i>1.1. - 29.6.</i>	0	3 245	7 965	28 335	125 685
	<i>30.6. - 31.8.</i>	885	4 130	8 850	29 220	126 570
	<i>1.9. - 31.12</i>	369	3 614	8 334	28 704	126 054
<b>2009</b>	0	2 061	6 781	27 151	124 501	
<b>2010</b>	0	2 061	6 781	25 021	105 606	

Zdroj: Vlastní návrh

V tabulce 4 jsou shrnuty výsledky, které byly vypočtené v DVZ ve výši 545 Kč. Tento DVZ patřil v prvních čtyřech letech do druhé redukční hranice, od roku 2009 vlivem dalšího navyšování těchto hranic „spadl“ do první redukční hranice.

V posledních dvou letech, uvedených v tabulce, jsou výsledky ovlivňovány vypočteným a dále redukováným PHV. Od roku 2005 do roku 2007 výše vyplaceného nemocenského rostla, rozdíl mezi rokem 2007 a 2005 pro jednotlivé dny trvání DPN činí: 15,- Kč, 169,- Kč, 537,- Kč, 1 917,- Kč a 8 242,- Kč. Z tabulky je zřejmý pokles vyplaceného nemocenského v roce 2008, který závisí na období, ve kterém vznikla DPN. Z tabulky 4 je zjevné, že v letech 2009 a 2010 vyplacená částka za DPN, která trvala 30 kalendářních dnů, je totožná. Je to způsobeno nejen stejnou procentní sazbou 60 % DVZ v obou letech, ale i stejnou úpravou PHV, který „zapadá“ do první redukční hranice pro náhradu mzdy.

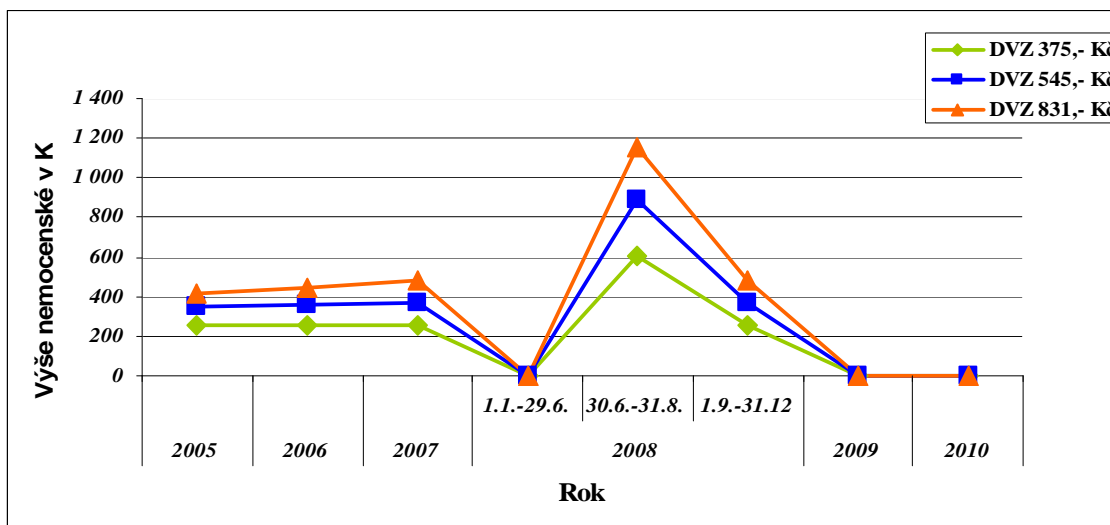
**Tabulka 5: Výše nemocenského v Kč pro DVZ 831,- Kč**

Rok		Doba trvání dočasné pracovní neschopnosti (v kalendářních dnech)				
		3	14	30	90	365
2005		420	4 246	10 950	36 090	151 315
2006		444	4 932	11 176	38 600	160 425
2007		480	5 331	12 955	41 735	173 460
2008	1.1.-29.6.	0	4 224	10 368	36 858	163 633
	30.6.-31.8.	1 152	5 376	11 520	38 010	164 785
	1.9.-31.12	480	4 704	10 848	37 338	164 113
2009		0	3 142	10 214	40 678	186 428
2010		0	3 142	10 214	36 734	158 284

Zdroj: Vlastní návrh

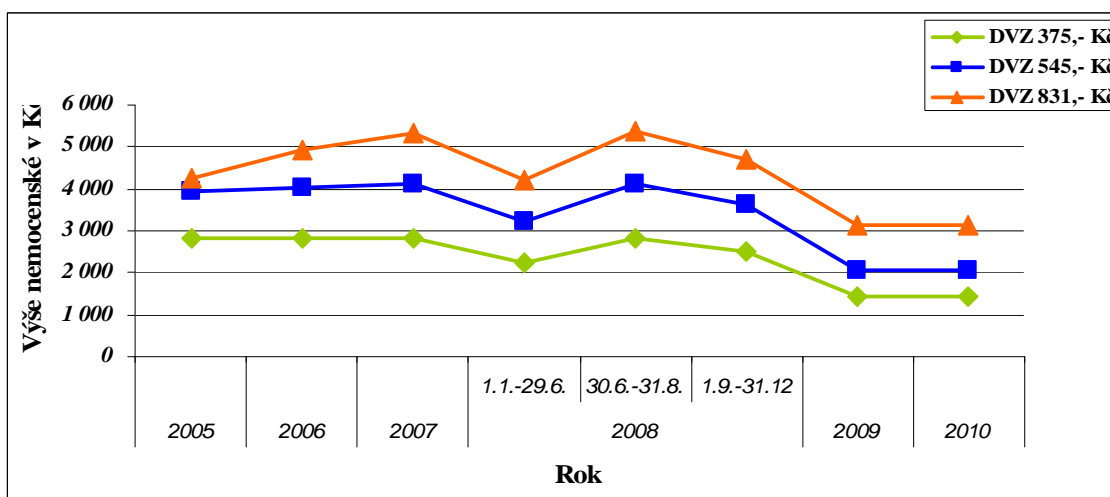
DVZ ve výši 831,- Kč v prvních třech letech patřil nad třetí redukční hranici. Zde se počítá s maximálním vyměřovacím základem, jelikož se k částkám nad tuto hranici nepřihlíží. Největší rozdíl nemocenského v těchto letech je zřejmý pro dobu trvání DPN 365 kalendářních dnů, a to 22 145,- Kč. V roce 2008 je znatelný pokles o 672,- Kč pro DPN 3 kalendářní dny, který byl způsobený změnou procentní sazby ve druhém a třetím období tohoto roku. V tabulce 5, která shrnuje výsledky platné pro DVZ 831,- Kč, je vidět rozdíl vyplacených částek za dobu trvání DPN 90 a 365 kalendářních dnů, a to ve výši 3 944,- Kč a 28 144,- Kč.

**Graf 1: Vývoj nemocenského za dobu trvání DPN 3 kalendářní dny**



V grafu 1 si lze všimnout, že v letech 2005 až 2007 byl vývoj této dávky nemocenského pojištění pro všechny DVZ poměrně stabilní. Největší změny, a to nevyplacení žádné částky, nastaly v období od 1. ledna do 29. června 2008, v roce 2009 a 2010 zavedením karenční doby. Po tuto dobu se nevyplácí tři dny trvání DPN. Tato doba byla zavedena především z důvodu snahy oddělit skutečné nemoci od fiktivní DPN. Výrazné změny se dočkali dočasně nemocní zaměstnanci také v období od 30. června do 31. srpna 2008, kdy byl DVZ upravován 60 %. Nejvíce získal zaměstnanec s DVZ 831,- Kč, a to 1 152,- Kč.

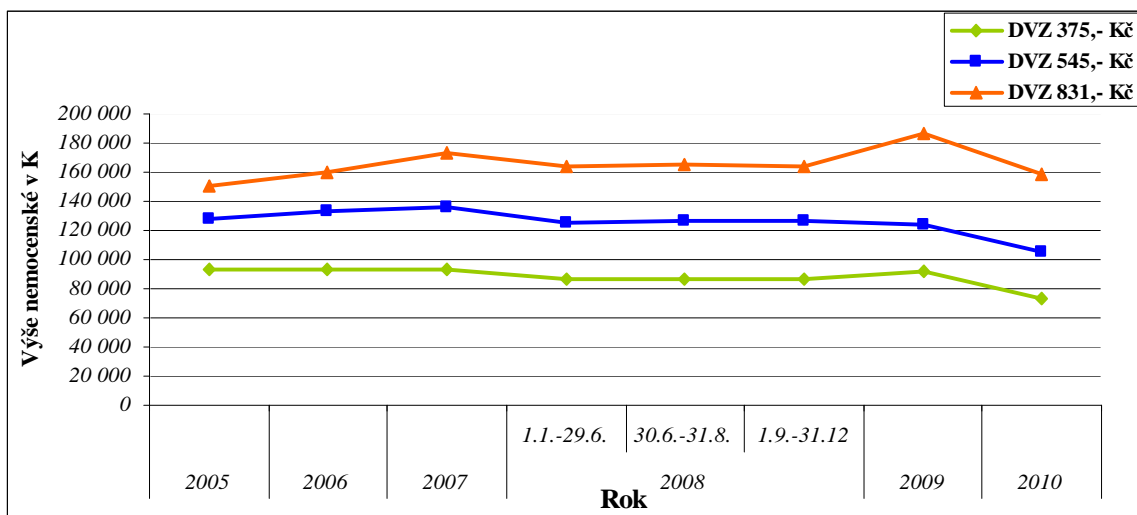
**Graf 2: Vývoj nemocenského za dobu trvání DPN 14 kalendářních dnů**



Zdroj: Vlastní návrh

Opět je i z tohoto grafu 2 patrné, ve kterých letech byla zavedeno neplacení prvních tří dnů DPN. V letech 2005 až 2007 je dávka pro DVZ 375,- Kč stejná.

**Graf 3: Vývoj nemocenského za dobu trvání DPN 365 kalendářních dnů**



Zdroj: Vlastní návrh

V grafu 3 je nejlépe vidět vývoj nemocenského. Co se týče DVZ 375,- Kč, v prvních třech letech se vyplácela stejná částka této dávky. V prvním období roku 2008 následovalo nepatrné snížení nemocenského, jelikož se nevyplácely první tři dny trvání DPN. V následujícím roce se dávka nemocenského pro tento denní vyměřovací základ zvýšila na 91 708,- Kč za 365 kalendářních dnů nemoci. V tomto roce se ještě nemocenské počítalo pomocí tří sazeb v závislosti na délce trvání DPN. Tyto sazby byly v roce 2010 zrušeny, byla stanovena pouze jedna (60 % DVZ). Proto v tomto roce následoval pokles výše nemocenského na 72 671,- Kč.

DVZ 545,- Kč se na první pohled ve všech letech vyvíjel téměř podobně. Výraznější změny nastaly v roce 2007, jelikož vyplacená částka za 365 kalendářních dnů nemoci byla ze všech let nejvyšší, a to 136 425,- Kč. V tomto roce totiž naposledy platilo, že částka, která patří do první redukční hranice pro nemocenské, se po 15. kalendářním dnu trvání DPN počítá v plné výši. V dalších letech byla upravována dle doby trvání a v roce 2010 byla sazba sjednocena na 60 % DVZ bez ohledu na délku trvání nemoci. Nejvyšší částku nemocenského (186 428,- Kč) dostal zaměstnanec s DVZ 831,- Kč v roce 2009. V tomto roce platily pro další úpravu DVZ tři procentní sazby, nejvíce 72 % DVZ pro trvání DPN 61 a více kalendářních dnů. Tomuto zaměstnanci se tedy „vyplatilo“ stonat. V roce 2010 následoval pokles o 15,12 % vlivem sjednocení procentní sazby.

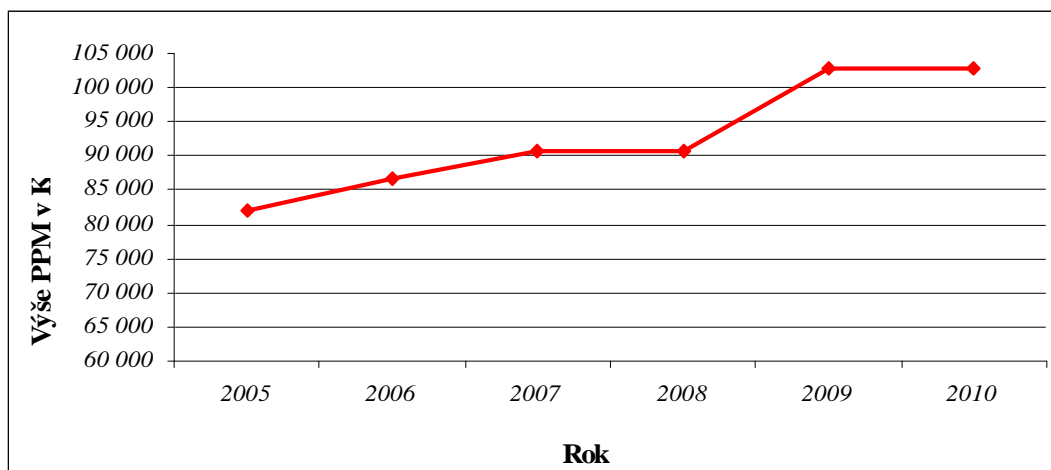


**Tabulka 6: Vývoj peněžité pomoci v mateřství v letech (v Kč)**

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Částka	82 124	86 828	90 748	90 748	102 900	102 900

Zdroj: Vlastní návrh

Tabulka 6 i následující graf zobrazují vývoj peněžité pomoci v mateřství. Jak si lze všimnout, v letech 2007 a 2008 a v letech 2009 a 2010 jsou výsledky stejné. V roce 2007 a 2008 je to způsobeno stejnou výší redukčních hranic i procentní sazby, která se používá pro další úpravu a následný výpočet této dávky. V roce 2009 došlo ke zvýšení procentní sazby redukovaného DVZ na 70 %, zvýšily se i redukční hranice pro nemocenské, z kterých se PPM počítá. Rok 2010 lze rozdělit do dvou období, první období od 1. ledna do 31. května tohoto roku platila pro úpravu sazba 90 % DVZ a pro následný výpočet dávky 60 % redukovaného DVZ. Od 1. června 2010 došlo ke změně, zjištěný DVZ patřící do první redukční hranice se počítá celý, dále se upravuje 70 % DVZ (stejně jako v roce 2009). S tím vznikla povinnost doplatit vzniklý rozdíl za pobírání PPM v ty kalendářní dny, které patří do období od 1. ledna do 31. května 2010.

**Graf 4: Vývoj PPM v letech 2005 až 2010**

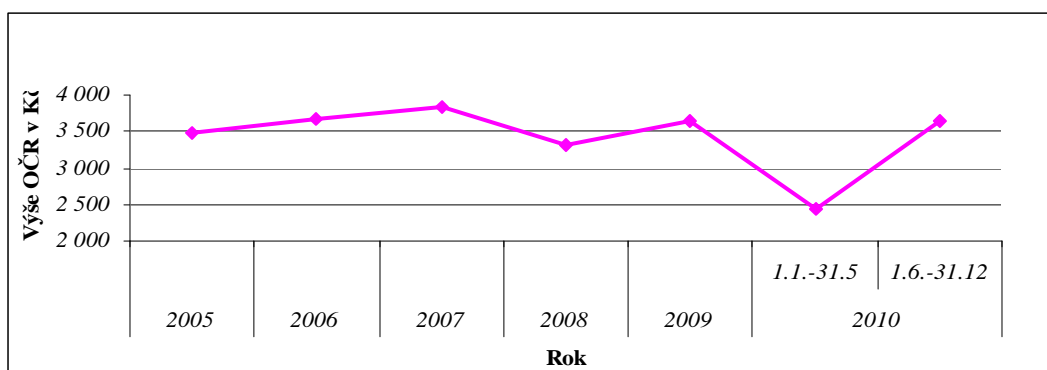
Zdroj: Vlastní návrh

**Tabulka 7: Vývoj OČR v letech 2005 až 2010 (v Kč)**

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
						1.1.-31.5	1.6.-31.12
Částka	3 474	3 672	3 825	3 321	3 645	2 430	3 645

Zdroj: Vlastní návrh

Již z tabulky 7 je jasný „propad“ v první polovině roku 2010 o 1 215,- Kč oproti roku 2009. Tento pokles dávky OČR byl způsobený zavedením karenční doby i pro tuto dávku nemocenského pojištění. Neplacení tří kalendářních dnů trvání OČR bylo zrušeno s účinností od 1. června 2010. Nárůst dávky OČR v druhé polovině roku o 50 % je vidět v grafu 5, kdy se vyplacená dávka dostala na úroveň roku 2009, tedy 3 645,- Kč.

**Graf 5: Vývoj OČR v letech 2005 až 2010 (v Kč)**

Zdroj: Vlastní návrh

## 5. Závěr

Cílem předkládané diplomové práce bylo zhodnocení vývoje systému sociálního zabezpečení v České republice. Tato problematika byla pro svou obsáhlost orientována na oblast nemocenského pojištění, především na vývoj dávek, zobrazený v jejich výpočtech za období od roku 2005 až 2010, a na legislativní změny, které výpočty v určených letech ovlivňovaly. V diplomové práci jsou zohledněny i povinnosti sledovaného podniku v sociálním zabezpečení coby povinnosti zaměstnavatele.

Pro analýzu vývoje dávek nemocenského pojištění (nemocenské, peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného) v podobě výpočtů byli vybráni zaměstnanci sledovaného podniku s denními vyměřovacími základy ve výši 375,- Kč, 545,- Kč a 831,- Kč, doba trvání dočasné pracovní neschopnosti byla určena v délce 3, 14, 30, 90 a 365 kalendářních dnů. Pro výpočet peněžité dávky v mateřství a ošetřovného byl zvolen DVZ v částce 750,- Kč, pro srovnání vývoje v letech byla stanovena nejdéle možná doba pobírání těchto dávek. Z výpočtů je patrné, že vyplácené dávky ve sledovaném období měly klesající tendenci.

Co se týče vývoje legislativy, v prvních třech letech sledovaného období nedošlo k nijak zvlášť významným změnám, docházelo sice k valorizaci redukčních hranic, neměnily se však procentní sazby pro výpočet dávek.

K nejvíce legislativním úpravám došlo v roce 2008. Redukční hranice se nezvýšily, avšak došlo k rozšíření procentních sazeb v závislosti na délce trvání DPN na tři období. Nejdůležitější legislativní změnou bylo zavedení tzv. karenční doby v prvním období tohoto roku. K tomuto došlo v rámci reformy veřejných financí. Karenční doba neměla dlouhého trvání, od 30. června ji zrušil rozhodnutím Ústavní soud ČR a byla zavedena procentní sazba 60 % DVZ pro první tři dny DPN. Tato sazba byla od 1. září snížena na 25 %.

Významnou změnu pro zaměstnavatele přinesl rok 2009. V tomto roce byla zavedena povinnost zaměstnavatele platit náhradu mzdy za prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN, byla opět zavedena karenční doba. Toto opatření, spojené s odloženou účinností zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, mělo vést k větší odpovědnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců za vývoj pracovní neschopnosti. Pro zaměstnavatele vyplácení náhrady mzdy totiž znamená navýšení celkových nákladů, a to i přes to, že má zaměstnavatel nárok na refundaci poloviny vyplacených náhrad mzdy.

Zaměstnavatel si tak bude více hlídat, kdo je doopravdy nemocen a kdo ne. Má právo náhradu mzdy snížit, popř. ji neposkytnout při nedodržení léčby práce neschopným zaměstnancem. Proto si myslím, že i zaměstnanec bude více přemýšlet nad tím, zda zneužije či nikoliv statusu dočasně práce neschopného.

Rok 2010 lze rozdělit na dvě období, od 1. ledna do 31. května a od 1. června. Toto rozdělení se týká především výpočtu dávek PPM a OČR. V prvním období došlo ke snížení procentní úpravy redukčních hranic PPM na 90 % DVZ a sazby pro úpravu takto redukovaného DVZ na 60 %. Od 1. června došlo k navýšení procentních sazeb na úroveň platnou v roce 2009. Pojištěncům, kteří pobírali od 1. ledna tuto dávku, náleží doplatek ve výši rozdílu. Dle mého názoru byla tato legislativní úprava zbytečná. V prvním období roku 2010 byla také zavedena karenční lhůta i pro dávku OČR, která byla v následujícím období zrušena.

Dle mého názoru, hlavními myšlenkami změn legislativy, které zásadně působily ve sledovaném období na vývoj nemocenského pojištění, byly snaha snížit vyplácené dávky státem, tzn. OSSZ, a tím předcházet tzv. fiktivní nemocnosti, kdy zaměstnanci zneužívají systému vyplácení dávek tím, že se tzv. „hodí marod“. Snahy nabyly podoby karenční doby a náhrady mzdy. Tato opatření vedou ke snížení tzv. krátkodobé nemocnosti především v roce 2010, jelikož zaměstnanci budou „lehké“ onemocnění raději přecházet, než aby byli nemocní jen s minimálním příjmem. Zdánlivě nemocní zaměstnanci, kteří budou chtít být doma za jakoukoli cenu, doma přes veškerá zavedená opatření prostě budou.

Nemocnost a s tím spojené nemocenské však záleží i na zaměstnavatelích. Mohou své zaměstnance motivovat ku zdraví nejen podnikovou kulturou, lepšími pracovními podmínkami, ale i něčím navíc – poukázkami na masáže, vitamíny, sportovními aktivitami, ale i finanční odměnou za zdraví. Na druhé straně si myslím, že se mohou najít i takoví zaměstnavatelé, kteří nemají dostatek práce a raději „pošlou“ své zaměstnance na neschopenku a budou jim platit náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, než aby je drželi doma delší dobu například za 65 % mzdy.

## **6. Summary**

This thesis focuses on the social security system in the Czech Republic, primarily on the health insurance area. The aim of the thesis is to analyze the development of health insurance, which is reflected in calculations of health insurance allowances (sickness compensation, maternity financial support and nursing compensation) and to evaluate the influence of legislative changes during the observed period of time (2005 – 2010) on these calculations.

The thesis is divided into two parts, a theoretical one, which describes all social security system areas as they were in the year 2005 from the employee's point of view and from the accounting viewpoint as well. The second part consists of five chapters, where a gradually described company – South Bohemian regional veterinary administration – profile, its social security obligations as an employer, calculations of health insurance allowances and in conclusion results evaluation and legislative changes influence assessment.

### **Key words:**

social security, health insurance, daily assessed base, reducing limit, refund of wages, sickness compensation, maternity financial support, nursing compensation

## 7. Seznam literatury

### Odborná literatura

- [1] ARNOLDOVÁ, Anna. *Slovník sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha : Galén, 2002. 461 s. ISBN 80-7262-175-0.
- [2] ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení : I. část*. Praha : Karolinum, 2004. 375 s. ISBN 80-246-0728.
- [3] D'AMBROSOVÁ, Hana, et al. *Abeceda personalisty*. 2. vydání. Olomouc : ANAG, 2008. 319 s. ISBN 978-80-7263-441-5.
- [4] D'AMBROSOVÁ, Hana, et al. *Mzdy 2009*. Praha : ASPI, a.s, 2009. 753s. ISBN 978-80-7357-427-7.
- [6] HEJKAL, Tomáš; ŠVÁCHOVÁ, Magdaléna . *Nemocenské pojištění v roce 2009*. 1. vydání. Praha : Nakladatelství PRAGOEDUCA, 2009. 185 s. ISBN 978-80-7310-033-9.
- [7] KAHOUN, Vilém ; VURM, Vladimír; KUČEROVÁ, Božena . *Vybrané kapitoly z pojišťovnictví*. 1. vydání. Praha : Triton, 2008. 87 s. ISBN 978-80-7387-130-7.
- [8] KAHOUN, Vilém, et al. *Sociální zabezpečení : vybrané kapitoly*. Praha : Triton, 2009. 445. ISBN 978-80-7387-346-2.
- [9] KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 3., přepracované vydání. Praha : ASPI, a.s, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
- [10] TRNKOVÁ, Ludmila; ŽENÍŠKOVÁ, Marta . *Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných : podle právního stavu k 1. 1. 2008*. 12. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2007. 183 s. ISBN 978-80-7263-426-2.
- [11] PŘIB, Jan. *Nemocenské pojištění v praxi : zákon s výkladem k 1. 1. 2009*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 208 s. ISBN 978-80-247-1969-6.

- [12] ROUBALOVÁ, Šárka. *Možnosti zpracování osobní evidence zaměstnanců a mzdové agendy*. [s.l.], 2008. 87 s. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta.
- [13] RYNEŠ P. *Podvojně účetnictví a účetní závěrka*. 7. vyd., Zlín: ANAG s.r.o., 2007. 927 s. ISBN 978-80-7263-368-5
- [14] TRÖSTER, Petr, et al. *Právo sociálního zabezpečení*. 3. aktualizované a doplněné vydání . Praha : C. H. Beck, 2005. 348 s. ISBN 80-7179-856-8.
- [15] *Sociální pojištění : pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, penzijní připojištění organizace a provádění sociálního zabezpečení : podle stavu k 6.10.2008 = ÚZ č. 688*. Ostrava : Sagit, 2008. 352. ISBN 978-80-7208-708-2
- [16] ŠTOHL P., KLIČKA V. *Maturitní okruhy z účetnictví 2010*. Znojmo: Tiskárny Havlíčkův Brod, 2010. 228 s.
- [17] ŠUBRT, Bořivoj, et al. *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vydání. Olomouc : ANAG, 2008. 534 s. ISBN 97880-7263-438-5
- [18] ŠUBRT, Bořivoj, et al. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vydání. Olomouc : ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
- [19] VANČUROVÁ, Alena; LÁCHOVÁ, Lenka . *Daňový systém 2008 : aneb učebnice daňového práva*. 9. aktualizované vydání. Praha : 1. VOX a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-86324-72-2.
- [20] VYBÍHAL, Václav, et al. *Mzdové účetnictví 2008 praktický průvodce : zásadní změny v předpisech k 1. 1. 2008*. 11. vydání. Praha : Grada Publishing, a. s., 2008. 416 s. ISBN 978-80-247-2538-3.
- [21] VYBÍHAL, Václav, et al. *Mzdové účetnictví : praktický průvodce*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, a. s., 1998. 352 s.
- [22] *Zákony 2007 : zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zdravotní pojištění, bezpečnost při práci, inspekce práce*. Český Těšín : Poradce, 2007. 704 s. ISBN 80-7365-232-3.

[23] *Zákony 2009 : Zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění.* Český Těšín : Poradce, 2009. 528 s.

[24] *Zákony. III/2010, Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1.2010.* Český Těšín : Poradce, 2010. 512 s.

[25] ŽENÍŠKOVÁ, Marta . *Nemocenské pojištění : podle zákona č. 54/1956 Sb., ve znění pozdějších předpisů s komentářem a příklady od 1. 1. 2008.* 7. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2008. 159 s. ISBN 978-80-7263-436-1.

[26] ŽENÍŠKOVÁ, Marta ; PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění : s komentářem a příklady od 1. 1. 2010.* 3. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2009. 263 s. ISBN 978-80-7263-566-5.

### **Internetové zdroje**

[27] *BusinessInfo.cz* [online]. 2010 [cit. 2010-07-15]. Dobrovolné důchodové pojištění. Dostupné z WWW: <[www.businessinfo.cz/cz/zivotni-situace/dobrovolne-duchodove-pojisteni/144/](http://www.businessinfo.cz/cz/zivotni-situace/dobrovolne-duchodove-pojisteni/144/)>.

[28] *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2010 [cit. 2010-07-02]. Ošetřovné. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/osetrovne.htm>>.

[29] *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2009 [cit. 2010-07-16]. Změny v důchodovém pojištění od 1.1.2009. Dostupné z WWW: <[www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/zmeny-v-duchodovem-pojisteni-od-1-1-2009.htm](http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/zmeny-v-duchodovem-pojisteni-od-1-1-2009.htm)>.

[30] *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2010 [cit. 2010-06-25]. Výše a výpočet pojistného. Dostupné z WWW: <[www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho](http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho)>.

[31] *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2009 [cit. 2010-06-30]. Nemocenské pojištění od 1.1.2009. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/poskytovani-nemocenskeho-od-1-1-2009.htm>>.

[32] *Finance* [online]. 2010 [cit. 2010-05-31]. Zdravotní pojištění zaměstnanců. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/odvody-ze-mzdy/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>>.



- [33] GOLA, Petr. *FinExpert.cz* [online]. 2010-01-12 [cit. 2010-07-02]. Jak je to s náhradou mzdy v roce 2010. Dostupné z WWW: <[www.finexpert.cz/Rubriky/sc-17-a-25581/default.aspx](http://www.finexpert.cz/Rubriky/sc-17-a-25581/default.aspx)>.
- [34] *Hospodářská komora České republiky* [online]. c2006 [cit. 2010-01-13]. 8 Systém sociálního pojištění. Dostupné z WWW: <[http://komora.mcdev.cz/hk-cr-top-02-sede/vzdelavani-a-lidske-zdroje/prirucka-pro-podnikani-v-roce-2008/art\\_25947/8-system-socialniho-pojisteni.aspx](http://komora.mcdev.cz/hk-cr-top-02-sede/vzdelavani-a-lidske-zdroje/prirucka-pro-podnikani-v-roce-2008/art_25947/8-system-socialniho-pojisteni.aspx)>.
- [35] *Kurzy.cz* [online]. 2009 [cit. 2010-07-02]. Náhrada mzdy. Dostupné z WWW: <[www.kurzy.cz/dane-danova-priznani/nemocenska.htm](http://www.kurzy.cz/dane-danova-priznani/nemocenska.htm)>.
- [36] *Měšec.cz* [online]. c2010 [cit. 2010-02-01]. Sociální pojištění. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/dane/socialni-pojisteni/pruvodce/>>.
- [37] *Měšec.cz* [online]. 2010 [cit. 2010-05-31]. Zdravotní pojištění. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/dane/zdravotni-pojisteni/pruvodce/>>.
- [38] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-06-28]. Nemocenské pojištění 2010. Dostupné z WWW: <[www.mpsv.cz/cs/7](http://www.mpsv.cz/cs/7)>.
- [39] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-07-16]. Důchodové pojištění. Dostupné z WWW: <[www.mpsv.cz/cs/617](http://www.mpsv.cz/cs/617)>.
- [40] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-08-31]. Důchodové pojištění. Dostupné z WWW: <[www.mpsv.cz/cs/618](http://www.mpsv.cz/cs/618)>.
- [41] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-08-31]. Důchodové pojištění. Dostupné z WWW: <[www.mpsv.cz/cs/619](http://www.mpsv.cz/cs/619)>.
- [42] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-08-31]. Důchodové pojištění. Dostupné z WWW: <[www.mpsv.cz/cs/620](http://www.mpsv.cz/cs/620)>.
- [43] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 1. 11. 2007 [cit. 2010-04-23]. Sociální pojištění. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1349>>.
- [44] *Pojistenec.cz* [online]. 2009-11-09 [cit. 2010-07-20]. Starobní důchod a pracovní poměr v roce 2010. Dostupné z WWW: <[pojistenec.cz/starobni\\_duchod\\_a\\_pracovni\\_pomer.htm](http://pojistenec.cz/starobni_duchod_a_pracovni_pomer.htm)>.

## **8. Seznam schémat, tabulek, grafů a příloh**

**Schéma 1:** Části systému sociálního pojištění v České republice

**Schéma 2:** Pojištěnci veřejného zdravotního pojištění

**Schéma 3:** Otevírání a uzavírání účetních knih na začátku a konci roku

**Schéma 4:** Předpis sociálního a zdravotního pojištění, které je hrazené:

**Schéma 5:** Úhrada závazku k institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

**Schéma 6:** Nemocenská vyplacená zaměstnanci zaměstnavatelem

**Schéma 7:** Odvod pojistného příslušné OSSZ

**Schéma 8:** Refundace ½ náhrady mzdy zaměstnavateli

**Schéma 9:** Pokuta a penále za nesplnění zákonných povinností, vratka přeplatku pojistného

**Tabulka 1:** Účel a zaměření jednotlivých subsystémů pojistného systému

**Tabulka 2:** Výpočet redukčních hodinových hranic náhrady mzdy pro rok 2010

**Tabulka 3:** Výše nemocenského v Kč pro DVZ 375,- Kč

**Tabulka 4:** Výše nemocenského v Kč pro DVZ 545,- Kč

**Tabulka 5:** Výše nemocenského v Kč pro DVZ 831,- Kč

**Tabulka 6:** Vývoj peněžité pomoci v mateřství v letech (v Kč)

**Tabulka 7:** Vývoj OČR v letech 2005 až 2010 (v Kč)

**Graf 1:** Vývoj nemocenského za dobu trvání DPN 3 kalendářní dny

**Graf 2:** Vývoj nemocenského za dobu trvání DPN 14 kalendářních dnů

**Graf 3:** Vývoj nemocenského za dobu trvání DPN 365 kalendářních dnů

**Graf 4:** Vývoj PPM v letech 2005 až 2010

**Graf 5:** Vývoj OČR v letech 2005 až 2010 (v Kč)

**Příloha 1:** Oznámení o nástupu do zaměstnání

**Příloha 2:** Příloha k žádosti o (dávku nemocenského pojištění)

**Příloha 3:** Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách

**Příloha 4:** Hlášení o zaměstnávání poživatele starobního důchodu

# Příloha 1: Oznámení o nástupu do zaměstnání

## Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)

HHHHHHHHHHHHHH  
Systémová kontrola údaje  
 HHHHHHHHHHHHHH

Typ záznamu

Datum platnosti údaje ve dni  
(Oprava údaje)

**Legenda:**

<b>Stav záznamu:</b> 1 - Nástup 2 - Skončení 3 - Změna	5 - Oprava 6 - Převod 7 - Skončení s účinnou přepracováním	8 - Návrat po přerušení 9 - Vznik přičetnosti k českým předpisům 10 - Skončení přičetnosti k českým předpisům
---	--	---

Název ÚSSZ:  Místní úřad ÚSSZ (ÚP PRÚZ):

**1. Datum nástupu a skončení zaměstnání**

Datum nástupu do zaměstnání:  Datum skončení zaměstnání:

**2. Základní identifikace pojistěnce**

Jméno	Příjmení	Titul	Datum narození	Rodné číslo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**3. Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojistěnce**

**Adresa trvalého pobytu - Úlice**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Úlice</small>	<small>PSČ</small>	<small>PRČ (Prst Code)</small>	<small>Stř.</small>	<small>Město pobytu</small>

**Adresa - Úlice**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Úlice</small>	<small>PSČ</small>	<small>PRČ (Prst Code)</small>	<small>Stř.</small>	<small>Město pobytu</small>

Identifikační údaje pracovních předpisů zaměstnavatele (jazyk rodného):

**4. Adresa pobytu v ČR, je-li trvalý pobyt mimo ČR**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Úlice</small>	<small>PSČ</small>	<small>PRČ</small>	<small>Město pobytu</small>

**5. Identifikace zaměstnavatele a informace o zaměstnání**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Název zaměstnavatele</small>	<small>IC</small>	<small>Varšavský smlouva</small>	<small>Pracovní úvazek</small>	<small>Množství pracovníků v podniku</small>

Pracovní úvazek:  Množství pracovníků v podniku:

Zaměstnaný musí být rozlišen (Forma nebo zaměstnání):

**6. Informace o důchodu**

<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Druh důchodu</small>	<small>Číslo příjmové zálohy</small>

**7. Identifikace posledního (současného) cizozemského nositele pojištění**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Jméno posledního (současného) cizozemského nositele pojištění</small>	<small>PRČ (Prst Code)</small>	<small>Stř.</small>	<small>Číslo účtu pojištění</small>

**8. Údaje o zdravotním pojištění a jiném nemocenském pojištění**

Název zdravotního pojištění, které poskytl nemocenské pojištění, pokud jde o ÚSSZ:

Název zdravotního pojištění, které poskytl nemocenské pojištění, pokud jde o ÚSSZ:

**9. Podpisy a razítka**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Podpis pojistěnce</small>	<small>Datum podpisu pojistěnce</small>	<small>Podpis a razítko zaměstnavatele</small>	<small>Datum podpisu zaměstnavatele</small>

5 2 4 0 1 2 6 8 8 6

Podpis a razítko zaměstnavatele

Podpis a razítko ÚSSZ

Číslo 26 503 4 - 2008

A systém totožnosti formátů se PC a aplikacími upřesňuje Váš lokální místní úřad elektronicky formátů na Internetové stránce "www.uzssz.cz".



- a) V den vzniku sociální události (tyká se jen nemocenského, ošetrového a peněžité pomoci v mateřství) zaměstnanec pracoval – ano – ne<sup>\*)</sup> a odpracoval: ..... kořín.  
Délka snůhy první den sociální události podle rozvržení pracovní doby platné pro zaměstnance: .....
- b) Zaměstnanec ze zaměstnání malého rozsahu dosáhl v kalendářním měsíci vzniku sociální události zapačitatelný příjem ..... Kč.
- c) Zaměstnanec pobírá – nepobírá<sup>\*\*)</sup> důchod (uveďte druh důchodu): .....
- d) Zaměstnanec je – není<sup>\*)</sup> žákem (studentem) a zaměstnání spadá – nespadá<sup>\*\*)</sup> výlučně do období školních prázdnin.
- e) V době vzniku sociální události zaměstnanec má – nemá<sup>\*)</sup> zaměstnání sjednáno jen na dobu pracovního volna v první zaměstnání (§ 14 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb.) nebo jen na dobu dovolené na ztavenou z jiného zaměstnání (§ 28 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb.).
- f) V době vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo ošetrového má zaměstnanec pracovní volno bez náhrady příjmu, včetně rodičovské dovolené od – do .....
- g) Pojištění nastupuje – nenastupuje<sup>\*)</sup> na peněžitou pomoc v mateřství do čtyř let věku předchozího dítěte, které se narodilo dne ....., Dení výše neredukovaného denního vyměrovacího základu, ze kterého byla peněžítá pomoc v mateřství stanovena ..... Kč.<sup>6)</sup>
- h) Před vznikem sociální události pojištění byla – nebyla<sup>\*\*)</sup> převedena na jinou práci z důvodu těhotenství.<sup>6)</sup>
- i) Další sdělení (např. poměření režimu dočasné práce neschopného pojištěnce v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti):  
.....

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

Kontaktní pracovník zaměstnavatele – jméno a příjmení:

Telefon: .....




V ..... dne ..... 20.....  
.....  
razítko a podpis zaměstnavatele

### Poučení

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

\*) Není-li vzhledem k tomu přiloženo, uvádě se vzhledem k tomu pojištěnce nebo datová nastavení.  
\*\*) Nebudí se škrtněte.

### Příloha 3: Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách

1. Identifikace zaměstnavatele		Varovná ikona
Námě: <input type="text"/> IČO: <input type="text"/> Číslo účtu: <input type="text"/> Ověřeno: <input type="text"/> PR: <input type="text"/> Zaměstnavatel se základní procentní sazbou pojistného uvede kód 1 Zaměstnavatel se zvýšenou procentní sazbou pojistného uvede kód 2		
Kód OSZ: <input type="text"/> Místní příslušnost OSZ (Př. PSZ): <input type="text"/>		
2. Pojistné odváděné za zaměstnance a za zaměstnavatele		
a) Pojistné na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvek na státní pojištění zaměstnanosti	Účet vyrovnávacích náhrad: <input type="text"/> Kč Účet vyrovnávacích náhrad: <input type="text"/> Kč	Účet pojistného: <input type="text"/> Kč Účet pojistného: <input type="text"/> Kč
b) Pojistné pouze na důchodové pojištění	Účet vyrovnávacích náhrad: <input type="text"/> Kč	Účet pojistného: <input type="text"/> Kč
Náhrady mzdy za dobu dočasně pracovní neschopnosti	Účet náhradovaných náhrad mzdy: <input type="text"/> Kč	Účet náhradovaných náhrad mzdy: <input type="text"/> Kč
		Rozdíl mezi pojistným a 10 náhradových náhrad mzdy: <input type="text"/> Kč
3. Vyplacené dávky		
a) Nemocenské	Počet vyplacených dávek: <input type="text"/> Počet vyplacených dávek: <input type="text"/>	Číslo vyplacených dávek: <input type="text"/> Kč Číslo vyplacených dávek: <input type="text"/> Kč
b) Ošetrovné	Počet nových příjmov: <input type="text"/>	Číslo vyplacených dávek: <input type="text"/> Kč
c) Peněžní pomoc v mateřství	Počet příspěvků: <input type="text"/>	Číslo vyplacených dávek: <input type="text"/> Kč
d) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	Počet příspěvků: <input type="text"/>	Číslo vyplacených dávek: <input type="text"/> Kč
		Účet vyplacených dávek: <input type="text"/> Kč
4. Rozdíl mezi pojistným a vyplacenými dávkami		
		Rozdíl mezi pojistným a vyplacenými dávkami: <input type="text"/> Kč
5. Bankovní spojení		
Bankovní spojení (účet číslo - číslo účtu / kód banky nebo IBAN): <input type="text"/>		Účet číslo: <input type="text"/>
6. Kontaktní pracovník		
Jméno: <input type="text"/>	Příjmení: <input type="text"/>	Kontaktní telefon: <input type="text"/>
7. Datum vyplnění, podpisy a razítka		
Datum vyplnění: <input type="text"/>		Datum a příjmení zaměstnavatele na OSZ: <input type="text"/>
	Datum, podpis a razítko zaměstnavatele	Pro přílohu OSZ
7 8 5 4 5 5 3 0 1 8	Číslo OSZ: 26 540 4 - 0000	



### Upozornění

Hlášení se provádí na tomto tiskopise jen jed-li o důchodce, jenž důchod vyplácí ČSSZ. Zaměstnavatel odesílá hlášení přímo ČSSZ v Praze 5, Křížová 25, PSČ 225 08.

Hlášení musí být podepsáno odpovědným pracovníkem zaměstnavatele.

Hlášení je vhodné předložit k podpisu též důchodci.

Opírný a ve lhůtě odeslaným hlášením zaměstnavatele je splněna i ohlašovací povinnost důchodce (pokud obsahuje jeho podpis).

Zaviní-li zaměstnavatel nesprávným hlášením nebo jeho opomenutím, že dávka byla poskytnuta neprávem nebo ve vyšší míře než náležela, je povinen nahradit neprávem vyplacené částky.

### Základní informace o právních předpisech týkajících se nároku na výplatu starobního důchodu a plnění ohlašovací povinnosti.

**Podle ust. § 27 zákona č. 155/1995 Sb. se výdělečnou činností rozumí činnost osob uvedených v ust. § 5 odst. 1 písm. a) až l), v) až x) téhož zákona vykonávaná v rozsahu, který zakládá účast na pojištění.**

**Podle ust. § 37 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., ve znění zákona č. 306/2008 Sb., výplata starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 31 tohoto zákona nenáleží do dosažení důchodového věku, pokud je vykonávána výdělečná činnost nebo je poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při requalifikaci.**

**Podle čl. II bod 4. zákona č. 306/2008 Sb. se nárok na starobní důchod podle § 30 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, jeho výše a podmínky pro výplatu ode dne účinnosti zákona č. 306/2008 Sb. posuzují podle zákona o důchodovém pojištění, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti zákona č. 306/2008 Sb.**

**Podle ust. § 37 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2009, výplata starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 30 tohoto zákona, nenáleží do dosažení důchodového věku, pokud je vykonávána výdělečná činnost nebo je poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při requalifikaci.**

**Podle ust. § 41 zákona č. 582/1991 Sb. má zaměstnavatel povinnost ohlásit, vstoupí-li k němu do zaměstnání poživatel starobního důchodu, který nespĺňuje podmínky pro výplatu tohoto důchodu při výkonu výdělečné činnosti, a to do 8 dnů od vstupu do zaměstnání.**

**Podle ust. § 35a odst. 3 zákona č. 582/1991 Sb. má dále zaměstnavatel povinnost hlásit změny ve skutečnostech rozhodujících pro nárok na dávku a jeho trvání a pro výši a výplatu dávky, a to do 8 dnů ode dne zjištění takové změny.**