

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Systém sociálního pojištění v ČR

Social insurance system in the Czech Republic

Bc. Vendula Šedivková

Plzeň 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Systém sociálního pojištění v ČR“

vypracoval/a samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 20.4.2024

v. r. Bc. *Vendula Šedivková*

Zásady pro vypracování práce

1. Proveďte literární rešerši v oblasti systému sociálního zabezpečení (soustředte se na oblast sociálního pojištění).
2. Analyzujte prostřednictvím modelových příkladů (zaměstnanec a OSVČ) výši odvodů spojených se sociálním pojištěním, zaměřte se zejména na nemocenské pojištění.
3. Na základě zjištění vyplývajících z modelových příkladů, zpracovaných dle bodu 3, porovnejte výši odvodů spojených se sociálním pojištěním.
4. Navrhněte opatření vedoucí k redukci zjištěných rozdílů (existuje-li taková možnost).

Studijní program

Ekonomika a management: Podniková ekonomika a management

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala paní Ing. Marii Černé, Ph.D. za pomoc, ochotu, trpělivost a cenné rady, které mi v průběhu psaní mé diplomové práce poskytla.

Obsah

Úvod	6
1 Cíl a metodický postup práce	7
2 Sociální zabezpečení	8
2.1 Charakteristika sociálního zabezpečení	8
2.1.1 Systémy sociálního zabezpečení v České republice	9
3 Sociální pojištění	11
3.1 Vymezení sociálního pojištění	11
3.2 Orgány sociálního pojištění.....	12
3.3 Pojistné.....	14
3.3.1 Stanovení pojistného	14
3.3.2 Režim paušální daně OSVČ	15
4 Nemocenské pojištění	17
4.1 Nemocenské	21
4.2 Ošetřovné	22
4.3 Dlouhodobé ošetřovné	23
4.4 Peněžitá pomoc v mateřství	24
4.5 Otcovská poporodní péče	25
4.6 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	26
5 Důchodové pojištění.....	27
5.1 Starobní důchod	30
5.2 Invalidní důchod.....	32
5.3 Sirotčí důchod	33
5.4 Vdovský a vdovecký důchod	34
6 Státní politika zaměstnanosti.....	35
6.1 Pasivní politika zaměstnanosti	36

6.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	37
7	Praktická část.....	40
7.1	Modelové příklady	40
7.1.1	Výpočet odvodů pojistného	40
7.1.2	Porovnání odvodů na sociální pojištění u jednotlivých poplatníků.....	43
7.1.3	Dávky nemocenského pojištění	45
7.1.4	Porovnání dávek nemocenského pojištění u jednotlivých poplatníků.....	52
7.2	Změny v oblasti nemocenského pojištění	53
7.3	Vývoj dávek nemocenského pojištění.....	63
8	Shrnutí	70
	Závěr	72
	Seznam použitých zkratk	73
	Seznam použitých zdrojů	74
	Seznam tabulek	79
	Seznam obrázků	81
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

Jedním z cílů vyspělé demokratické společnosti je zajištění sociální spravedlnosti a společenské soudržnosti neboli zajištění důstojných a dlouhodobě stabilních životních podmínek pro všechny občany. Tohoto cíle je mimo jiné dosahováno i za pomoci systému sociálního pojištění, který poskytuje podporu osobám v tíživých životních situacích, jako je nemoc, ztráta zaměstnání či rodinného příslušníka nebo invalidita. Tato sociální podpora je poskytována nehledě na ekonomický či sociální status občanů.

Právě systémem sociálního pojištění se bude zabývat tato diplomová práce. V teoretické části práce bude definována struktura sociálního zabezpečení a popsán princip fungování systému sociálního pojištění v České republice. Dále budou uvedeny orgány sociálního pojištění, vymezeny základní pojmy, charakterizovány subsystémy sociálního pojištění a představeny podmínky nároku a pravidla výpočtu u vybraných dávek.

Na teoretickou část bude navazovat část praktická. V této části práce bude učena výše odvodů na sociální pojištění u zaměstnance a u osoby samostatně výdělečně činné. U těchto pojištěnců bude následně vykalkulován nárok na dávky nemocenského pojištění. Dále budou charakterizovány nejvýznamnější změny v oblasti nemocenského pojištění v období od roku 2013 do roku 2023. Tyto změny budou zapracovány do modelových příkladů a budou vyhodnoceny rozdíly plynoucí z těchto změn. U každé z dávek bude analyzován vývoj výdajů na její výplatu.

Na závěr práce bude provedeno shrnutí zjištěných rozdílů a jejich následné vyhodnocení.

1 Cíl a metodický postup práce

Diplomová práce bude zaměřena na systém sociálního pojištění v České republice a jeho subsystemy, kterými jsou nemocenské pojištění, důchodové pojištění a státní politika zaměstnanosti.

Cílem této práce bude zhodnotit na základě provedené analýzy výši odvodů na sociální pojištění a výši dávek nemocenského pojištění, identifikovat významné změny v oblasti nemocenského pojištění v letech 2013 až 2023 a některé z těchto změn promítnout v modelových výpočtech. Pokud to bude možné, budou navržena také opatření vedoucí k optimalizaci v dané oblasti.

Teoretická část bude zpracována na základě literární rešerše. Teoretická východiska budou vycházet z legislativy platné k 31. prosinci 2023, odborné literatury a relevantních internetových zdrojů (kupříkladu z webových stránek České správy sociálního zabezpečení či Ministerstva práce a sociálních věcí).

Poznatky získané v teoretické části budou aplikovány při tvorbě praktické části práce. V této části bude prostřednictvím modelových příkladů stanovena výše odvodů pojistného na sociální pojištění a výše dávek nemocenského pojištění u osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnance. Následně bude provedeno porovnání výše odvodů a dávek u jednotlivých pojištěnců. Poté budou identifikovány významné legislativní změny či úpravy v oblasti nemocenského pojištění v letech 2013 až 2023. Pro období od roku 2013 do roku 2023 bude provedena analýza výdajů na jednotlivé dávky nemocenského pojištění. Na závěr práce budou navržena případná opatření pro optimalizaci v oblasti nemocenského pojištění.

2 Sociální zabezpečení

Základem fungujícího sociálního systému je sociální politika státu. Tato politika je primárně orientována k člověku, k rozvoji jeho osobnosti, dispozic, kvality života a kultivaci životních podmínek. Úkolem sociální politiky státu je vytvořit takový systém, který zajistí sociální soudržnost v dané společnosti, bude chránit společnost před vznikem sociálních patologií a bude dbát na dodržování sociálních práv. Sociální zabezpečení je součástí sociální politiky a slouží jako prostředek k uskutečňování jejích cílů a úkolů (Mertl a kol., 2023; Koldinská a kol., 2022).

2.1 Charakteristika sociálního zabezpečení

Pojem sociální zabezpečení lze definovat jako určitý soubor institucí, zařízení a opatření, s jejichž pomocí a prostřednictvím je možné předcházet, zmírňovat a odstraňovat následky sociálních událostí občanů (Krebs a kol., 2007).

Výklad sociálního zabezpečení se mezi jednotlivými autory liší. Obsah, forma i charakter sociálního zabezpečení je v různých společnostech odlišný (Krebs a kol., 2007). Tröster a kol., 2013, s. 6 uvádí, že cílem současného sociálního zabezpečení je „[...] *regulace odpovědností člověka za svou budoucnost (povinné pojistné systémy) a stanovení míry a forem povinné sociální solidarity mezi občany (povinný transfer prostředků skrze sociální pojištění, daňovou soustavu nebo sponzorováním)*.“ Dle Kahouna a kol., 2009 je cílem soudobého sociálního zabezpečení prosazování sociálních práv a svobod.

Úkolem sociálního zabezpečení je tedy předcházet, kompenzovat či zcela odstraňovat sociální rizika. Sociální rizika představují sociální události, jejichž důsledky není jedinec schopen sám plně nést. Tato rizika mohou být očekávanou i nenadálou událostí, která bývá nejčastěji spojena se ztrátou či omezením schopnosti pracovat. Jedná se o:

- nemoci,
- invaliditu,
- těhotenství a mateřství,
- nezaopatřenost dítěte (nemoc či narození dítěte),
- smrt rodinného příslušníka,
- nezaměstnanost, případně jiné faktory způsobující tíživou situaci (Mertl a kol., 2023).

V užším pojetí je sociální zabezpečení kombinací dávek a služeb důchodového zabezpečení a sociálních služeb. Širší pojetí zobrazuje komplexní zabezpečení proti rizikům - zabezpečení ve stáří, invaliditě, při dočasné neschopnosti pro nemoc aj. (Krebs a kol., 2007).

2.1.1 Systémy sociálního zabezpečení v České republice

Reforma sociálního systému v 90. letech minulého století vymezila tři vzájemně propojené systémy (pilíře) sociálního zabezpečení v České republice, kterými jsou:

- sociální pojištění,
- státní sociální podpora,
- sociální pomoc (Mertl a kol., 2023).

Tyto systémy mezi sebou mají hierarchický vztah, nejobecnějším je sociální pojištění, které se týká všech jedinců zdržujících se na území ČR či ekonomicky aktivních jedinců. Dávky státní sociální podpory jsou určeny pouze rodinám s dětmi. Sociální péče je poskytována jen určité skupině osob, u kterých nastaly sociální situace s těžkými důsledky jako například zdravotní postižení. Pilíře se od sebe odlišují na základě třech faktorů: typ sociální situace, způsob financování dávek a organizační zabezpečení systémů (Mertl a kol., 2023; Koldinská a kol., 2022).

Prvním ze subsystémů je **sociální pojištění**, které se zabývá situacemi, na něž je možné se předem připravit. Příprava spočívá v odkladu části finančních prostředků ke krytí budoucí nejisté sociální události. Události dlouhodobého charakteru jsou řešeny důchodovým pojištěním a sociální události krátkodobého charakteru skrze nemocenské pojištění. Sociální pojištění představuje pro občana jistotu, jejíž limity a podmínky stanoví stát (Arnoldová, 2012).

V rámci systému **státní sociální podpory** jsou řešeny situace, které jsou státem obecně uznávány za potřebné k podpoře. Jedná se především o sociální situace spjaté s rodinou jako je mateřství, péče a výchova dítěte, sociálně právní ochrana rodiny a další. V této oblasti je v současnosti poskytováno pět základních sociálních dávek, které jsou financovány ze státního rozpočtu a vypláceny prostřednictvím Úřadu práce. Druhý pilíř sociálního zabezpečení je projevem sociální solidarity a nástrojem sociálního přerozdělení (Arnoldová, 2012; Mertl a kol., 2023).

Sociální pomoc (péče) je třetím pilířem sociálního zabezpečení. Soustředí se na obtížné situace sociální a hmotné nouze. Sociální nouze je taková situace, v níž se jedinec nemůže či nedokáže sám o sebe postarat. Za sociální nouzi se považuje bezmocnost, duševní i fyzická, případně jejich kombinace. Zdroje financování sociální péče plynou ze státního rozpočtu, rozpočtu krajů a obcí, dobrovolnických organizací a nadací (Arnoldová, 2012).

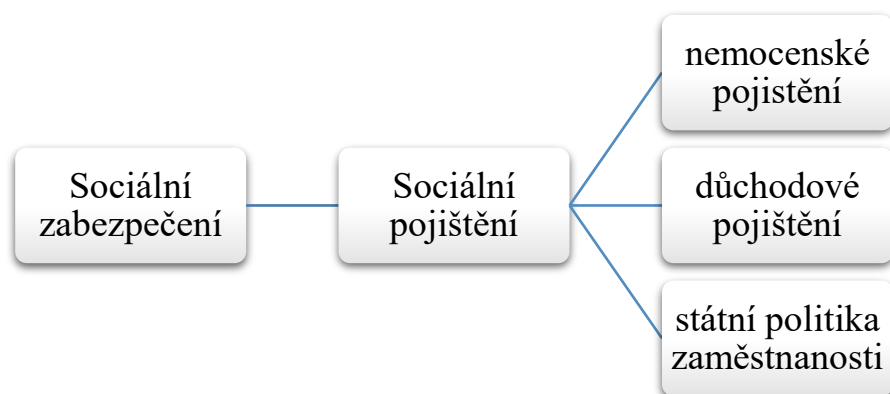
Cílem sociální péče je pomoci jedinci k navrácení stavu sociální suverenity. V současnosti má systém sociální péče v České republice dvě hlavní funkce:

- předcházet vzniku sociálního vyloučení,
- předcházet vzniku chudoby (Koldinská a kol., 2022).

Systém sociálního zabezpečení v ČR obsahuje položky pojištění, sociální pomoc a státní sociální podpora. V této práci bude položka pojištění zpracovávána pouze z pohledu sociálního pojištění.

Systém sociálního pojištění a jeho subsystémy zobrazuje následující obrázek.

Obr. 1 Systém sociálního pojištění v ČR



Zdroj: vlastní zpracování dle Duková a kol. (2013, s.121)

3 Sociální pojištění

Sociální pojištění bývá mnohdy nesprávně označováno pojmem „sociální zabezpečení“. Oblast sociálního pojištění je součástí a důležitým nástrojem sociálního zabezpečení státu. V každé zemi se podíl sociálního pojištění na systému sociálního zabezpečení odlišuje, v některých státech je sociální zabezpečení tvořeno převážně sociálním pojištěním (Hamerníková & Kubátová, 1999).

3.1 Vymezení sociálního pojištění

Sociální pojištění je zákonem uložené pojištění. Jedinec je povinen účastnit se pojištění, přispívat na něj ze svého příjmu a tím se zajistit pro případ dlouhodobé či krátkodobé sociální situace. Odložením části své dnešní spotřeby se jedinec chrání před negativními důsledky sociálních událostí a zároveň vytváří fondy umožňující jeho zabezpečení v situacích, které by sám ze svých příjmů zajistit nezvládl. Tyto sociální fondy představují doplněk pojistného systému (Koldinská a kol., 2022; Mertl a kol., 2023).

Pojmovými znaky sociálního pojištění dle Kahouna a kol., 2009 jsou:

- povinné pojištění,
- osobní rozsah, tj. okruh plátců a pojištěných,
- věcný rozsah, tj. trvání a výše nároků,
- správa a financování.

V současnosti je sociální pojištění nejrozšířenější v zemích s tržní ekonomikou. Zobrazuje sociální odpovědnost občanů k sobě a ke svým blízkým (Krebs a kol., 2010).

Základní oblasti sociálního pojištění v České republice:

- nemocenské pojištění,
- důchodové pojištění,
- statní politika zaměstnanosti (Duková a kol., 2013, s.121).

Veškeré složky systému sociálního pojištění jsou vázány na odvody pojistného a představují významné mandatorní výdaje státního rozpočtu České republiky (Hejduková, 2015).

Sociální pojištění se z hlediska délky doby vyplácení dávek dělí na krátkodobé a dlouhodobé. Za krátkodobé sociální pojištění je považováno nemocenské pojištění a dlouhodobým pojištěním je pojištění důchodové (Koldinská a kol., 2022).

Systémy sociálního pojištění jsou založeny na principu fondového či průběžného financování. Předpokladem systému fondového financování je to, že si každý jedinec spoří sám. Uložené prostředky se investují skrze fondy kolektivního investování a vytvoří se zhodnocením částku, dostačující k pokrytí výplaty dávek v podobě penze či jiné platby (Mertl a kol., 2023; Hamerníková & Kubátová, 1999).

Financování průběžnou metodou (PAYG = pay-as-you-go) lze označit za soběstačné neboli samofinancovatelné. V tomto systému jsou příspěvky na sociální pojištění okamžitě přerozděleny na výplatu dávek, tzn. plátce pojistného je odlišný od příjemce dávky (Douglas Arnold, 2022).

Oblast sociálního pojištění legislativně upravuje řada právních předpisů. Zákony a vyhlášky jsou neustále novelizovány, mezi základní prameny lze řadit následující právní předpisy:

- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

3.2 Orgány sociálního pojištění

Činnosti orgánů působících v oblasti systému sociálního pojištění jsou upraveny zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Dle § 3 odst. 3 zákona č. 582/1991 Sb. „orgány sociálního zabezpečení jsou:

- *ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV),*
- *Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ),*
- *okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ),*
- *ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti. “*

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem sociálního pojištění, působí především v oblasti sociální politiky a sociálního pojištění, dále v oblasti pracovněprávních vztahů, zaměstnanosti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod. Řídí ČSSZ a kontroluje výkon státní správy v oblasti sociálního zabezpečení (Ministerstvo práce a sociálních věcí [MPSV], 2021).

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ)

ČSSZ působí v oblasti nemocenského pojištění, důchodového pojištění a lékařské posudkové služby. Dle § 5 zákona č. 582/1991 Sb. vykonává mimo jiné tyto činnosti:

- vybírá příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- vybírá pojistné na sociální zabezpečení,
- rozhoduje v oblasti dávek důchodového pojištění,
- kontroluje a řídí činnost OSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení [ČSSZ], n.d.).

Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ)

OSSZ představují územní organizační jednotky ČSSZ. V okruhu své působnosti poskytují podporu a rozhodují v oblasti nemocenského a důchodového pojištění v rámci zaměstnance, zaměstnavatele i osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). Mezi činnosti OSSZ lze dále řadit:

- vedení evidence pro účely důchodového pojištění občanů dobrovolně účastných na důchodovém pojištění a OSVČ,
- provádění kontroly nad plněním povinností občanů a zaměstnavatelů v sociálním zabezpečení,
- provádění kontroly plnění povinností plátců příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na sociální pojištění,
- posouzení zdravotního stavu a pracovní schopnosti jedinců (ČSSZ, n.d.a.; Arnoldová, 2012).

Ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti

Ministerstva v rámci své činnosti provádí, řídí a kontrolují důchodové pojištění a rozhodují o dávkách příslušníků Policie ČR, Vězeňské služby ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, vojáků a dalších (§ 9 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb.).

3.3 Pojistné

Pojistné představuje příjem státního rozpočtu. Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti spravují úřady práce, pojistné na nemocenské a důchodové pojištění je v režii OSSZ (MPSV, n.d.).

3.3.1 Stanovení pojistného

Pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení je nutné určit následující:

- poplatníky pojistného,
- rozhodné období,
- sazbu pojistného,
- vyměřovací základ,
- odvod pojistného (Pavlásek & Hejduková, 2011, s. 42).

Poplatník sociálního pojištění je subjekt, který hradí pojistné. Poplatníky pojistného na sociální pojištění jsou:

- zaměstnavatelé,
- zaměstnanci,
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění (ODÚDP),
- osoby samostatně výdělečně činné,
- zahraniční zaměstnanci (ČSSZ, 2022a).

Účastníci důchodového a nemocenského pojištění, kteří mají příjem započitatelný do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, jsou ze zákona povinni odvádět pojistné. Částka pojistného je zaokrouhlována na celé Kč směrem nahoru a je hrazena v české měně na účet příslušné OSSZ (Vybíhal & Přib, 2023).

Rozhodným obdobím u zaměstnance a zaměstnavatele je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. V případě OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok, za který je pojistné placeno (Vybíhal & Přib, 2023).

Maximální vyměřovací základ v rámci důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je ve výši čtyřiceti osminásobků průměrné mzdy, jak pro zaměstnance, tak pro OSVČ. Výše maximálního vyměřovacího základu pro rok 2023 činí 1 953 552 Kč (MPSV, n.d.; § 15a odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb.).

Výše pojistného je stanovena procentuální sazbou z vyměřovacího základu zjištěného v rozhodném období. Sazby pojistného pro rok 2023 zobrazuje následující tabulka.

Tab. 1: Sazby pojistného pro rok 2023

Poplatník	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění	Státní politika zaměstnanosti
Zaměstnanec	-	6,5 %	-
Zaměstnavatel	2,1 %	21,5 %	1,2 %
OSVČ	2,1 %	28 %	1,2 %
Zahraniční zaměstnanec	2,1 %	28 %	-
ODÚP	-	28 %	-

Zdroj: §7 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb.

Pojistné za zaměstnance odvádí zaměstnavatel, výše pojistného je zaměstnanci stržena z jeho příjmů. Povinností zaměstnavatele je vypočítat výši pojistného, které je sám povinen odvést (§ 8 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb.).

3.3.2 Režim paušální daně OSVČ

Osoby vykonávající samostatnou výdělečnou činnost se mohou od ledna roku 2021 přihlásit do paušálního režimu. Účastníci paušálního režimu odvádí daň z příjmů, pojistné na důchodové a zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v paušální záloze. Tyto zálohy jsou odváděny orgánům finanční správy (Finanční správa, n.d.).

Poplatníkem v paušálním režimu se dle § 2a zákona č. 586/1992 Sb. a Finanční správa, n.d. může stát osoba, která:

- je OSVČ,
- je neplátce DPH,
- není dlužníkem,
- nevykonává činnosti, z nichž plynou příjmy ze závislé činnosti,
- má příjmy ze samostatné výdělečné činnosti nepřevyšující určenou částku – v roce 2023 částka navýšena z 1 000 000 Kč na 2 000 000 Kč,
- není společníkem veřejné obchodní společnosti či komplementářem komanditní společnosti,
- podá správci daně oznámení o vstupu do paušálního režimu.

V závislosti na zvýšení limitu pro vstup poplatníků do paušálního režimu se zvýšil počet podnikatelů, kteří se mohou do režimu přihlásit. Od roku 2023 jsou vymezena tři pásma

paušálního režimu, do kterých mohou poplatníci vstoupit. V těchto pásmech jsou OSVČ rozděleny podle výše a charakteru jejich příjmu. Dle určeného pásma je vyměřena výše paušální zálohy neboli výše vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění OSVČ (Finanční správa, n.d.; Seyfor, a.s., 2023).

Paušální záloha zahrnuje zálohu na daň z příjmů, zálohu na pojistné na důchodové a zdravotní pojištění. Výše paušální zálohy pro rok 2023 činí:

1. pásmo – 6 208 Kč,
2. pásmo – 16 000 Kč,
3. pásmo – 26 000 Kč (Finanční správa, n.d.).

Detail výše zálohy na paušální daň v roce 2023 zobrazuje následující tabulka.

Tab. 2: Výše měsíční zálohy na paušální daň

OSVČ	Paušální záloha	Daň z příjmu	Pojistné na zdravotní pojištění	Pojistné na důchodové pojištění
I. pásmo	6 208 Kč	100 Kč	2 722 Kč	3 386 Kč
II. pásmo	16 000 Kč	4 963 Kč	3 591 Kč	7 446 Kč
III. pásmo	26 000 Kč	9 320 Kč	5 292 Kč	11 388 Kč

Zdroj: Finanční správa, n.d.

V roce 2023 OSVČ spadající do prvního pásma odvede celkem 74 496 Kč. Částka odvodu se každoročně zvyšuje, jelikož je ovlivněna inflací, nezaměstnaností či zvyšováním záloh na pojistné. Výhodou pro OSVČ, která se přihlásí do paušálního režimu, je ulehčení administrativy a úspora času. V paušálním režimu splní OSVČ odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění i platbu daně z příjmu jednou platbou, jedním formulářem. Nevýhodou přihlášení k paušální dani je pro OSVČ nemožnost uplatňování daňových slev a úlev (Seyfor, a.s., 2023).

4 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je významnou složkou systému sociálního pojištění a je založeno na pojistném principu. Hlavním cílem systému nemocenského pojištění je finančně zabezpečit výdělečně činné osoby při ztrátě příjmu v důsledku krátkodobých sociálních událostí (Hejduková, 2015).

Zavedení nemocenského pojištění v českých zemích je datováno k roku 1888. Úkolem pojištění bylo zabezpečení dělníků pro případ úrazu či nemoci. Většina principů, na jejichž základě bylo nemocenské pojištění formulováno, je aktuálních i dnes. Mezi původní principy lze zařadit:

- všeobecné pojištění – účast zaměstnanců ze všech hospodářských odvětví,
- solidarita – vzájemná soudržnost mezi pojištěnci,
- obligatornost pojištění – nucená povaha pojištění zaměstnanců,
- obligatornost nároků – povinný nárok na dávky, při splnění daných podmínek (Krebs a kol., 2010; Šámalová & Vojtíšek, 2021).

V současnosti je charakteristickým rysem nemocenského pojištění zaměstnanců obligatornost pojištění. Nárok na pojištění vzniká ze zákona téměř každému zaměstnanci. Pro OSVČ však pojištění není obligatorní, účast je dobrovolná (Mertl a kol., 2023).

Nemocenské pojištění je od roku 2009 upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, jehož cílem bylo omezení zneužívání dávek a motivace lidí k práci (Mertl a kol., 2023).

Pojištění je prováděno orgány nemocenského pojištění. Dle § 81 zákona č. 187/2006 Sb. orgány nemocenského pojištění jsou:

- okresní správa sociálního zabezpečení,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- služební orgány,
- Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Dle Koldinské a kol., 2022 „*Nemocenské pojištění slouží k finančnímu zabezpečení ekonomicky aktivních osob v případech sociálních událostí, v důsledku kterých, nemohou (zpravidla dočasně) vykonávat výdělečnou činnost.*“ Sociálními událostmi vyvolávajícími potřebu finančního zabezpečení jsou nemoc či úraz, těhotenství, narození

dítěte a mateřství, dále karanténa a ošetřování člena rodiny. Finanční zabezpečení je osobám poskytováno formou dávek nemocenského pojištění (Hejduková 2015; Koldinská a kol., 2022).

Pojištěnci nemocenského pojištění jsou:

- OSVČ,
- zaměstnanci,
- zahraniční zaměstnanci (Šámalová & Vojtíšek, 2021).

Pro osobu samostatně výdělečně činnou je účast na nemocenském pojištění dobrovolná. OSVČ se může k nemocenskému pojištění kdykoliv přihlásit a odhlásit. Účast na pojištění je podmíněna podáním přihlášky k účasti příslušné OSSZ a výkonem samostatné výdělečné činnosti na území České republiky. Při vykonávání několika samostatně výdělečných činností je OSVČ pojištěna jen jednou (Vybíhal & Přib, 2023).

Zaměstnanci pro účast na nemocenském pojištění musí splnit dvě základní podmínky. První podmínkou je místo výkonu práce na území ČR a druhou podmínkou je minimální výše sjednaného příjmu (rozhodný příjem), která od 1. ledna 2023 činí 4 000 Kč. Zvláštní podmínky účasti na nemocenském pojištění mají zaměstnanci vykonávající práci na základě dohody o provedení práce a zaměstnanci vykonávající zaměstnání malého rozsahu. Při souběhu více zaměstnání vykonávaných jedním zaměstnancem či při výkonu více zaměstnání u jednoho zaměstnavatele je zaměstnanec pojištěn z každého z těchto zaměstnání. Pojistné vzniká dnem, ve kterém začal zaměstnanec vykonávat práci a zaniká dnem skončení doby zaměstnání. U zaměstnance a státního zaměstnance se za den, ve kterém začal konat práci, považuje i den přede dnem započetí výkonu práce, za který náležela zaměstnanci náhrada mzdy či platu nebo za který se zaměstnancův příjem nekrátí, kupříkladu za státní svátek 1. května (Koldinská a kol., 2022; MPSV, 2023a; Vybíhal & Přib, 2023).

Účast na nemocenském pojištění je pro zahraniční zaměstnance dobrovolná. Zahraniční zaměstnanec je osoba, která vykonává práci pro zahraničního zaměstnavatele a je činná ve prospěch tohoto zaměstnavatele v ČR. Zahraniční zaměstnavatel je právnická či fyzická osoba, která má sídlo na území státu, se kterým Česká republika neuzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení. Zahraniční zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění, pokud nepodal přihlášku k nemocenskému pojištění a je dobrovolně účasten pojištění důchodového (§ 3 zákona č. 187/2006 Sb.; Hejduková, 2015).

Dávkový systém nemocenského pojištění je vymezen šesti peněžitými dávkami:

- nemocenské,
- ošetrovné,
- dlouhodobé ošetrovné,
- peněžitá pomoc v mateřství (mateřská),
- otcovská poporodní péče (otcovská),
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (Vybíhal & Příb, 2022).

V následující tabulce lze vidět rozdělení dávek nemocenského pojištění dle sociálních událostí a délky trvání podpůrčí doby.

Tab. 3: Rozdělení dávek nemocenského pojištění

Sociální událost	Dávky	Charakter z hlediska podpůrčí doby
nemoc	nemocenské	krátkodobá
těhotenství, mateřství	vyrovnávací příspěvek	krátkodobá
	peněžitá pomoc v mateřství	střednědobá
potřeba ošetřování	ošetrovné	krátkodobá
	dlouhodobé ošetrovné	střednědobá

Zdroj: vlastní zpracování dle Koldinská a kol. (2022, s. 186)

V případě dávek na nemocenské pojištění je nutné stanovit denní vyměřovací základ, rozhodné období, redukční hranici, výši sazby, ochrannou lhůtu a podpůrčí dobu. Dávky nemocenského pojištění lze stanovit z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ je stanoven podílem vyměřovacího základu v rozhodném období a počtem kalendářních dnů rozhodného období poníženého o vyloučené dny (například omluvené dny, kdy zaměstnanec nepracoval a nenáleží mu náhrada mzdy/platu). Základ je následně redukován prostřednictvím tří redukčních hranic, jejichž účelem je zastropování výše jednotlivých dávek, tzn. čím vyšší příjem, tím nižší procentuální nemocenské. Redukční hranice jsou každoročně valorizovány, jejich výše pro rok 2023 je následující:

- první redukční hranice činí 1 345 Kč,
- druhá redukční hranice činí 2 017 Kč,
- třetí redukční hranice činí 4 033 Kč (Doležalová, 2022; MPSV, 2023a; MPSV, 2023c; Hejduková, 2015).

První redukční hranice u nemocenského, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného se započítá jako 90 % denního vyměřovacího základu, u zbylých položek nemocenského pojištění jako 100 % denního vyměřovacího základu. V případě částky mezi první a druhou hranicí je započteno 60 % denního vyměřovacího základu a pro rozmezí částky nad druhou a pod třetí redukční hranicí je započteno 30 %. K částce převyšující třetí redukční hranici (nad 4 033 Kč) se již nepřihlíží (MPSV, 2023a).

Zaměstnanec není plátcem pojistného, pojistné za něj odvádí zaměstnavatel. Sazba pojistného pro zaměstnavatele, zahraniční zaměstnance a OSVČ činí 2,1 % z vyměřovacího základu. Výši měsíčního vyměřovacího základu si OSVČ stanoví sama. Tato výše nesmí být nižší, než dvojnásobek částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění tzn., nesmí být nižší než 8 000 Kč. Minimální výše měsíčního pojistného OSVČ v roce 2023 činí 2,1 % z 8 000 Kč, tedy 168 Kč (MPSV, 2023a; MPSV, 2023c).

Tab. 4: Sazby, vyměřovací základy a rozhodná období pojistného na nemocenské pojištění pro rok 2023

Poplatník	Sazba pojistného	Vyměřovací základ	Rozhodné období
OSVČ	2,1 %	výši si určí OSVČ sama, nejméně však 8 000 Kč	kalendářní rok (základ 8 000 Kč stanoven na měsíc)
Zaměstnavatel	2,1 %	vyměřovací základ zaměstnance	kalendářní měsíc
Zahraniční zaměstnanec	2,1 %	výši si určí jedinec sám, nejméně však 8 000 Kč	kalendářní měsíc

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV,2023a; Hejduková, 2015

Za rozhodné období lze označit dvanáct kalendářních měsíců před měsícem, kdy sociální událost vznikla. Ochranná lhůta definuje dobu po skončení pojistného vztahu, kdy lze ještě uplatnit nárok na dávku. Podpůrčí doba představuje časový úsek, po který lze dávku pobírat (Hejduková, 2015; Koldinská a kol., 2022).

Veškeré dávky nemocenského pojištění jsou vypláceny skrze okresní správu sociálního zabezpečení a jsou hrazeny ze státního rozpočtu. Tyto dávky jsou vypláceny za kalendářní dny a jsou zaokrouhlovány na celé koruny nahoru (MPSV, 2023a).

4.1 Nemocenské

Nemocenské představuje nejvýznamnější a nejčastěji čerpanou dávku systému nemocenského pojištění. Nemocenské náleží pojištěnci, který byl uznán dočasně práce neschopným či kterému byla nařízena karanténa. Zaměstnanec i OSVČ má nárok na nemocenské v případě, že jeho pracovní neschopnost trvá déle než 14 kalendářních dní. V době prvních 14 dní náleží zaměstnanci náhrada mzdy/platu, kterou je zaměstnavatel dle zákoníku práce povinen poskytnout. Podmínkou pro dávku nemocenského je u OSVČ účast na nemocenském pojištění po dobu minimálně 3 měsíců, které předcházejí dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti či dni nařízení karantény. Stejná podmínka platí pro zahraniční zaměstnance. Nárok na nemocenské končí dnem ukončení pracovní neschopnosti nebo karantény, nejdéle však po uplynutí 380 kalendářních dní od vzniku dočasné pracovní neschopnosti, jedná se o tzv. podpůrní dobu. Dávku nemocenské vyplácí příslušná okresní správa sociálního zabezpečení (MPSV,2023a; Arnoldová, 2012).

Při vzniku dočasné pracovní neschopnosti do 7 kalendářních dnů po ukončení pracovního poměru je osoba v tzv. ochranné lhůtě a má stále nárok na dávku nemocenského. Pokud zaměstnání trvalo kratší dobu než 7 kalendářních dnů, ochranná lhůta trvá pouze tolik kalendářních dnů, kolik dnů trvalo zaměstnání (Šámalová & Vojtíšek, 2021).

Výše sazby nemocenského záleží na délce trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Výše nemocenského za kalendářní den:

- 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu – od 15. do 30. kalendářního dne,
- 66 % redukovaného denního vyměřovacího základu – od 31. do 60. kalendářního dne,
- 72 % redukovaného denního vyměřovacího základu – od 61. kalendářního dne (Koldinská a kol., 2022; § 29 odst. 1 zákona č.187 /2006 Sb.).

Dobrovolným členům integrovaného záchranného systému náleží nemocenské ve výši 100 % denního vyměřovacího základu v případě, že dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa vznikla v důsledku provádění záchranných a likvidačních prací. Pokud si jedinec způsobil dočasnou pracovní neschopnost v důsledku opilosti, užívání omamných látek, spáchání přestupku či účasti ve rvačce, snižuje se výše nemocenského na 50 % částky, která by mu náležela (Koldinská a kol., 2022; MPSV, 2023).

4.2 Ošetřovné

Ošetřovné představuje peněžitou dávku systému nemocenského pojištění. Nárok na ošetřovné vzniká zaměstnanci, který nemůže vykonávat výdělečnou činnost z následujících důvodů:

- péče o dítě mladší 10 let, např. z důvodu nařízené karantény dítěte,
- ošetřování dítěte mladšího 10 let v případě úrazu či onemocnění,
- ošetřování jiné fyzické osoby či ženy po porodu, jejíž zdravotní stav vyžaduje ošetřování druhou osobou (§ 39 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb.).

Podmínkou pro nárokování dávky je soužití ošetřované osoby a zaměstnance v jedné domácnosti. Tato podmínka neplatí „[...] v případě ošetřování nebo péče o příbuzného v linii přímé a sourozence zaměstnance nebo ošetřování manžela (manželky) zaměstnance, registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance, rodičů manžela (manželky) nebo registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance.“ (§ 39 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb.).

Ošetřovné náleží jen jednou a jen jedné z ošetřujících osob. Tyto osoby se však mohou v ošetřování/péči vystřídat (§ 39 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb.).

Nárok na ošetřovné má většina zaměstnanců, avšak ne v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti či nařízené karantény. Nárok na dávku ošetřovné nemají zahraniční zaměstnanci, příslušníci bezpečnostních složek nebo zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Osobám samostatně výdělečně činným nevzniká nárok na ošetřovné, i když jsou účastny nemocenského pojištění (Koldinská a kol., 2022).

V rámci ošetřovného činí podpůrčí doba nejdéle 9 kalendářních dnů. Výjimkou je ošetřovné osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku. V tomto případě je délka podpůrčí doby 16 kalendářních dnů. Osamělý zaměstnanec je samoživitel, zaměstnanec svobodný, rozvedený či ovdovělý (Vybíhal & Přib, 2023).

Dávka ošetřovného je vyplácena ve výši 60 % denního vyměřovacího základu za každý kalendářní den (§ 41 zákona č. 187/2006 Sb.).

4.3 Dlouhodobé ošetřovné

Dlouhodobé ošetřovné přísluší jedincům pečujícím o dlouhodobě nemocného příbuzného. Dávka dlouhodobého ošetřovného vypomáhá jedincům překlenout období, ve kterém pečují o člena rodiny, jehož stav vyžaduje celodenní domácí péči. Pečujícím jedincem může být rodinný příbuzný (např. manžel, matka, dospělý potomek, neteř), druh ošetřované osoby či osoba žijící s ošetřovanou osobou v jedné domácnosti. V případě osob bez přímého příbuzenského vztahu musí být splněna podmínka společného místa trvalého pobytu ČSSZ (n.d.b.).

Základní podmínkou pro nárokování dlouhodobého ošetřovného je účast na nemocenském pojištění. Zaměstnanec musí být účasten nemocenského pojištění minimálně 90 kalendářních dnů v posledních 4 měsících před začátkem čerpání dávky. Podmínkou pro dávku je u OSVČ dobrovolná účast na nemocenském pojištění po dobu minimálně 3 měsíců, které předcházejí dni vzniku potřeby dlouhodobé péče. V případě zahraničních zaměstnanců platí stejné podmínky jako u osob samostatně výdělečně činných (ČSSZ, n.d.b.; Koldinská a kol., 2022).

Pro nárok na dávku dlouhodobého ošetřovného musí být dále splněna podmínka hospitalizace ošetřované osoby v délce nejméně 4 kalendářních dnů po sobě jdoucích a potvrzení ošetřujícího lékaře o potřebě poskytování dlouhodobé péče po propuštění z nemocnice po dobu minimálně 30 kalendářních dnů. Podmínka hospitalizace neplatí v případě péče o osobu v inkurabilním stavu (vážné stavy vedoucí ke smrti ošetřovaného). Specifickou podmínkou pro nárokování dávky je souhlas ošetřované osoby s poskytováním dlouhodobé péče od konkrétní osoby (ČSSZ, n.d.b.).

Nárok na dávku nemají zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, vojáci v záloze ve výkonu vojenské služby či zaměstnanci vykonávající zaměstnání malého rozsahu (§ 41c odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb.).

Po dobu poskytování dlouhodobé péče je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Podpůrní doba v případě dlouhodobého ošetřovného činí maximálně 90 kalendářních dnů. Výše dávky dlouhodobého ošetřovného za kalendářní den činí 60 % z redukováného denního vyměřovacího základu (MPSV, 2023a)

4.4 Peněžitá pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství je dávka nemocenského pojištění, která má zajistit pojištěnci náhradu příjmu z výdělečné činnosti v případě těhotenství, péče o novorozené dítě a během mateřství. Pro přiznání nároku na peněžitou pomoc v mateřství musí osoba splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění. Pojištěnec musí být pojištěn minimálně po dobu 270 kalendářních dnů (tzn. 9 měsíců) v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Podmínkou pro peněžitou pomoc v mateřství je u osoby samostatně výdělečně činné dobrovolné přihlášení k nemocenskému pojištění po dobu nejméně 180 dnů v posledním roce, který předchází dni nástupu na peněžitou dávku. Zároveň musí OSVČ splňovat podmínku účasti na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dnů, v období dvou let před nástupem na dávku. Zahraniční zaměstnanec musí splnit stejné podmínky jako OSVČ (ČSSZ, n.d.c.).

Do doby účasti na nemocenském pojištění je započítávána i doba studia (studium na střední nebo vyšší odborné škole ale i na vysoké škole a konzervatoři) či doba pobírání invalidního důchodu při invaliditě třetího stupně (Hejduková, 2015).

Dle § 32 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb. má nárok na peněžitou pomoc v mateřství:

- pojištěnka, která porodila dítě,
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,
- pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte z vážných zdravotních důvodů nemůže nebo nesmí o dítě pečovat,
- pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství mají ženy i muži za stejných podmínek.

Při péči o dítě se dle zákona mohou rodiče či náhradní rodiče střídat na základě písemné dohody. Střídání je umožněno po skončení 6. týdne od porodu a jeho četnost není omezena. Podmínkou pro vyplácení peněžitě pomoci v mateřství u muže je péče o dítě trvající nejméně 7 kalendářních po sobě jdoucích dnů. V případě střídání se zastaví výplata dávky jednoho rodiče a začne se vyplácet rodiči druhému (MPSV, 2023a).

Podpůrčí doba u peněžitě pomoci v mateřství začíná v den nástupu na dávku, dnem převzetí dítěte pojištěncem či dnem porodu, pokud proběhl před začátkem podpůrčí doby. Den nástupu na dávku si pojištěnka sama určí v období od počátku osmého do počátku

šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba je stanovena v základní délce 28 týdnů, prodloužená podpůrčí doba činí 37 týdnů. Prodloužená podpůrčí doba se týká žen, které zároveň porodily dvě nebo více dětí (Vybíhal & Přib, 2023).

Po uplynutí podpůrčí doby je vyplácení dávky ukončeno a rodič či náhradní rodič si musí zažádat o navazující dávku sociální podpory, tzv. rodičovský příspěvek, který je vyplácen prostřednictvím úřadu práce (ČSSZ, n.d.c.).

Dávka peněžité pomoci v mateřství je vyplácena ve výši 70 % denního vyměřovacího základu za každý kalendářní den (§ 37 zákona č. 187/2006 Sb.).

4.5 Otcovská poporodní péče

Otcovská poporodní péče neboli otcovská slouží k finanční podpoře rodin v době po narození dítěte. Otcovská představuje peněžitou dávku, která náleží pojištěnci pečujícímu o dítě, jehož je otcem či pojištěnci, který převzal dítě do náhradní péče (Krásová, 2022).

Otcem dítěte je osoba zapsaná v rodném listě novorozence, rodiče nemusí být sezdání. Otcovská náleží pojištěnci, který je účasten nemocenského pojištění. V případě dávky otcovské poporodní péče u OSVČ, musí být osoba dobrovolně účastna nemocenského pojištění minimálně v délce 180 dní před nástupem na otcovskou. Obdobná podmínka platí u zahraničního zaměstnance (Šámalová & Vojtíšek, 2021).

Nárok na dávku vzniká pojištěnci, který nastoupil na otcovskou v období prvních šesti týdnů ode dne narození dítěte či ode dne převzetí dítěte do péče. V případech, kdy došlo k hospitalizaci matky či novorozence se šestitýdenní období prodlužuje o dobu hospitalizace. Dávka otcovské náleží i otci, jehož dítě se narodilo mrtvé nebo zemřelo v průběhu prvních šesti týdnů po narození. Otcovské nenáleží osobám vedeným v evidenci na úřadu práce a studentům (ČSSZ, n.d.d.).

Podpůrčí doba u otcovské poporodní péče je 14 kalendářních dnů od nástupu na dávku. Výše dávky činí stejně, jako u peněžité pomoci v mateřství, 70 % denního vyměřovacího základu za jednotlivé kalendářní dny (Krásová, 2022).

4.6 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávka nemocenského pojištění, jež je poskytována zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství nebo mateřství převedena na jinou práci a v důsledku převedení poklesl její příjem. Převedení na jinou práci je uskutečněno z důvodu ochrany zdraví, těhotenství a mateřství dané ženy, a to na základě lékařského posudku či na základě zvláštních právních předpisů zakazujících vykonávat těhotným a kojícím ženám určité práce (ČSSZ, n.d.e.).

Pojištěncem je vždy žena, jelikož dávka kryje biologickou stránku mateřství, přesněji těhotenství a raného mateřství, především kojení. Na dávku nemají nárok OSVČ, zahraniční zaměstnankyně, zaměstnankyně činné na základě dohody o provedení práce nebo dohody o provedení činnosti a ženy vykonávající zaměstnání malého rozsahu. Podpůrčí doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství počíná dnem převedení na jinou práci a končí dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství (Vybíhal & Přib, 2023; Koldinská a kol., 2022).

„Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení nebo ustanovení.“ (§ 44 odst. 1 zákona č.187 /2006 Sb.).

5 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění je dalším ze subsystémů sociálního pojištění a je upraveno zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Důchodová soustava je univerzální, zabezpečuje veškeré ekonomicky aktivní osoby. Právní úprava důchodového pojištění je jednotná pro všechny pojištěnce, nejsou zde jedinci, kteří by byli diskriminováni či naopak zvýhodňováni. Důchodové pojištění slouží k financování důsledků sociálních událostí, kterými jsou invalidita, staří či úmrtí živitele (MPSV, 2020; Šámalová & Vojtíšek, 2021).

Účast na důchodovém pojištění lze dělit na povinnou a dobrovolnou. Povinná je účast pro zaměstnance, OSVČ a pro osoby, jimž plyne náhradní doba pojištění. Účast na důchodovém pojištění je povinná pro zaměstnance činné na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce (při příjmu vyšším než 10 000 Kč hrubého za měsíc) a dohody o pracovní činnosti. Náhradní dobu pojištění lze definovat jako období, ve kterém je osoba účastna důchodového pojištění, ale neodvádí žádné pojistné. Jedná se o osoby pojištěné ze zákona, neboli osoby pečující o děti ve věku do 4 let, osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání, osoby, které pečují o osobu, jež je závislá na pomoci druhých či osoby pobírající invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně (MPSV, 2020).

Dobrovolně se mohou důchodového pojištění účastnit zahraniční zaměstnanci, OSVČ či osoby dobrovolně účastné tohoto pojištění. Dobrovolná účast je možná pouze pro osoby starší 18 let. Podmínkou pro dobrovolné účasti je podání přihlášky příslušné OSSZ a úhrada pojistného (MPSV, 2020).

Specifické podmínky pro účast na důchodovém pojištění jsou stanoveny pro OSVČ. Povinná účast vzniká OSVČ vykonávající hlavní samostatnou výdělečnou činnost. Osoby samostatně výdělečně činné vykonávající vedlejší činnost jsou dobrovolně účastny důchodového pojištění. Pouze v případech, kdy osoba dosáhne rozhodné částky je účast povinná i pro OSVČ vykonávající vedlejší činnost. Rozhodná částka je stanovena jako 2,4násobek průměrné mzdy za daný kalendářní rok, v roce 2023 činí 96 777 Kč. Rozhodná částka je snížena o 1/12 za každý kalendářní měsíc, ve kterém OSVČ nevykonávala vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, nebo ve kterém pobírala dávku nemocenského, dlouhodobého ošetrovného či peněžitou pomoc v mateřství (MPSV, n.d.).

Dávky důchodového pojištění jsou:

- starobní důchod,
- invalidní důchod,
- sirotčí důchod,
- vdovský důchod,
- vdovecký důchod (§ 4 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb.).

Důchod lze definovat jako dlouhodobě a pravidelně se opakující peněžitou dávkou. Názvy výše zmíněných dávek odrážejí sociální události, které přináší nepříznivé důsledky, k jejichž kompenzaci mají důchody sloužit. Důchody lze rozdělit na přímé a nepřímé. Přímými důchody jsou invalidní a starobní důchody, u nichž jsou posuzovány situace, které nastaly na straně osoby nárokové dávky. V případě nepřímých neboli odvozených důchodů (sirotčí, vdovský a vdovecký důchod) jsou posuzovány situace na straně žadatele o dávku i na straně zemřelé osoby (jaká byla její účast na důchodovém pojištění) (Koldinská a kol., 2022).

Pro výpočet dávek důchodového pojištění je důležité:

- určit základní výměry,
- stanovit základ pro procentuální výměru,
- vyměřit důchodové dávky (Mertl a kol., 2023).

Výše důchodu je složena ze základní a procentní výměry. Základní výměru lze určit procentní sazbou z průměrné mzdy. Základní výměra je fixní částka, stejná pro všechny druhy důchodu, bez ohledu na výši výdělku a dobu pojištění. Tato výměra činí 10 % průměrné mzdy a zaokrouhluje se na celé koruny směrem nahoru. Procentní výměru lze stanovit procentní sazbou z výpočtového základu či procentním výměrem důchodu zemřelého (Vybíhal & Přib, 2023).

Výpočtový základ je učen z osobního vyměřovacího základu za použití redukčních hranic (§ 15 zákona č. 155/1995 Sb.)

Dle § 16 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb. je osobní vyměřovací základ „[...] měsíční průměr úhrnu ročních vyměřovacích základů pojištěnce za rozhodné období. Tento průměr se vypočte jako součin koeficientu 30,4167 a podílu úhrnu ročních vyměřovacích základů za rozhodné období a počtu kalendářních dnů připadajících na rozhodné období; jsou-li v rozhodném období vyloučené doby, snižuje se o ně počet kalendářních dnů připadajících na rozhodné období.“

Vyměřovací základ je pro jednotlivé poplatníky rozdílný. Vyměřovacím základem u zaměstnance je úhrn jeho zdanitelných příjmů, v případě zaměstnavatele je vyměřovacím základem hodnota odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. OSVČ si výši vyměřovacího základu pro odvod pojistného určí sama. Částka však nesmí být nižší, než 50 % daňového základu za kalendářní rok, za který je pojistné odváděno. Minimální vyměřovací základ u OSVČ činné na základě vedlejší činnosti je v roce 2023 stanoven částkou 4 033 Kč, pro hlavní činnost činí minimální vyměřovací základ 10 081 Kč (MPSV, n.d.).

Výši pojistného lze stanovit z procentuálního základu zjištěného za rozhodné období. Sazba pojistného na důchodové pojištění činí 28 %. Za zaměstnance jsou odváděny dvě části pojistného, první část (6,5 % z vyměřovacího základu) je stržena zaměstnanci z jeho hrubého příjmu, druhou část (21,5 % z vyměřovacího základu) hradí zaměstnavatel. V případě zaměstnanců, kteří jsou členové jednotky hasičského záchranného sboru či konají práce zdravotnického záchranáře je celková výše pojistného vyšší (26,8 % z vyměřovacího základu pro rok 2023) a s každým rokem se zvyšuje (ČSSZ, n.d.g.).

Tab. 5: Sazby, vyměřovací základy a rozhodná období pojistného na důchodové pojištění pro rok 2023

Poplatník	Sazba pojistného	Vyměřovací základ	Rozhodné období
Zaměstnanec	6,5 %	příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, není osvobozen	kalendářní měsíc
Zaměstnavatel	21,5 %	souhrn vyměřovacích základů zaměstnanců	kalendářní měsíc
OSVČ	28 %	50 % z rozdílu příjmů a výdajů	kalendářní rok
ODÚDP	28 %	výši si určí jedinec sám, minimálně však 25 % průměrné měsíční mzdy	kalendářní měsíc
Zahraniční zaměstnanec	28 %	výši si určí jedinec sám, minimálně však 25 % průměrné měsíční mzdy	kalendářní měsíc

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, n.d.; Hejduková (2015, s. 78)

5.1 Starobní důchod

Starobní důchod je peněžitá dávka, která slouží ke kompenzaci příjmů pojištěnce, v období stáří, kdy vzhledem ke svému věku již přestává být ekonomicky aktivní. Nárok na dávku vzniká při splnění dvou základních podmínek. První podmínkou je splnění potřebné doby pojištění a druhou podmínkou je dosažení individuálního důchodového věku. Potřebnou dobou pojištění lze rozumět dobu od skončení povinné školní docházky do dne, od něhož pojištěnci náleží důchod. Pokud pojištěnec splní všechny zákonné podmínky, má právo odejít do starobního důchodu, ale není to jeho povinnost (Vybíhal & Přib, 2023).

Pokud pojištěnec splní dobu potřebnou pro důchodové pojištění, ale nedosahuje důchodového věku, vzniká mu nárok na předčasný starobní důchod. V rámci předčasného důchodu je snížena výše důchodu, dochází ke krácení o dobu, o kterou se odchází do důchodu dříve. Při přiznání předčasného důchodu ztrácí pojištěnec nárok na řádný starobní důchod (ČSSZ, n.d.h.).

V oblasti předčasných starobních důchodů dochází od 1. října 2023 ke čtyřem zásadním změnám. Do předčasného důchodu může jedinec odejít nejdříve 3 roky před dosažením

důchodového věku. Potřebná doba pojištění bude činit 40 let, namísto nyníšších 35 let (účinnost této změny od 1. října 2024). Dochází k vyššímu krácení důchodu. Důchod je krácen o 1,5 % za každých 90 kalendářních dnů před termínem řádného starobního důchodu (zrušení původních hodnot 0,9 % a 1,2 %). Procentní výměra důchodu je valorizována až v následujícím roce po roce, kdy jedinec dosáhl důchodového věku (MPSV, 2023b; Echo24.cz).

Výše důchodové věku se odvíjí od roku narození. Dle § 32 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb. důchodový věk pojištěnců narozených před rokem 1936 činil 60 let u mužů a 57 let u bezdětných žen, přičemž s každým vychovaným dítětem se důchodový věk žen snižoval. Důchodový věk pojištěnců narozených v letech 1936 až 1971 je stanoven v příloze zákona č. 155/1995 Sb.. Důchodový věk osob narozených po roce 1971 je jednotný pro muže i ženy bez ohledu na počet vychovaných dětí, a činí 65 let (§ 32 zákona č. 155/1995 Sb.).

Potřebná doba pojištění se v průběhu let postupně navyšovala, mezi lety 2009 a 2019 se zvýšila o 10 let. Od roku 2019 činí potřebná doba pojištění 35 let (§ 29 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb.).

Výše starobního důchodu se skládá ze dvou částí: základní a procentní výměry. Základní výměra je stanovena zákonem a činí 4 040 Kč měsíčně. Procentní výměra je individuální a odvíjí se od výše předchozí výdělečné činnosti. Tato výměra je stanovena procentní sazbou z výpočtového základu dle doby pojištění. Výše důchodu je ovlivněna výší výdělku v rozhodném období a délkou důchodového pojištění. Za každých 365 dní účasti na důchodovém pojištění náleží 1,5 % výpočtového základu. Procentní výměra je stanovena minimální částkou 770 Kč měsíčně (Vybíhal & Přib, 2023).

Dle novely zákona č. 71/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, se od června roku 2023 zvyšuje procentní výměra důchodů:

- „o 2,3 % procentní výměry důchodu, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje,
- o 400 Kč; jsou-li splněny podmínky nároku na výplatu více důchodů, zvyšuje se o tuto částku ten důchod, který se vyplácí v plné výši“ (§ 67ca odst. 1 zákona č. 71/2023 Sb.).

5.2 Invalidní důchod

Invalidní důchod představuje peněžitou dávku systému důchodového pojištění. Invaliditu lze definovat jako stav, ve kterém je osoba omezena či ztrácí schopnost vykonávat výdělečnou činnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Tento zdravotní stav omezuje tělesné, duševní i smyslové schopnosti jedince důležité pro jeho pracovní schopnosti. Pokud nastane z důvodu nepříznivého zdravotního stavu pokles pracovní schopnosti jedince nejméně o 35 %, je jedinec označován za invalidního. Dle procentní míry poklesu pracovní schopnosti jedince lze rozlišit stupně invalidity na invaliditu I. stupně, invaliditu II. stupně a invaliditu III. stupně (Hejduková, 2015).

Podle § 39 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb. jsou stupně invalidity následující:

- invalidita I. stupně – pokles pracovní schopnosti o 35-49 %,
- invalidita II. stupně – pokles pracovní schopnosti o 50-69 %,
- invalidita III. stupně – pokles pracovní schopnosti o 70 % a více.

Nárok na invalidní důchod vzniká v případě, kdy je osoba uznána za invalidní a splní potřebnou dobu pojištění. Invalidita je osobě přiznána na základě zdravotního posouzení. Potřebná doba pojištění pro nárok na dávku je odvozena od věku pojištěnce. Podmínka potřebné doby pojištění neplatí v případech, kdy invalidita vznikla v důsledku nemoci z povolání či pracovního úrazu (ČSSZ, n.d.ch.).

Tab. 6: Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod dle věku jedince

Potřebná doba	Věk pojištěnce
méně než 1 rok	do 20 let
nejméně 1 rok	od 20 do 22 let
nejméně 2 roky	od 22 do 24 let
nejméně 3 roky	od 24 do 26 let
nejméně 4 roky	od 26 do 28 let
nejméně 5 let	nad 28 let

Zdroj: vlastní zpracování dle § 40 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb.

Zdravotní stav pojištěnce posuzují lékaři lékařské posudkové služby příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Úkolem posudkových lékařů není osobu léčit, ale objektivně posoudit její stav, a zda jsou splněny podmínky pro nárok na invalidní důchod. Zdravotní stav osoby, která je uznána za invalidní, je pravidelně kontrolován z důvodu možné změny stupně invalidity, případně jejího úplného zaniknutí (Koldinská a kol., 2022).

Invalidní důchod se stejně jako důchod starobní skládá ze dvou částí: základní a procentní výměry. Základní výměra je fixně dána a pro rok 2023 činí 3 900 Kč. Procentní výměra se odvíjí od stupně invalidity (ČSSZ, n.d.ch.).

Výše procentní sazby za každý celý rok doby pojištění činí:

- u invalidity I. stupně – 0,5 % výpočtového základu měsíčně,
- u invalidity II. stupně – 0,75 % výpočtového základu měsíčně,
- u invalidity III. stupně – 1,5 % výpočtového základu měsíčně (§ 41 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.)

Dle zákona není možné pobírat zároveň invalidní a starobní důchod, vyplácen je vždy jen jeden důchod, ten vyšší. Jedinec pobírající invalidní důchod může s ohledem na svůj zdravotní stav pracovat, touto prací mu nezaniká nárok na důchod. Důchod je vyplácen prostřednictvím okresních správ sociálního zabezpečení (ČSSZ, n.d.ch.).

5.3 Sirotčí důchod

Sirotčí důchod je peněžitou dávkou patřící k tzv. pozůstalostním důchodům, které souvisejí se smrtí živitele. Důchod je poskytován osiřelým, nezaopatřeným dětem. Za neopatřené dítě je považováno dítě do skončení povinné školní docházky, nejdéle však do věku 26 let, pokud:

- se pro nemoc či úraz nemůže připravovat na budoucí povolání či konat výdělečnou činnost,
- pro nepříznivý zdravotní stav není schopen být výdělečně činný,
- se soustavně připravuje na budoucí povolání (Mertl a kol., 2023).

Od skončení povinné školní docházky do 18. roku věku je jedinec stále považován za nezaopatřené dítě, ale je veden v evidenci úřadu práce a nemá nárok na dávky státní politiky nezaměstnanosti. Pokud jedinec pobírá dávky invalidní důchod pro invaliditu III. stupně, nemá nárok na sirotčí důchod, není považován za nezaopatřené dítě (ČSSZ, n.d.i.).

Nárok na dávku vzniká nezaopatřenému dítěti v případě, že mu zemřel rodič (osvojitel dítěte) či náhradní rodič (Hejduková, 2015). Nárok na sirotčí důchod má dítě, jehož rodič zemřel na následky pracovního úrazu či nemoci z povolání, pobíral invalidní nebo starobní důchod či splnil podmínky pro dobu pojištění u invalidního důchodu

anebo podmínky nároku na důchod starobní. Oboustranně osiřelému dítěti náleží sirotčí důchod po každém z rodičů (osvojitelů). Nárok na sirotčí důchod nevzniká nezaopatřenému dítěti, kterého vychovával pěstoun (Vybíhal & Přib, 2022).

Výše sirotčího důchodu se stejně jako již výše zmíněné dávky systému důchodového pojištění skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra je 10 % z průměrné měsíční mzdy a procentní výměra sirotčího důchodu činí 40 % z důchodu, na který měla nebo by měla zemřelá osoba nárok v době smrti (Mertl a kol., 2023).

5.4 Vdovský a vdovecký důchod

Vdovský a vdovecký důchod je další peněžitou dávkou patřící mezi pozůstalostní důchody. Dávka náleží vdovci/vdově po zemřelé osobě (manželce/manželovi), která zemřela z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání. Nárok na dávku vzniká, pokud zemřelá osoba pobírala invalidní či starobní důchod anebo ke dni úmrtí splnila podmínku potřebné doby pojištění pro pobírání důchodu (ČSSZ, n.d.j.).

Vdovský a vdovecký důchod je bezpodmínečně vyplácen po dobu jednoho roku. Po uplynutí této doby je dávka vyplácena pouze v určitých případech:

- osoba je plně invalidní (invalidita III. stupně),
- osoba dosáhla věku 55 let,
- osoba pečuje o nezaopatřené dítě,
- osoba pečuje o dítě, svého rodiče či rodiče zemřelého, kteří jsou závislí na její pomoci (středně těžká až úplná závislost) (Mertl a kol., 2023).

Nárok na dávku zaniká v případě, že jeden z výše zmíněných případů přestal platit. V případě uzavření nového manželství nárok na dávku zaniká. Pozůstalostní důchod nenáleží družce/druhovi v registrovaném partnerství či partnerům v dlouhodobém soužití ve společné domácnosti či při společné výchově dětí (ČSSZ, n.d.j.).

Výše dávky je stanovena na základě procentní výměry, která činí 50 % z důchodu, na který měla nebo by měla zemřelá osoba nárok (jedná se o starobní důchod a o invalidní důchod při invaliditě III. stupně) a základní výměry, která činí 4 040 Kč (10 % z průměrné měsíční mzdy). Pokud si osoba nárokuje zároveň starobní a vdovský/vdovecký důchod, je jí vyplácen vyšší z důchodů v plné výši a z nižšího z důchodů je jí vyplácena ½ procentního výměru (Vybíhal & Přib, 2023).

6 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti tvoří společně s nemocenským a důchodovým pojištěním systém sociálního pojištění. Státní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který stanovuje postupy k dosažení cílů této politiky. Hlavním cílem politiky státu v oblasti zaměstnanosti je ochrana proti nezaměstnanosti a dosažení plné zaměstnanosti. Prostřednictvím státní sociální politiky řeší jedinec sociální události, které vznikly v důsledku ztráty zaměstnání. Působnost státní politiky zaměstnanosti je značně širší než působnost zbylých systému sociálního pojištění. Skrze subsystém státní politiky zaměstnanosti jsou poskytovány peněžité dávky, ale také jiné činnosti, které pojištěnci pomáhají zvládnout sociální situaci, ve které se nachází (MPSV, 2004; Hejduková, 2015).

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- maximální využití pracovních sil,
- zabezpečení práva pojištěnců na zaměstnání,
- rovnováhu na trhu práce (Ministerstvo vnitra České republiky [MVČR], 2008).

Pokud jsou pojištěnci účastni důchodového pojištění, jsou povinni účastnit se státní politiky zaměstnanosti. Zaměstnavatel povinně hradí příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zaměstnance. OSVČ je povinně účastna státní politiky zaměstnanosti, pokud vykonává hlavní činnost či v případě splnění určitých podmínek, činnost vedlejší (Hejduková, 2015).

Níže jsou uvedeni jednotliví poplatníci, sazby pojistného, vyměřovací základ a rozhodné období příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Tab. 7: Sazby, vyměřovací základy a rozhodná období státní politiky zaměstnanosti pro rok 2023

Poplatník	Sazba pojistného	Vyměřovací základ	Rozhodné období
OSVČ	1,2 %	vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění	kalendářní rok
Zaměstnavatel	1,2 %	souhrn vyměřovacích základů zaměstnanců	kalendářní měsíc

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, n.d.; Hejduková (2015, s. 79)

Orgány podílející se na státní politice zaměstnanosti:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- úřady práce (dále jen ÚP) (§ 2 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb.).

Státní politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dva směry:

- pasivní politika zaměstnanosti,
- aktivní politika zaměstnanosti (MVČR, 2008).

6.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti usiluje o ochranu před ekonomickými a sociálními důsledky nezaměstnanosti. Tento systém poskytuje hmotnou pomoc a zprostředkovává zaměstnání osobám hledajícím práci. V současnosti již zákon nevyužívá termín pasivní politika zaměstnanosti, pracuje již s termínem státní politika zaměstnanosti (MVČR, 2008; Mertl a kol., 2023).

Nástroje pasivní politiky jsou podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci (MVČR, 2008).

Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti představuje finanční podporu snižující negativní dopady ztráty zaměstnání a příjmu. Nárok na podporu má uchazeč o zaměstnání, který byl nejméně 12 měsíců během posledních dvou let zaměstnaný či vykonával jinou výdělečnou činnost, ze které mu bylo z příjmu odváděno důchodové pojištění. Dále musí uchazeč zaslat žádost na příslušný úřad práce, v jehož evidenci je veden jako uchazeč o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Poslední podmínkou pro splnění nároku na podporu v nezaměstnanosti je fakt, že uchazeč nepobírá starobní důchod (Mertl a kol., 2023).

Délka doby podpory je odstupňována dle věku osoby ucházející se o zaměstnání, ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (§ 43 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.). Podpora v nezaměstnanosti je stanovena procentuální sazbou z čistého průměrného výdělku uchazeče o zaměstnání (§ 50 odst. 1 a 3 zákona č. 435/2004).

Podpora při rekvalifikaci

Rekvalifikaci lze označit jako proces získávání nové kvalifikace či prohlubování a zvyšování kvalifikace dosavadní. Podpora při rekvalifikaci náleží osobám, které jsou evidovány na úřadu práce a navštěvují rekvalifikační kurzy. V případě, kdy je jedinec evidován na úřadu práce, jako uchazeč o zaměstnání a pobírá podporu v nezaměstnanosti, je mu při nástupu na rekvalifikaci výplata této dávky ukončena a dále pobírá podporu při rekvalifikaci. Uchazeč o zaměstnání pobírá podporu při rekvalifikaci po celou dobu rekvalifikace. Pokud je osoba po dokončení rekvalifikace stále vedena jako uchazeč o zaměstnání, je jí vyplácena podpora v nezaměstnanosti po zbývajících podpůrných dobách. Výše podpory činí 60 % z průměrného měsíčního výdělku, u zaměstnanců i OSVČ (Mertl a kol., 2023; Hejduková, 2015).

6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje nástroj státní politiky zaměstnanosti, který usiluje o tvorbu pracovních příležitostí. Dle § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti: „[...] *souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“

Nástroje realizující aktivní politiku zaměstnanosti: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 104 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb.).

Mezi další aktivity aktivní politiky zaměstnanosti patří například poskytování poradenských služeb, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením či cílené programy k řešení nezaměstnanosti (Mertl a kol., 2023).

Rekvalifikace

Rekvalifikace je uskutečňována na základě dohody mezi uchazečem a úřadem práce či na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Rekvalifikace je poskytována uchazečům o práci prostřednictvím rekvalifikačních kurzů v rekvalifikačních zařízeních nebo rekvalifikací u zaměstnavatele. Náklady spojené se získáním či rozšiřováním kvalifikace jsou uchazeči hrazeny Úřadem práce ČR. V průběhu rekvalifikace pobírá jedinec podporu v rekvalifikaci (Mertl a kol., 2023).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou určeny pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané (například pro nedostatečnou kvalifikaci či vzdělání) uchazeče o zaměstnání. Jedná se především o práce, které spočívají v údržbě veřejného prostranství, údržbě komunikací a budov či charita pomocné práce v oblasti kultury, ve školství aj.. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavateli, nejdéle na dobu 24 měsíců. Veřejně prospěšné práce jsou financovány úřady práce skrze příspěvky zaměstnavatelům (Úřad práce, 2023; MPSV, 2004)

Investiční pobídky

Investiční pobídku lze definovat jako nástroj aktivní politiky, který je poskytován zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů vzniklých vytvořením nového pracovního místa či rekvalifikací a školením na nové pracovní místo. Investiční pobídky jsou poskytovány zaměstnavateli účelně a nemohou být využity jinak, než je právně sjednáno. Částka hmotné podpory na rekvalifikaci, školení nebo na vytvoření pracovního místa je zákonem stanovena (Koldinská a kol., 2022).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa, která jsou vytvářena pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit práci jiným způsobem. Tato místa jsou obsazována zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce. Předpokladem pro vytváření společensky účelných pracovních míst je nedostatečná nabídka na trhu práce. Výše příspěvku na tvorbu jednoho pracovního místa může dosahovat až do výše mzdy či platu zaměstnance včetně pojistného. Maximální délka poskytování příspěvku je 24 měsíců (§ 113 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb.; MPSV 2004).

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování náleží zaměstnavateli, který zaměstnává osobu těžko umístitelnou na trhu práce. Příspěvek pokrývá náklady, které zaměstnavateli vznikají v souvislosti se zapracováním osoby ucházející se o zaměstnání. Výše měsíčního příspěvku na jednoho uchazeče o zaměstnání činí nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvek na zapracování lze poskytovat nejdéle 3 měsíce (§ 116 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb.).

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek lze definovat jako finanční podporu náležíci OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek je poskytován jednorázově, délka poskytování činí nanejvýš 5 měsíců. Výše překlenovacího příspěvku je rovna 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (§ 114 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb.; Hejduková, 2015).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytován zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a není schopen plně zabezpečit své zaměstnance. Tento příspěvek lze poskytovat jako částečnou úhradu náhrady mzdy, nejdéle po dobu 6 měsíců (§ 117 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb.).

7 Praktická část

V následující kapitole budou za pomoci praktických příkladů nastíněny odvody sociálního pojištění a vyčíslena výše dávek nemocenského pojištění u zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Následně budou definovány změny v oblasti nemocenského pojištění v letech 2013–2023, některé z těchto změn budou poté znázorněny v modelových příkladech. Dále bude zobrazen vývoj výdajů na výplatu dávek: nemocenské, ošetrovné, dlouhodobé ošetrovné, mateřské, otcovské i příspěvku v těhotenství a mateřství.

Modelové výpočty budou sestavovány dle pravidel a předpisů platných k 31. prosinci 2023. Pro analýzu vývoje výdajů na dávky nemocenského pojištění budou použita data dostupná k 31. lednu 2024.

7.1 Modelové příklady

Z důvodu porovnání odvodů u jednotlivých pojištěnců budou modelové příklady vycházet z jednotné výše hrubých příjmů. V případě zaměstnance se jedná o výši hrubé měsíční mzdy, u OSVČ o úhrn hrubých příjmů ze samostatné činnosti přepočtených na jeden měsíc. Měsíční hrubý příjem bude stanoven částkou 51 500 Kč, která je vzhledem k republikovému průměru vyšší. Částka hrubého měsíčního příjmu je stanovena v této výši, aby mohl být proveden výpočet pojistného u OSVČ a kalkulovaný vyměřovací základ byl vyšší, než zákonem stanovený minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální pojištění u OSVČ.

V případě OSVČ budou skutečné výdaje příliš nízké, v modelových příkladech bude proto vždy uplatňován výdajový paušál.

7.1.1 Výpočet odvodů pojistného

V této kapitole bude definován a zobrazen výpočet odvodů na sociální pojištění poplatníků. Pro relevantnost a možné porovnání výsledků výpočtů budou všechny odvody přepočteny na měsíční bázi. Hrubý měsíc ní příjem všech poplatníků činí 51 500 Kč. Vzhledem k tomu, že vyměřovacím základem pro odvod pojistného OSVČ je úhrn ročních příjmů přechozího kalendářního roku, je úhrn příjmů roku 2022 totožný s rokem 2023.

Odvod pojistného – zaměstnanec

Výši pojistného za zaměstnance je zaměstnavatel povinen vypočítat, pokrýt o něj zaměstnancův příjem a následně odvést příslušnému orgánu státní správy.

Tab. 8: Odvod sociálního pojištění zaměstnance

Zaměstnanec	Měsíc
Hrubá mzda	51 500 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	3 348 Kč
SP zaměstnavatel 24,8 %	12 772 Kč
Celkem odvod pojistného	16 120 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Pojistné se skládá z odvodu zaměstnance 6,5 % na důchodové pojištění, odvodu zaměstnavatele za zaměstnance 21,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Celkový odvod pojistného na sociální pojištění činí u zaměstnance 16 120 Kč, z čehož činí nemocenské pojištění 1 082 Kč a důchodové pojištění spolu s příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti 15 038 Kč.

Odvod pojistného na sociální pojištění – OSVČ běžný režim

Výpočet ročního odvodu pojistného na sociální pojištění OSVČ je pro lepší komparabilitu s ostatními poplatníky přepočten na jeden měsíc, měsíční příjem ze samostatné výdělečné činnosti tedy činí 51 500 Kč.

Tab. 9: Odvod sociálního pojištění OSVČ v běžném režimu

OSVČ	Měsíc	Rok
Příjem ze samostatné činnosti	51 500 Kč	618 000 Kč
Paušální výdaje (60 %)	30 900 Kč	370 800 Kč
Základ daně	20 600 Kč	247 200 Kč
50 % ze základu daně	10 300 Kč	123 600 Kč
Vyměřovací základ	10 300 Kč	123 600 Kč
Důchodové pojištění	3 008 Kč	36 092 Kč
Nemocenské pojištění	217 Kč	2 596 Kč
Celkem odvod pojistného	3 225 Kč	38 688 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Oproti příjmům ze samostatné činnosti lze uplatnit výdaje ve skutečné výši či výdajový paušál. V případě těchto modelových příkladů OSVČ podniká v oblasti poskytování realitních služeb a uplatní výdajový paušál ve výši 60 % z příjmů ze samostatné činnosti. Základ daně je následně zjištěn rozdílem mezi příjmy a výdaji. Vyměřovací základ je stanoven 50 % ze základu daně či zákonem minimálně stanoveným vyměřovacím základem, použita je vyšší z těchto dvou částek. V uvedeném výpočtu je využit základ daně jako polovina rozdílu mezi příjmy a výdaji. Pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti osoby samostatně výdělečně činné činí 29,2 % z vyměřovacího základu, v absolutní hodnotě se jedná o částku 3 008 Kč za měsíc. Nemocenského pojištění je OSVČ účastna dobrovolně a výše odvodu na toto pojištění činí měsíčně 217 Kč (2,1 % z vyměřovacího základu). Celková výše odvodu na sociální pojištění u OSVČ činí měsíčně 3 225 Kč.

Odvod pojistného na sociální pojištění – OSVČ paušální režim

Jednotlivé položky pojistného na sociální pojištění u OSVČ účastné paušálního režimu nejsou vypočteny pomocí procentní sazby. Částka odvodu na sociální pojištění v sobě zahrnuje pevně stanovenou platbu na důchodové pojištění (součástí je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), která v I. pásmu činí 3 386 Kč. Nemocenského pojištění se OSVČ v paušálním režimu může účastnit dobrovolně, jeho výše je stanovena procentem z minimálního vyměřovacího základu pro OSVČ vykonávající hlavní činnost a následně zvýšena o 15 %. Nemocenské pojištění v roce 2023 činí 244 Kč (2,1 % z 10 081 Kč, zvýšeno o 15 %) což představuje maximální možnou stanovenou částku nemocenského pojištění v I. pásmu. Celková výše odvodu pojistného na sociální pojištění činí 3 630 Kč, bez ohledu na výši příjmů ze samostatné činnosti.

Tab. 10: Odvod sociálního pojištění OSVČ v paušálním režimu

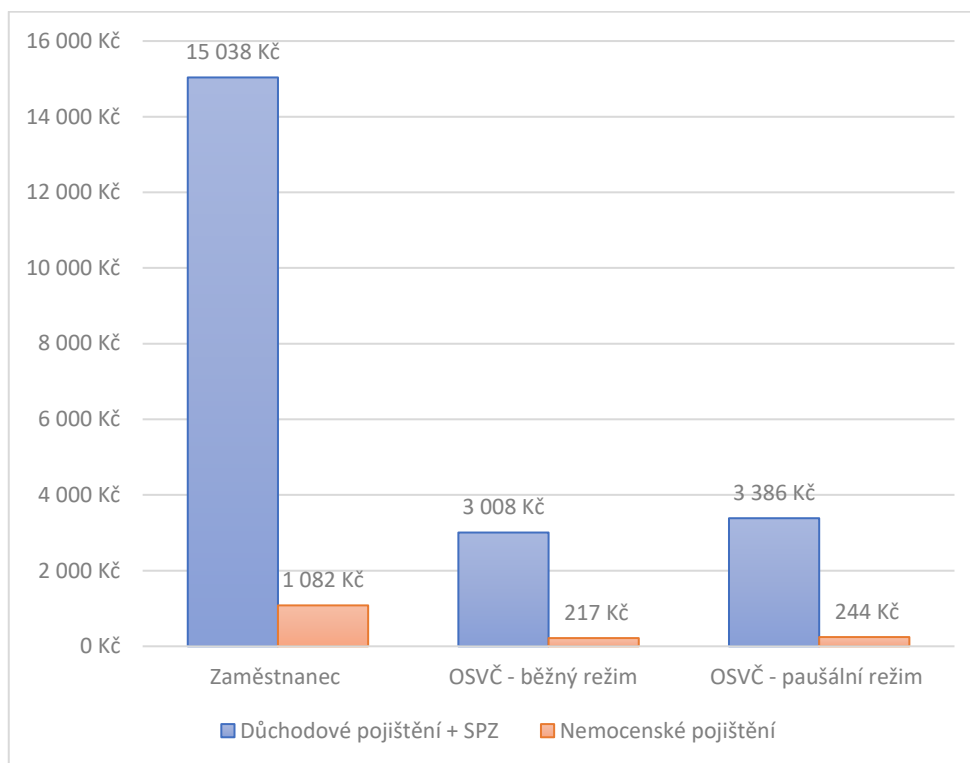
OSVČ	Měsíc
Příjem ze samostatné činnosti	51 500 Kč
Důchodové pojištění	3 386 Kč
Nemocenské pojištění	244 Kč
Celkem odvod pojistného	3 630 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

7.1.2 Porovnání odvodů na sociální pojištění u jednotlivých poplatníků

Pro přehlednost komparace jsou všechny odvody přepočteny na jeden kalendářní měsíc. Výši odvodů pojistného na nemocenské pojištění a důchodové pojištění, spolu se státní politikou zaměstnanosti, zobrazuje obrázek č. 2.

Obr. 2: Výše odvodů pojistného u jednotlivých osob



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Dle obrázku je patrné, že nejvyšší odvod pojistného na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti má zaměstnanec. Pojistné odvádí za zaměstnance zaměstnavatel, ve výši 15 038 Kč. U OSVČ (v běžném i paušálním režimu) je výše odvodů na důchodové pojištění (spolu se SPZ) velmi podobná, oproti pojistnému za zaměstnance je však 5krát nižší.

OSVČ v paušálním režimu odvádí každý měsíc fixní částku pojistného, v kalkulovaném roce bude odvod pojistného na důchodové pojištění každý měsíc činit 3 386 Kč. S možnou rostoucí hrubou mzdou zaměstnance bude růst i výše rozdílu mezi odvody OSVČ a zaměstnance. Rozdíl ve výši pojistného u zaměstnance a OSVČ v běžném režimu je způsoben úpravou vyměřovacího základu. U zaměstnance je vyměřovacím základem hrubá měsíční mzda, avšak u OSVČ v běžném režimu jsou příjmy ze závislé činnosti upravovány. Oproti příjmům OSVČ jsou uplatněny výdaje ve výši 60 % z příjmů ze živnostenského podnikání a následně je stanoven základ daně jako rozdíl mezi příjmy a výdaji. Vyměřovací základ činí 50 % ze základu daně, z této částky jsou poté vypočteny odvody pojistného.

V rámci nemocenského pojištění je nejvyšší odvod také hrazen zaměstnavatelem za jeho zaměstnance. OSVČ hradí nemocenské pojištění dobrovolně, minimální výše měsíční platby je pro rok 2023 stanovena na 168 Kč, maximální výše odvodu na 244 Kč. Pokud je OSVČ dobrovolně účastna nemocenského pojištění, je povinna odvádět pojistné i v případě, kdy nedosáhne minimálního vyměřovacího základu 8 000 Kč ($8\,000 \times 0,021 = 168$ Kč). Tzn., pokud nebude podnikání OSVČ výdělečné a její výdělek nebude dosahovat minimálně částky rovnající se zákonem stanovenému minimu, bude nucena financovat odvod pojistného z vlastních prostředků. V tomto se liší od zaměstnance, který pokud nevykonává práci malého rozsahu do limitu, je mu vždy odvedena procentuální částka z jeho hrubého příjmu.

Výše odvodů na nemocenské pojištění OSVČ následně ovlivňuje výši vyplácených dávek nemocenského pojištění.

7.1.3 Dávky nemocenského pojištění

Tato podkapitola bude obsahovat praktické výpočty dávek nemocenského pojištění zaměstnance, OSVČ v běžném a OSVČ v paušálním režimu. Výpočty dávek navazují na modelové příklady z předchozí podkapitoly, proto zde bude využit hrubý měsíční příjem poplatníků ve výši 51 500 Kč pro stanovení vyměřovacího základu. Vyměřovací základ činí:

- u zaměstnance 618 000 Kč (= 12 měsíců x 51 500 Kč),
- u OSVČ v běžném režimu 123 600 Kč (= 50 % základu daně),
- u OSVČ v paušálním režimu 139 118 Kč (=12 měsíců x 10 081 Kč x 1,15).

Výpočty budou vycházet z následujících skutečností:

- rozhodné období od 1. ledna 2023 do 31. prosince 2023,
- vyloučené dny nejsou zahrnuty,
- použití redukčních hranic pro rok 2023,
- počet kalendářních dní v roce 365,
- počet kalendářních dní trvání sociální události specifikován u jednotlivých dávek,
- použití předpisů a sazeb platných pro rok 2023,
- OSVČ je dobrovolně účastna nemocenského pojištění.

Nemocenské

Nemocenské náleží jedinci od 15. dne pracovní neschopnosti. Prvních 14 dní pracovní neschopnosti pobírá zaměstnanec náhradu mzdy, kterou mu povinně vyplácí zaměstnavatel. OSVČ v běžném ani v paušálním režimu možnost náhrady příjmu v prvních dvou týdnech pracovní neschopnosti nemají.

Tab. 11: Výše dávky nemocenské

Nemocenské	Zaměstnanec	OSVČ – běžný režim	OSVČ – paušální režim
Vyměřovací základ	618 000,00 Kč	123 600,00 Kč	139 118,00 Kč
Denní vyměřovací základ	1 693,15 Kč	338,63 Kč	381,15 Kč
1. redukční hranice (90 %)	1 210,50 Kč	304,77 Kč	343,03 Kč
Částka nad 1. a do 2. redukční hranice (60 %)	208,89 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Částka nad 2. a do 3. redukční hranice (30 %)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Redukovaný denní vyměřovací základ	1 420,00 Kč	305,00 Kč	344,00 Kč
Výše denní dávky od 15. dne (60 %)	852,00 Kč	183,00 Kč	207,00 Kč
Výše denní dávky od 31. dne (66 %)	938,00 Kč	202,00 Kč	228,00 Kč
Výše denní dávky od 61. dne (72 %)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Celkem výše dávky	14 570,00 Kč	3 130,00 Kč	3 540,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Při výpočtu veškerých dávek lze denní vyměřovací základ redukovat prostřednictvím redukčních hranic viz kapitola 4. V případě zaměstnance je u 1. redukční hranice započítáváno 90 % z 1 345 Kč, u částky mezi 1. a 2. redukční hranicí je započítáváno 60 % z rozdílu denního vyměřovacího základu a zákonem stanovené výše 1. redukční hranice ($0,6 \times (1\,693,15\text{ Kč} - 1\,345\text{ Kč})$). U OSVČ je částka denního vyměřovacího základu nižší, než stanovená výše 1. redukční hranice, proto je zde počítáno 90 % z denního vyměřovacího základu ($0,9 \times 338,63\text{ Kč}$ nebo $0,9 \times 381,15\text{ Kč}$). Na úroveň 2. a 3. redukční hranice již OSVČ nedosahuje.

Redukované částky u jednotlivých pojištěnců jsou sečteny a je vytvořen redukováný denní vyměřovací základ (dále jen RDVZ). Z RDVZ je vypočtena výše denní dávky, která se odvíjí od délky pracovní neschopnosti. Pracovní neschopnost trvala 31 dní,

z nichž 16 dní pobírají pojištěnci dávku nemocenské ve výši 60 % z redukováného denního vyměřovacího základu a 1 den dávku ve výši 66 % RDVZ viz podkapitola 4.1.

Ošetřovné

Na dávku ošetřovného nevzniká nárok osobám samostatně výdělečně činným (v paušálním i běžném režimu). Následující tabulka zobrazuje peněžitou výši ošetřovného u zaměstnance a zaměstnance samoživitele.

Tab. 12: Výše dávky ošetřovného

Ošetřovné	Zaměstnanec	Zaměstnanec – samoživitel
Vyměřovací základ	618 000,00 Kč	618 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ	1 693,15 Kč	1 693,15 Kč
1. redukční hranice (90 %)	1 210,50 Kč	1 210,50 Kč
Částka nad 1. a do 2. redukční hranice (60 %)	208,89 Kč	208,89 Kč
Částka nad 2. a do 3. redukční hranice (30 %)	0,00 Kč	0,00 Kč
Redukovaný denní vyměřovací základ	1 420,00 Kč	1 420,00 Kč
Výše denní dávky (60 %)	852,00 Kč	852,00 Kč
Celkem výše dávky	7 668,00 Kč	13 632,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Výše denní dávky ošetřovného je vypočtena jako 60 % z redukováného denního vyměřovacího základu. V případě modelového výpočtu je dávka pobírána po maximální podpůrní dobu, která u ošetřovného činí 9 kalendářních dní. Výjimkou je ošetřovné u rodiče samoživitele, kdy lze dávku pobírat po dobu 16 kalendářních dní.

Dlouhodobé ošetřovné

Na dlouhodobé ošetřovné vzniká nárok všem z analyzovaných jedinců. Postup výpočtu dávky dlouhodobého ošetřovného lze nalézt v Tab. 13.

Tab. 13: Výše dávky dlouhodobého ošetřovného

Dlouhodobé ošetřovné	Zaměstnanec	OSVČ – běžný režim	OSVČ – paušální režim
Vyměřovací základ	618 000,00 Kč	123 600,00 Kč	139 118,00 Kč
Denní vyměřovací základ	1 693,15 Kč	338,63 Kč	381,15 Kč
1. redukční hranice (90 %)	1 210,50 Kč	304,77 Kč	343,03 Kč
Částka nad 1. a do 2. redukční hranice (60 %)	208,89 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Částka nad 2. a do 3. redukční hranice (30 %)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Redukovaný denní vyměřovací základ	1 420,00 Kč	305,00 Kč	344,00 Kč
Výše denní dávky (60 %)	852,00 Kč	183,00 Kč	207,00 Kč
Celkem výše dávky	26 412,00 Kč	5 673,00 Kč	6 417,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Výše denní dávky je stejně jako v případě ošetřovného vypočtena 60 % z RDVZ. Zákonem stanovená podmínka pro uznání nároku na dávku ošetřovného představuje předpoklad, kdy ošetřovaný jedinec bude vyžadovat po propuštění z nemocnice dlouhodobou péči po dobu minimálně 30 dnů. Ve výše uvedeném příkladu je kalkulováno s 31 kalendářními dny.

Peněžité pomoci v mateřství

Nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství mají všechny tři skupiny pojištěnců. Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro jednotlivé pojištěnce zobrazuje tabulka č. 14.

Tab. 14: Výše dávky peněžité pomoci v mateřství

Peněžité pomoci v mateřství	Zaměstnanec	OSVČ – běžný režim	OSVČ – paušální režim
Vyměřovací základ	618 000,00 Kč	123 600,00 Kč	139 118,00 Kč
Denní vyměřovací základ	1 693,15 Kč	338,63 Kč	381,15 Kč
1. redukční hranice (100 %)	1 345,00 Kč	338,63 Kč	381,15 Kč
Částka nad 1. a do 2. redukční hranice (60 %)	208,89 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Částka nad 2. a do 3. redukční hranice (30 %)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Redukovaný denní vyměřovací základ	1 554,00 Kč	339,00 Kč	382,00 Kč
Výše denní dávky (70 %)	1 088,00 Kč	238,00 Kč	268,00 Kč
Celkem výše dávky	33 728,00 Kč	7 378,00 Kč	8 308,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

V případě výpočtu mateřské, otcovské či vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je 1. redukční hranice započítána ve výši 100 %. U zaměstnance proto činí celých 1 345 Kč a u OSVČ je započtena celá výše denního vyměřovacího základu. Denní dávka peněžité pomoci v mateřství činí 70 % z redukovaného denního vyměřovacího základu. Výše denní dávky je následně vynásobena počtem kalendářních dní, po které je dávka vyplácena, což v tomto případě činí 31 kalendářních dnů.

Dávka otcovské poporodní péče

Nárok na dávku otcovské poporodní péče vzniká OSVČ účastným nemocenského pojištění a zaměstnancům. Tabulka č. 15 zobrazuje výši dávky otcovské každého z pojištěnců.

Tab. 15: Výše dávky otcovské poporodní péče

Otcovská poporodní péče	Zaměstnanec	OSVČ – běžný režim	OSVČ – paušální režim
Vyměřovací základ	618 000,00 Kč	123 600,00 Kč	139 118,00 Kč
Denní vyměřovací základ	1 693,15 Kč	338,63 Kč	381,15 Kč
1. redukční hranice (100 %)	1 345,00 Kč	338,63 Kč	381,15 Kč
Částka nad 1. a do 2. redukční hranice (60 %)	208,89 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Částka nad 2. a do 3. redukční hranice (30 %)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Redukovaný denní vyměřovací základ	1 554,00 Kč	339,00 Kč	382,00 Kč
Výše denní dávky (70 %)	1 088,00 Kč	238,00 Kč	268,00 Kč
Celkem výše dávky	15 232,00 Kč	3 332,00 Kč	3 752,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Z redukovaného denního vyměřovacího základu je prostřednictvím procentní sazby (70 %) stanovena výše denní dávky otcovské poporodní péče. V příkladu je kalkulováno se zákonem stanovenou dobou pro pobírání dávky otcovské, která činí 14 kalendářních dnů.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství náleží pouze zaměstnankyni, OSVČ nárok na tuto dávku nevzniká. Výpočet příspěvku zaměstnance je zobrazen v následující tabulce.

Tab. 16: Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Vyrovňovací příspěvek v mateřství	Zaměstnanec
Vyměřovací základ	618 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ	1 693,15 Kč
1. redukční hranice (100 %)	1 345,00 Kč
Částka nad 1. a do 2. redukční hranice (60 %)	208,89 Kč
Částka nad 2. a do 3. redukční hranice (30 %)	0,00 Kč
Redukovaný denní vyměřovací základ	1 554,00 Kč
Měsíční hrubá mzda	35 000,00 Kč
Průměrný denní započitatelný příjem	1 130,00 Kč
Výše denní dávky	424,00 Kč
Celkem výše dávky	13 144,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Hrubý příjem zaměstnankyně činil 51 500 Kč měsíčně, následně byla z důvodu těhotenství či mateřství převedena na jinou práci a její příjem se tím snížil. V tomto případě zaměstnankyni náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství ve výši 13 144 Kč za jeden měsíc (31 kalendářních dní). První část výpočtu, až po RDVZ, je provedena stejně, jako v kalkulaci předchozích dávek nemocenského pojištění. Následně je zde stanovena nová hrubá mzda zaměstnankyně po převedení na jinou práci, která činí 35 000 Kč. Z hrubého příjmu je vykalkulována výše průměrného denního započitatelného příjmu (35 000 Kč / 31 kalendářních dnů). Z rozdílu mezi redukovaným denním vyměřovacím základem a průměrným denním započitatelným příjmem je stanovena výše denní dávky příspěvku (1 554 Kč – 1 130 Kč). Vynásobením výše denní dávky a podpůrní doby je stanovena celková výše dávky (424 Kč x 31 kalendářních dnů).

7.1.4 Porovnání dávek nemocenského pojištění u jednotlivých poplatníků

Nejvýznamnější rozdíl plyne z nároku na dávku nemocenského pojištění. Zaměstnanec disponuje výhodou nároku na všech šest dávek, zatímco OSVČ má při splnění stanovených podmínek nárok pobírat pouze čtyři z těchto dávek.

OSVČ ze zákona nevzniká nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a na dávku ošetrovné. V případě příspěvku v těhotenství a mateřství je zřejmé, že převedení na jinou práci u OSVČ v krátkém časovém horizontu není možné. Pokud žena podniká v oblasti, která je v jejím zdravotním stavu riziková, pravděpodobně nedokáže obratem změnit obor podnikání, aby mohla čerpat příspěvek. Kromě toho jako OSVČ je „svým pánem“ a má možnost za sebe zaměstnat jinou osobu a tím si částečně vykompenzovat ušlý zisk, avšak nutno zvážit, zda by náklady na zaměstnance nepřevýšily plánovaný příjem ze samostatné činnosti.

Ačkoliv je OSVČ dobrovolně účastna nemocenského pojištění a odvádí pojistné, v případě, kdy se bude muset postarat o své nemocné dítě, nenáleží jí, ani částečná kompenzace ušlého příjmu v podobě dávky ošetrovné. Nemožnost využití této dávky dopadá především na ženy podnikatelky, které obvykle pečují o nemocné děti a čerpání dávky ošetrovné by s největší pravděpodobností využily, kdyby takovou možnost měly (Bohutínská, 2019).

Z výpočtů je zřejmé, že výše dávek pro zaměstnance, OSVČ v běžném a OSVČ v paušálním režimu, je rozdílná. Výše odvedeného pojistného jednoznačně ovlivňuje následnou výši vyplácených dávek. OSVČ odvádí pojistné nižší než zaměstnanec, což následně negativně ovlivňuje výši vyplácených dávek.

7.2 Změny v oblasti nemocenského pojištění

Následující kapitola bude popisovat významné legislativní změny či úpravy v oblasti nemocenského pojištění, které nastaly v letech 2013 až 2023. Některé z těchto změn budou promítnuty v modelových příkladech.

Redukční hranice

První změnu představuje každoroční navyšování redukčních hranic. Jak již bylo zmíněno v kapitole 4, za pomoci redukčních hranic je stanoven denní vyměřovací základ pro výpočet dávek. Tabulka č. 17 zobrazuje vývoj výše redukčních hranic za 10 let.

Tab. 17: Vývoj redukčních hranic od roku 2013 do roku 2023

Rok	1. redukční hranice	2. redukční hranice	3. redukční hranice
2013	863 Kč	1 295 Kč	2 589 Kč
2014	865 Kč	1 298 Kč	2 595 Kč
2015	888 Kč	1 331 Kč	2 662 Kč
2016	901 Kč	1 351 Kč	2 701 Kč
2017	942 Kč	1 412 Kč	2 824 Kč
2018	1 000 Kč	1 499 Kč	2 998 Kč
2019	1 090 Kč	1 635 Kč	3 270 Kč
2020	1 162 Kč	1 742 Kč	3 484 Kč
2021	1 182 Kč	1 773 Kč	3 545 Kč
2022	1 298 Kč	1 946 Kč	3 892 Kč
2023	1 345 Kč	2 017 Kč	4 033 Kč

Zdroj: vlastní z pracovní dle MPSV, n.d.a.; MPSV, n.d.c.; MPSV, n.d.e.; MPSV, 2020b; MPSV, 2023c; MPSV, 2023a

Výše redukčních hranic je odvozena od výše průměrné mzdy. Zjednodušeně, 1. redukční hranice představuje 1/30 průměrné mzdy, 2. redukční hranice činí 1,5krát částky 1. redukční hranice a 3. redukční hranice zobrazuje 3násobek částky 1. redukční hranice. Průměrná mzda v roce 2023 činí 40 324 Kč (§ 22 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb; Doležalová, 2022).

Při výpočtu redukčních hranic lze postupovat následovně:

- 1. redukční hranice - $40\,324\text{ Kč} / 30 = 1\,345\text{ Kč}$,
- 2. redukční hranice $1\,345\text{ Kč} \times 1,5 = 2\,017\text{ Kč}$,
- 3. redukční hranice $1\,345\text{ Kč} \times 3 = 4\,035\text{ Kč}$.

Rozhodný příjem

Rozhodný příjem představuje minimální výši měsíčního příjmu zaměstnance pro účast na nemocenském pojištění. V následující tabulce lze vidět vývoj výše rozhodného příjmu.

Tab. 18: Vývoj výše rozhodného příjmu od roku 2013 do roku 2023

Rok	Rozhodný příjem
2013	2 500 Kč
2014	2 500 Kč
2015	2 500 Kč
2016	2 500 Kč
2017	2 500 Kč
2018	2 500 Kč
2019	3 000 Kč
2020	3 000 Kč
2021	3 500 Kč
2022	3 500 Kč
2023	4 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, n.d.a.; MPSV, n.d.b.; MPSV, n.d.c.; MPSV, n.d.d.; MPSV, n.d.e.; MPSV, n.d.f.; MPSV, n.d.g.; MPSV, 2020b; MPSV, 2023c; MPSV, 2023a

Výše rozhodného příjmu byla ve sledovaném období navýšena v letech 2019, 2021 a v roce 2023, celkově o částku 1 500 Kč. V roce 2023 činí rozhodný příjem 4 000 Kč za měsíc. Zaměstnanec, jehož hrubý měsíční příjem je 3 999 Kč a méně, vykonává zaměstnání malého rozsahu, které nepodléhá odvodům sociálního pojištění.

Sazba nemocenského pojištění

V průběhu let došlo ke změně sazby nemocenského pojištění. Od 1. července roku 2019 došlo dle zákona č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších zákonů ke snížení sazby pojistného z původních 2,3 % na 2,1 % z vyměřovacího základu. Změna sazby pojistného na nemocenské pojištění o 0,2 % se týkala zaměstnanců, zahraničních zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných. Tabulka níže zobrazuje vývoj sazby nemocenského pojištění pro zaměstnance a OSVČ.

Tab. 19: Vývoj sazby nemocenského pojištění od roku 2013 do roku 2023

Rok	Sazba zaměstnanec	Sazba OSVČ
2013	2,3 %	2,3 %
2014	2,3 %	2,3 %
2015	2,3 %	2,3 %
2016	2,3 %	2,3 %
2017	2,3 %	2,3 %
2018	2,3 %	2,3 %
30.06.2019	2,3 %	2,3 %
01.07.2019	2,1 %	2,1 %
2020	2,1 %	2,1 %
2021	2,1 %	2,1 %
2022	2,1 %	2,1 %
2023	2,1 %	2,1 %

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSSZ, n.d.k.

Ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění došlo z důvodu zrušení karenční doby. Karenční doba ve spojení s nemocenským pojištěním označuje dobu, po kterou zaměstnanci nevzniká nárok na náhradu mzdy. Do července roku 2019 činila karenční doba tři dny. V případě dočasné pracovní neschopnosti byly první tři dny nemoci neplacené, od 4. do 14. dne byla zaměstnanci poskytována náhrada mzdy od zaměstnavatele a od 15. dne dávka nemocenské. Zrušení karenční doby představovalo zvýšení nákladů pro zaměstnavatele, který byl povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy již od 1. dne pracovní neschopnosti. Kompenzací takto zvýšených nákladů bylo snížení sazby pojistného (MPSV, 2019; Kozlík, 2018).

Následující tabulky zobrazují změnu sazby pojistného aplikovanou na modelových příkladech zaměstnance a OSVČ z podkapitoly 7.1.1.

Tab. 20: Odvod pojistného u zaměstnance před a po změně sazby nemocenského pojištění

Zaměstnanec	30.06.2019	01.07.2019
Hrubá mzda	51 500 Kč	51 500 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	3 348 Kč	3 348 Kč
SP zaměstnavatel 25 % / 24,8 %	12 875 Kč	12 772 Kč
Celkem odvod pojistného	16 223 Kč	16 120 Kč
z toho důchodové pojištění	15 038 Kč	15 038 Kč
z toho nemocenské pojištění	1 185 Kč	1 082 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

V případě jedince není rozdíl ve výši odvodu pojistného příliš velký. Avšak v součtu mělo zrušení karenční doby a snížení sazby pojistného značný dopad na výdaje a příjmy nemocenského pojištění, více v podkapitole 7.3.

Tab. 21: Odvod pojistného u OSVČ před a po změně sazby nemocenského pojištění

OSVČ	30.06.2019	01.07.2019
Příjem ze samostatné činnosti	51 500 Kč	51 500 Kč
Paušální výdaje (60 %)	30 900 Kč	30 900 Kč
Základ daně	20 600 Kč	20 600 Kč
50 % ze základu daně	10 300 Kč	10 300 Kč
Vyměřovací základ	10 300 Kč	10 300 Kč
Důchodové pojištění	3 008 Kč	3 008 Kč
Nemocenské pojištění	237 Kč	217 Kč
Celkem odvod pojistného	3 245 Kč	3 225 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Minimální výše pojistného u OSVČ

Minimální výše pojistného u osoby samostatně výdělečně činné souvisí s již výše zmíněným rozhodným příjmem zaměstnance. Minimální vyměřovací základ pro výpočet pojistného u OSVČ činí dvojnásobek rozhodného příjmu zaměstnance. Pro rok 2023 je stanoven rozhodný příjem zaměstnance v hodnotě 4 000 Kč, výše vyměřovacího základu OSVČ proto činí nejméně 8 000 Kč. Z této částky je následně vykalkulována minimální výše měsíčního pojistného OSVČ, která v roce 2023 představuje částku 168 Kč (2,1 % z 8 000 Kč.). Vývoj výše minimálního vyměřovacího základu a minimálního pojistného OSVČ je zobrazena v tabulce č. 22.

Tab. 22: Vývoj minimálního vyměřovacího základu a minimální výše pojistného u OSVČ od roku 2013 do roku 2023

Rok	Rozhodný příjem	Minimální vyměřovací základ OSVČ	Minimální výše pojistného OSVČ
2013	2 500 Kč	5 000 Kč	115 Kč
2014	2 500 Kč	5 000 Kč	115 Kč
2015	2 500 Kč	5 000 Kč	115 Kč
2016	2 500 Kč	5 000 Kč	115 Kč
2017	2 500 Kč	5 000 Kč	115 Kč
2018	2 500 Kč	5 000 Kč	115 Kč
30.06.2019	3 000 Kč	6 000 Kč	138 Kč
01.07.2019	3 000 Kč	6 000 Kč	126 Kč
2020	3 000 Kč	6 000 Kč	126 Kč
2021	3 500 Kč	7 000 Kč	147 Kč
2022	3 500 Kč	7 000 Kč	147 Kč
2023	4 000 Kč	8 000 Kč	168 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, n.d.a.; MPSV, n.d.b.; MPSV, n.d.c.; MPSV, n.d.d.; MPSV, n.d.e.; MPSV, n.d.f.; MPSV, n.d.g.; MPSV, 2020b; MPSV, 2023c; MPSV, 2023a; ČSSZ, n.d.k.

Změny minimálního pojistného u OSVČ jsou v přímé úměře změn rozhodného příjmu a změny sazby nemocenského pojištění.

V případě OSVČ došlo s účinností od 1. ledna 2019 ke změně splatnosti pojistného. Pojistné na nemocenské pojištění OSVČ je splatné do konce měsíce, za které je pojistné placeno. V předchozích letech byly osoby samostatně výdělečně činné povinny uhradit pojistné v termínu od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (MPSV, 2020a; MPSV, n.d.a.).

Dávka nemocenské

V případě dávky nemocenské došlo ve sledovaném období k několika změnám. Již výše bylo zmíněno zrušení karenční doby v roce 2019, díky čemuž náleží jedinci náhrada mzdy již od prvního dne pracovní neschopnosti. Další změnou v případě dávky nemocenské, byla změna dne vzniku nároku na dávku, kdy s platností od 1. ledna 2014 vzniká jedinci nárok na dávku nemocenské od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti. V předchozích letech (od roku 2011) nárok na dávku vzniká od 22. kalendářního dne pracovní neschopnosti a od 4. pracovního dne náležela zaměstnanci náhrada mzdy.

Tab. 23: Vývoj období nároku na dávku od roku 2013 do roku 2023

Rok	Nárok na dávku nemocenské
2013	od 22. kalendářního dne
2014	od 15. kalendářního dne
2015	od 15. kalendářního dne
2016	od 15. kalendářního dne
2017	od 15. kalendářního dne
2018	od 15. kalendářního dne
2019	od 15. kalendářního dne
2020	od 15. kalendářního dne
2021	od 15. kalendářního dne
2022	od 15. kalendářního dne
2023	od 15. kalendářního dne

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, n.d.a.; MPSV, n.d.b.; MPSV, n.d.c.; MPSV, n.d.d.; MPSV, n.d.e.; MPSV, n.d.f.; MPSV, n.d.g.; MPSV, 2020b; MPSV, 2023c; MPSV, 2023a

Následující tabulka zobrazuje procentuální změny sazby dávky nemocenské v období od roku 2013 do roku 2023.

Tab. 24: Vývoj sazby nemocenské od roku 2013 do roku 2023

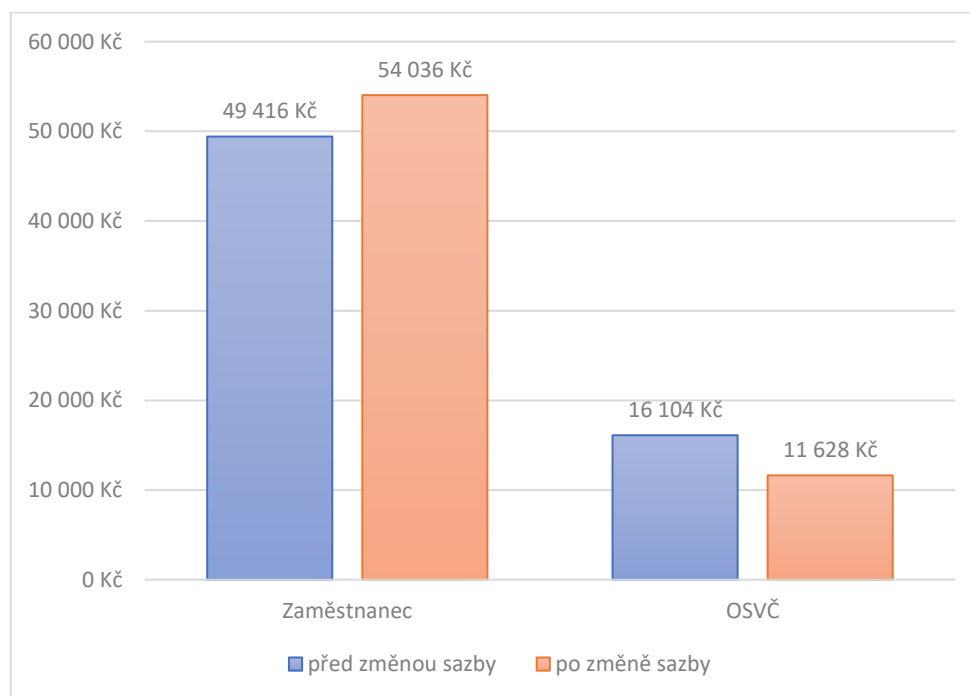
Nemocenské	2013	2014	2015	2016	2017	2018
do 30. dne						60 %
od 31. dne do 60. dne	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	66 %
od 61. dne						72 %
Nemocenské	2019	2020	2021	2022	2023	
do 30. dne	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	
od 31. dne do 60. dne	66 %	66 %	66 %	66 %	66 %	
od 61. dne	72 %	72 %	72 %	72 %	72 %	

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, n.d.a.; MPSV, n.d.b.; MPSV, n.d.c.; MPSV, n.d.d.; MPSV, n.d.e.; MPSV, n.d.f.; MPSV, n.d.g.; MPSV, 2020b; MPSV, 2023c; MPSV, 2023a

K 1.lednu 2018 došlo ke změně výše sazby dávky nemocenské. Dávka nemocenské byla rozdělena do tří pásem. Sazba nemocenské tvoří od 15. do 30. kalendářního dne 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu, stejně jako v předchozích sledovaných letech (od roku 2013 do roku 2017), avšak od 31. dne dočasné pracovní neschopnosti se sazba zvýšila na 66 % RDVZ a od 61. dne dočasné pracovní neschopnosti na 72 % RDVZ.

V případě této změny je jedinci dlouhodobější pracovní neschopnost vykompenzována vyšší dávkou nemocenské. V rámci modelového příkladu z podkapitoly 7.1.3 byla změněna doba trvání pracovní neschopnosti na 72 dní, aby byl zřetelný rozdíl ve výši dávky při vyšší sazbě nemocenského. Z obrázku lze konstatovat, že změna sazby nemocenské při delší pracovní neschopnosti zvýší zaměstnanci či OSVČ dávku i v rámci několika tisíc Kč.

Obr. 3: Porovnání výše dávky před a po změně sazby nemocenské



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Zavedení dávek dlouhodobého ošetrovního a otcovské poporodní péče

Další významnou změnou v oblasti nemocenského pojištění bylo v roce 2018 zavedení nových prarodinných dávek. Cílem těchto dávek je podpora rodin formou kompenzace ušlého příjmu v době po narození dítěte či v době péče o dlouhodobě nemocného rodinného příbuzného. S platností od 1. února 2018 byla zavedena dávka otcovské

poporodní péče a od 1. června téhož roku dávka dlouhodobé ošetrovné, obě dávky jsou blíže definovány v kapitole 4.3 a 4.5.

Změny spojené s pandemií COVID - 19

V souvislosti s pandemií COVID-19 bylo nutné provést několik změn v oblasti dávek nemocenského pojištění. V rámci podpory zaměstnanců během epidemie a snahy omezit šíření infekčního onemocnění byl 4. března roku 2021 přijat zákon č. 121/2021 Sb., o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě, tzv. izolačka. Izolačka náležela zaměstnanci, kterému byla nařízena karanténa či izolace z důvodu onemocnění koronavirem. Příspěvek činil 370 Kč za kalendářní den a zvyšoval zaměstnanci náhradu platu, mzdy či odměny z dohody v prvních 14 dnech trvání izolace nebo karantény (§ 1 a § 2 zákona č. 121/2021 Sb.).

Na tento příspěvek měl zaměstnanec nárok v období od března do června roku 2021. Avšak s narůstajícím počtem nakažených osob byl za totožných podmínek přijat zákon č. 518/2021 Sb., o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě, který prodloužil platnost izolačky od prosince 2021 do února 2022 (MPSV, 2023d).

V následující tabulce je zobrazen výpočet náhrady mzdy zaměstnance spolu s mimořádným příspěvkem. Výpočet je aplikován na příklad zaměstnance z podkapitoly 7.1.1. Výpočet je proto proveden pro rok 2023, ačkoliv v tomto období by již zaměstnanec reálně na tento příspěvek neměl nárok.

Tab. 25: Náhrada mzdy spolu s mimořádným příspěvkem v karanténě

Náhrada mzdy, izolačka	Zaměstnanec
Počet kalendářních dnů izolace	14
Počet neodpracovaných dnů	10
Výše úvazku v hodinách	8
Průměrný hodinový výdělek	321,88 Kč
Redukovaný hodinový výdělek	264,00 Kč
Hodinová náhrada mzdy	158,40 Kč
Náhrada mzdy	12 672,00 Kč
Izolačka	5 180,00 Kč
Celkem	17 852,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Pro výpočet náhrady mzdy je nutné nejprve spočítat průměrný hodinový výdělek zaměstnance. Průměrný hodinový výdělek je vypočten podílem hrubé mzdy v rozhodném období (obvykle čtvrtletí) a ze skutečně odpracovaných hodin rozhodného období. Výpočet je aplikován na zaměstnance s hrubou mzdou 51 500 Kč, který v rozhodném období odpracoval 480 hodin (160 hodin x 3 měsíce). Průměrný hodinový výdělek zaměstnance lze stanovit na částku 321,88 Kč (154 500 Kč/ 480 hodin). Tento výdělek je následně redukován prostřednictvím redukčních hranic, které jsou pro výpočet mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě přepočítány koeficientem 0,175. Výše redukčních hranic pro rok 2023 je po přepočtu následující:

- 1. redukční hranice – 235,38 Kč (1 345 Kč x 0,175),
- 2. redukční hranice – 352,98 Kč (2 017 Kč x 0,175),
- 3. redukční hranice – 705,78 Kč (4 033 Kč x 0,175).

Po výpočtu redukovaného hodinového výdělku je dále vypočtena hodinová náhrada mzdy, která činí 60 % z redukovaného hodinového výdělku (264 Kč x 0,6 = 158,4 Kč). Náhrada mzdy činí 12 672 Kč, je dána součinem hodinové náhrady mzdy a počtem hodin pracovní nepřítomnosti (158,4 Kč x 80 hodin). Jak již bylo výše uvedeno, izolačka náleží zaměstnanci nejvýše za 14 kalendářních dní karantény či izolace. V tomto případě bude zaměstnanec čerpat maximální možnou výši mimořádného příspěvku, která činí 5 180 Kč (370 Kč x 14 dní). Celkem náleží zaměstnanci částka 17 852 Kč.

Řadou proměn v období pandemie prošla dávka ošetřovného. Vzhledem k epidemickým opatřením došlo k úpravě některých podmínek poskytování ošetřovného, a taktéž k úpravě jeho výše (charakteristika ošetřovného a podmínek jeho čerpání pro rok 2023 je uvedena v kapitole 4.2). Bylo vytvořeno tzv. krizové ošetřovné náležící osobám pečujícím o dítě či závislou osobu z důvodu mimořádných opatření při pandemii onemocnění COVID-19. Krizové ošetřovné bylo prvotně přijato v období uzavření škol od března do června 2020 a v následujících dvou letech bylo opětovně několikrát zavedeno, pouze byly upravovány podmínky čerpání a výše sazby. Platnost krizového ošetřovného trvala do 28. února 2022. Podpůrčí doba trvala po celou dobu karantény či uzavření škol (ČSSZ, 2021; ČSSZ, 2020).

Úprava podmínek nároku na dávku v průběhu pandemie představovala například změnu věku ošetřovaného dítěte, kdy v první vlně epidemie náležela dávka osobě ošetřující dítě mladší 13 let, v druhé vlně se již jednalo o dítě mladší 10 let (ČSSZ, 2021; ČSSZ, 2020).

Tab. 26: Sazba dávky ošetřovného v období pandemie

Období	Sazba dávky	Minimální výše příspěvku
01.01.2020 - 31.12.2020	60 %	standardní ošetřovné mimo období krizového ošetřovného
01.04.2020 - 30.06.2020	80 %	0 Kč
05.10.2020 - 31.12.2020	70 %	400 Kč
01.01.2021 - 31.12.2021	60 %	standardní ošetřovné mimo období krizového ošetřovného
01.01.2021 - 28.02.2021	70 %	400 Kč
01.03.2021 - 30.06.2021	80 %	400 Kč
01.11.2021 - 28.02.2022	80 %	400 Kč
01.01.2022 - 31.12.2022	60 %	standardní ošetřovné mimo období krizového ošetřovného

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, n.d.h.; ČSSZ, 2022b

Jak bylo výše zmíněno, první změnu přineslo uzavření škol na jaře roku 2020, kdy v období od 1. dubna do 30. června bylo stanoveno ošetřovné ve výši 80 % denního vyměřovacího základu. Na podzim roku 2020 zasáhla Českou republiku druhá vlna epidemie a s platností od 5. října do 31. prosince bylo opět zavedeno krizové ošetřovné vyplácené ve výši 70 % denního vyměřovacího základu. Od počátku roku 2021 zůstala výše sazby ošetřovného stejná, avšak s opětovným uzavřením škol bylo od 1. března do 30. června 2021 znovu zavedeno krizové ošetřovné ve výši 80 % z denního vyměřovacího základu. Naposledy bylo krizové ošetřovné přijato v období od 1. listopadu 2021 do 28. února 2022 ve výši 80 % denního vyměřovacího základu. Mimo období krizového ošetřovného bylo vypláceno “standardní“ ošetřovné ve výši 60 % denního vyměřovacího základu. Minimální výše krizového ošetřovného pro zaměstnance činila 400 Kč za kalendářní den při zaměstnání na plný úvazek, v případě kratšího úvazku byla poměrně krácena (Český statistický úřad [ČSÚ], 2023b)

V rámci podpory podnikatelů v době mimořádných opatření bylo na jaře roku 2020 zavedeno ošetřovné pro OSVČ vyplácené Ministerstvem průmyslu a obchodu. Nárok na ošetřovné měli OSVČ vykonávající hlavní činnost a splňující podmínky dané ministerstvem. Podpora byla OSVČ poskytována ve formě dotace, ve stejné výši, jako v případě zaměstnance, 400 Kč za kalendářní den (Ministerstvo průmyslu a obchodu [MPO], 2022).

Paušální pásma

V roce 2023 byla nově stanovena tři pásma paušální daně. Problematika paušálního režimu OSVČ a popis paušálních pásem je uveden v podkapitole 3.3.2, modelový výpočet odvodu sociálního pojištění v případě OSVČ v paušálním režimu je popsán v podkapitole 7.1.1.

7.3 Vývoj dávek nemocenského pojištění

V následující kapitole bude zobrazen vývoj výdajů na výplatu jednotlivých dávek nemocenského pojištění a následně bude vyhodnocen celkový vývoj výdajů a příjmů plynoucích z nemocenského pojištění. V tabulkách jsou zpracována data dostupná k 31. lednu 2024.

Nemocenské

Výdaje na dávku nemocenské vykazují rostoucí trend do roku 2021, od roku 2022 celková výše výdajů pozvolně klesá. Růst výdajů na dávku je spojen s růstem průměrné mzdy, ačkoliv v posledních dvou sledovaných letech průměrná mzda rostla, výdaje byly ovlivněny útlumem pandemie infekčního onemocnění COVID-19.

Tab. 27: Vývoj výdajů a počet dávek nemocenské od roku 2013 do roku 2023

Rok	Výdaje [mil. Kč]	Rozdíl [%]	Průměrný počet měsíčních dávek [tis. Kč]	Rozdíl [%]
2013	12 036	4,98	133,6	4,46
2014	13 881	15,33	158,4	18,56
2015	15 428	11,14	175,1	10,54
2016	16 985	10,09	183,9	5,03
2017	18 290	7,68	189,5	3,07
2018	22 677	23,98	196,2	3,53
2019	26 670	17,61	208,0	5,98
2020	32 766	22,86	250,8	20,60
2021	34 037	3,88	272,1	8,49
2022	32 754	-3,77	242,2	-10,99
2023	31 681	-3,28	x	x

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2023c; MPSV, n.d.ch.

Meziroční nárůst výdajů o 15,33 % lze vidět v letech 2013–2014, v nichž se promítlo zkrácení doby, od které vzniká nárok na dávku. Nemocenské je od roku 2014 vypláceno od 15. kalendářního dne, tedy o 7 dní dříve, než tomu bylo v přechozích letech. Největší

změnu lze sledovat v období 2017–2018, kdy vešlo v platnost legislativní opatření zmíněné v kapitole 7.2, které mělo značný dopad na výdaje na dávku nemocenské. Jednalo se o zvýšení sazby nemocenské, kdy nově od 31. kalendářního dne náleží zaměstnanci 66 % RDVZ a od 61. dne pracovní neschopnosti 72 % redukovaného denního vyměřovacího základu.

Výdaje na nemocenské a počet vyplácených dávek nemocenské byly značně poznamenány pandemií COVID-19. V roce 2020, kdy tuzemsko bojovalo s první a druhou vlnou pandemie, lze sledovat nejvyšší nárůst v počtu vyplácených dávek, nárůst o téměř 21 %. Počet vyplácených dávek je podmíněn vývojem dočasné pracovní neschopnosti, jejíž počet v období pandemie kulminoval. K navýšení výdajů přispěl i příplatek, který náležel zaměstnanci v případě karantény či izolace. V letech 2019–2021 se počet vyplácených dávek zvyšoval úměrně k nárůstu výdajů.

Ošetrovné

Výdaje na ošetrovné v průběhu let rostly, nejvýznamnější nárůst lze sledovat v roce 2020, kdy výdaje vzrostly o téměř desetinásobek oproti předchozímu roku. Prudký nárůst výdajů a počtu vyplácených dávek byl stejně jako v případě dávky nemocenské, zapříčiněn pandemií COVID-19. V souvislosti s epidemií bylo zavedeno krizové ošetrovné s vyšší sazbou dávky, která se pohybovala mezi 70–80 % RDVZ. V rámci krizového ošetrovného byla stanovena minimální výše denního příspěvku/dotace pro zaměstnance i OSVČ ve výši 400 Kč za kalendářní den.

Tab. 28: Vývoj výdajů a počet dávek ošetrovného od roku 2013 do roku 2023

Rok	Výdaje [mil. Kč]	Rozdíl [%]	Průměrný počet měsíčních dávek [tis. Kč]	Rozdíl [%]
2013	7 258	0,47	44,7	1,57
2014	7 334	1,05	44,7	0,00
2015	7 611	3,78	45,5	1,79
2016	8 110	6,55	47,6	4,62
2017	8 616	6,24	48,6	2,04
2018	9 403	9,14	49,9	2,66
2019	10 098	7,39	49,8	-0,14
2020	10 585	4,82	48,2	-3,20
2021	11 316	6,90	48,8	1,24
2022	11 229	-0,76	45,4	-6,96
2023	10502	-6,48	x	x

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2023c; MPSV, n.d.ch.

Dlouhodobé ošetřovné

Dávka dlouhodobého ošetřovného je jedna ze dvou nově vytvořených dávek v roce 2018, proto lze její vývoj sledovat pouze v posledních šesti letech. V roce 2019 byl zaznamenán nejvyšší nárůst výdajů i počtu dávek. Jelikož byla dávka uvedena v platnost až v půlce roku 2018, byl tento nárůst pravděpodobně zapříčiněn nízkým povědomím o možnosti nároku na dávku a také možnou časovou náročností administrativních požadavků pro nárok na dávku. Ve zbylých letech je již nárůst konstantní a počet měsíčních dávek se pohybuje v průměru kolem 1 200 dávek.

Tab. 29: Vývoj výdajů a počet dávek dlouhodobého ošetřovného od roku 2013 do roku 2023

Rok	Výdaje [mil. Kč]	Rozdíl [%]	Průměrný počet měsíčních dávek [tis. Kč]	Rozdíl [%]
2013	x	x	x	x
2014	x	x	x	x
2015	x	x	x	x
2016	x	x	x	x
2017	x	x	x	x
2018	32	x	0,5	x
2019	110	247,60	0,9	82,32
2020	138	25,20	1,0	9,70
2021	157	14,00	1,2	20,00
2022	207	31,86	1,5	25,00
2023	220	6,27	x	x

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2023c; MPSV, n.d.ch.

Peněžitá pomoc v mateřství

U dávky peněžité pomoci v mateřství lze od roku 2013 pozorovat rostoucí trend průměrného počtu dávek, nicméně od roku 2018 začal průměrný počet měsíčních dávek klesat. Důvodem poklesu výdajů a počtu dávek byla klesající porodnost v České republice. Výjimkou byl rok 2021, ve kterém měla pandemie onemocnění COVID-19 pozitivní dopad na růst počtu narozených dětí v ČR. Dle dat ČSÚ byl rok 2022 spojován s nejvyšším úbytkem počtu narozených dětí od poloviny 90. let. Dle výše výdajů za rok 2023 lze usuzovat další, rekordně nízký počet novorozenců (ČSÚ, 2023a).

Tab. 30: Vývoj výdajů a počet dávek peněžité pomoci v mateřství spolu s vývojem porodnosti od roku 2013 do roku 2023

Rok	Výdaje [mil. Kč]	Rozdíl [%]	Průměrný počet měsíčních dávek [tis. Kč]	Rozdíl [%]	Porodnost [Ks]
2013	7 258	0,47	44,7	1,57	106 751
2014	7 334	1,05	44,7	0,00	109 860
2015	7 611	3,78	45,5	1,79	110 764
2016	8 110	6,55	47,6	4,62	112 663
2017	8 616	6,24	48,6	2,04	114 405
2018	9 403	9,14	49,9	2,66	114 036
2019	10 098	7,39	49,8	-0,14	112 231
2020	10 585	4,82	48,2	-3,20	110 200
2021	11 316	6,90	48,8	1,24	111 793
2022	11 229	-0,76	45,4	-6,96	101 299
2023	10 502	-6,48	x	x	x

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2023c; ČSÚ, 2023d; MPSV, n.d.ch.

Otcovská poporodní péče

Další nově vytvořenou dávkou v roce 2018 byla dávka otcovské poporodní péče. Vývoj výdajů a počtu vyplacených dávek otcovské se stejně jako dávka mateřské, přímo odvíjí od počtu nově narozených dětí. S klesající porodností lze sledovat klesající trend ve vývoji výdajů na dávku.

Tab. 31: Vývoj výdajů a počet dávek otcovské poporodní péče spolu s vývojem porodnosti od roku 2013 do roku 2023

Rok	Výdaje [mil. Kč]	Rozdíl [%]	Průměrný počet měsíčních dávek [tis. Kč]	Rozdíl [%]	Porodnost [Ks]
2013	x	x	x	x	106 751
2014	x	x	x	x	109 860
2015	x	x	x	x	110 764
2016	x	x	x	x	112 663
2017	x	x	x	x	114 405
2018	221	x	3,9	x	114 036
2019	273	23,28	4,1	5,35	112 231
2020	269	-1,38	3,8	-7,52	110 200
2021	291	8,26	4,0	5,26	111 793
2022	601	106,25	4,1	2,50	101 299
2023	580	-3,52	x	x	x

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2023c; ČSÚ, 2023d; MPSV, n.d.ch.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

V případě vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství nebyla ve sledovaném období zaznamenána žádná významná úprava či změna, která by ovlivnila výši výdajů či počet vyplacených dávek. Výdaje na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství jsou v porovnání s výdaji na ostatní dávky nemocenského pojištění značně nižší. Dávka náleží ženě, která vzhledem ke svému stavu (těhotenství/mateřství) byla převedena na jinou práci, převedení na jinou práci však není vždy nutné, proto výdaje na tuto dávku dosahují nižších hodnot.

Tab. 32: Vývoj výdajů a počet dávek vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství od roku 2013 do roku 2023

Rok	Výdaje [mil. Kč]	Rozdíl [%]	Průměrný počet měsíčních dávek [tis. Kč]	Rozdíl [%]
2013	7	0,00	0,01	-31,67
2014	7	0,00	0,17	-91,96
2015	9	28,57	0,17	0,00
2016	9	0,06	0,17	0,00
2017	8	-11,17	0,16	-7,33
2018	8	5,79	0,15	-5,58
2019	9	6,35	0,16	5,20
2020	7	-26,79	0,10	-38,94
2021	6	-7,67	0,07	-23,79
2022	8	32,05	0,16	114,77
2023	7	-12,86	x	x

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2023c; MPSV, n.d.ch.

Následující tabulka zobrazuje vývoj celkových výdajů a příjmů plynoucích z nemocenského pojištění. Do roku 2018 v bilanci příjmů a výdajů příjmy převyšovaly výdaje, v dalších letech již výdaje převýšily příjmy, v roce 2020 činil rozdíl mezi příjmy a výdaji téměř 21 milionů Kč.

Tab. 33: Vývoj celkových příjmů a výdajů nemocenského pojištění od roku 2013 do roku 2023

Rok	Výdaje [mil. Kč]	Rozdíl [%]	Příjmy [mil. Kč]	Rozdíl [%]
2013	20 143	3,96	25 059	0,88
2014	22 077	9,60	25 894	3,33
2015	24 110	9,21	27 342	5,59
2016	26 284	9,02	28 400	3,87
2017	28 316	7,73	31 428	10,66
2018	33 974	19,98	34 609	10,12
2019	38 887	14,46	35 857	3,61
2020	55 206	41,97	33 946	-5,33
2021	51 472	-6,76	37 116	9,34
2022	47 631	-7,46	39 640	6,80
2023	45 451	-4,58	42 800	7,97

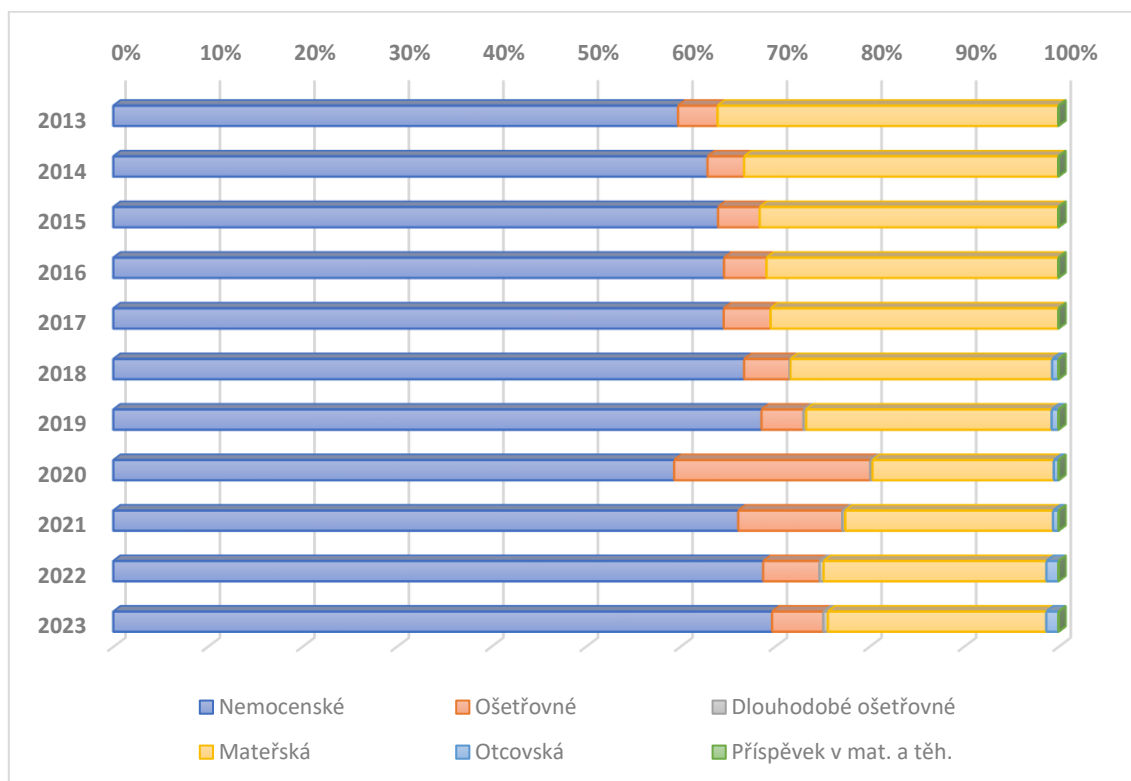
Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2023c; MPSV, n.d.ch.; ČSSZ, n.d.l.

Výdaje nemocenského pojištění zobrazují celkovou výši vyplacených dávek. V letech 2013–2023 byly výdaje ovlivňovány především legislativními změnami a úpravami jednotlivých dávek či zavedením dávek nových. Značný dopad na výši výdajů měla epidemie onemocnění COVID-19, která na několik měsíců ochromila fungování celé společnosti.

Příjmy z nemocenského pojištění představují výši vybraného pojistného. Výše příjmů se odvíjí od výše pojistné sazby, počtu plátců či výše vyměřovacího základu neboli od výše průměrné mzdy. Se zvyšujícím se počtem plátců a rostoucí výší průměrné mzdy rostly i příjmy z pojistného. V roce 2019 byl růst příjmů ovlivněn změnou výše pojistné sazby, která byla kompenzací za zrušení karenční doby a s tím spojeným nárůstem nákladů pro zaměstnavatele. Od roku 2020 byly příjmy, stejně jako výdaje, ovlivněny pandemií COVID-19 a spuštěním programu Antivirus. Program Antivirus byl cílený program pro ochranu a podporu zaměstnanosti, který napomáhal zaměstnavatelům i zaměstnancům v období epidemie. V rámci programu Antivirus C bylo prominuto pojistné všem společnostem, jejichž počet zaměstnanců byl nižší než 50 osob. Zaměstnavatelé nemuseli odvádět pojistné za zaměstnance, čímž si snížili vyměřovací základ, ze kterého odváděli pojistné sami za sebe (Účetnictví Klefer, n.d.).

Obrázek č. 4 zobrazuje, jak se výdaje jednotlivých dávek nemocenského pojištění podílí na celkových výdajích na nemocenské pojištění v období od roku 2013 do roku 2023.

Obr. 4: Podíl jednotlivých dávek na celkových výdajích na nemocenské pojištění



Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Dávka nemocenské je ve sledovaném období nejčastěji využívanou dávkou v systému nemocenského pojištění, z tohoto důvodu je i dávkou, která má největší podíl na výdajích na nemocenské pojištění. Nemocenské tvoří v průměru 65 % z celkových výdajů. Druhý největší, avšak klesající podíl, má v letech 2013 až 2023 dávka peněžité pomoci v mateřství. V roce 2013 činil podíl výdajů mateřské na celkových výdajích na nemocenské pojištění 36 %, v roce 2023 už pouze 23 %. Následně byl v roce 2020 z důvodu pandemie COVID-19 zaznamenán největší růst výdajů, podíl dávky ošetrovného na celkových výdajích vzrostl o pětinasobek.

8 Shrnutí

Z modelových příkladů jednoznačně vyplývá rozdílná výše odvodů pojistného na sociální pojištění u zaměstnance, OSVČ v běžném i v paušálním režimu. Odvody zaměstnance jsou proti odvodům OSVČ v běžném režimu až 5krát vyšší. Nižší odvody jsou i v případě OSVČ účastné paušálního režimu, která každý měsíc odvádí pevnou částku pojistného. Takto nízké odvody pojistného představují pro OSVČ určitou finanční úsporu, která se však následně negativně odráží na výši vyplácených dávek.

Komparace výplaty dávek u jednotlivých poplatníků zcela jasně ukázala, že v závislosti na nízkých odvodech pojistného má OSVČ nárok na mnohem nižší dávky. Dalším a možná zásadnějším rozdílem plynoucím z porovnání dávek je fakt, že OSVČ má nárok pouze na čtyři dávky nemocenského pojištění, zaměstnanec na šest. Ani v případě, kdy je OSVČ dobrovolně účastna nemocenského pojištění a splní všechny zákonem stanovené podmínky, jí nevzniká nárok na dávku ošetrovného a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Analýza významných změn v oblasti nemocenského pojištění od roku 2013 do roku 2023 zobrazuje každoroční změny, které jsou spojeny s růstem průměrné mzdy, ale také změny procentuálních sazeb, rozhodného příjmu, zrušení karenční doby, zavedení nových dávek či změny zavedené z důvodu epidemie onemocnění COVID-19. Všechny tyto změny ve větší či menší míře ovlivnily vývoj příjmů a výdajů na nemocenské pojištění.

Výdaje na nemocenské pojištění jsou ve sledovaném období nejvíce ovlivněny pandemií COVID-19, která způsobila rapidní nárůst výdajů na dávku ošetrovné a nemocenské. Klesající výši výdajů vykazují dávky mateřské a otcovské, které se odvíjejí od klesající porodnosti v České republice.

Dle zjištěných rozdílů je třeba zaměřit se na určitou podporu živnostníků. Možnou formu takové podpory představuje zákonné navýšení vyměřovacího základu pro OSVČ. V rámci konsolidačního balíčku je pro rok 2024 stanoveno několik změn, které by tomu mohly napomocet. V případě OSVČ se sazba pojistného na nemocenské pojištění zvedá na 2,7 % z vyměřovacího základu. Dále nastává změna u ročního vyměřovacího základu OSVČ, který se mění z 50 % na 55 % a u minimálního vyměřovacího základu pojistného roste z 25 % na 30 % z průměrné mzdy (Průvodce podnikáním, 2023). Tyto změny OSVČ více finančně zatíží, jelikož vedou k vyšším odvodům, ale tím i k vyšším dávkám

v případě pracovní neschopnosti, mateřství atd. Přestože změny nebyly provedeny v rámci podpory podnikatelů, ale ve snaze snížit rozpočtový deficit, mohou pomoci snížit rozdíly mezi odvody jednotlivých poplatníků a zároveň i rozdíly ve výši dávek. Pro eliminaci odlišností ve výši dávek a snaze poskytnout OSVČ uspokojivou náhradu příjmu při pracovní neschopnosti lze navrhnout zákonné navýšení vyměřovacího základu o dalších 5–10 % a v neposlední řadě umožnit OSVČ čerpat dávku ošetřovného.

Závěr

Diplomová práce se zabývala systémem sociálního pojištění v České republice a jeho subsystemy. Cílem této práce bylo zhodnotit na základě provedené analýzy výši odvodů na sociální pojištění a výši dávek nemocenského pojištění, identifikovat významné změny v oblasti nemocenského pojištění v letech 2013 až 2023 a některé z těchto změn promítnout v modelových výpočtech. Pokud to bude možné, navrhnout opatření vedoucí k optimalizaci v dané oblasti.

V první části práce byla popsána struktura sociálního zabezpečení a definován princip fungování sociálního pojištění v ČR, dále byly uvedeny orgány sociálního pojištění a charakterizovány základní pojmy. Poté byly představeny subsystemy sociálního pojištění (nemocenské pojištění, důchodové pojištění, státní politika zaměstnanosti) a uvedena charakteristika jednotlivých dávek a podmínky nároku. V druhé části práce byly provedeny výpočty odvodů pojistného na sociální pojištění a výpočty jednotlivých dávek nemocenského pojištění. Byly charakterizovány změny v oblasti nemocenského pojištění v letech 2013–2023 a byl analyzován vývoj výdajů jednotlivých dávek nemocenského pojištění.

V poslední kapitole bylo provedeno shrnutí zjištěných skutečností. Ve sledovaném období došlo v oblasti nemocenského pojištění k několika významným změnám (např. zavedení nových dávek, snížení sazby nemocenského pojištění či zvýšení sazby dávky nemocenské), které ovlivnily výši příjmů a výdajů na nemocenské pojištění. Největší dopad na výdaje na nemocenské pojištění měla epidemie onemocnění COVID - 19, během níž bylo třeba obratem reagovat na potřeby občanů a zároveň omezit šíření infekčního onemocnění. Na základě těchto faktů bylo provedeno několik změn v oblasti dávek nemocenského pojištění, které podpořily občany, avšak zapříčinily růst výdajů a tím zatížení státního rozpočtu. Ze zjištěných skutečností dále vyplynulo, že osoby samostatně výdělečně činné jsou zatíženy nižším odvodem pojistného na sociální pojištění, což se následně negativně odráží na výši dávek nemocenského pojištění. Za možné řešení lze považovat zákonné navýšení vyměřovacího základu OSVČ. Dalším možným opatřením vedoucím ke snížení odlišností by bylo uznání nároku na dávku ošetřovného i pro OSVČ.

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	daň z přidané hodnoty
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
ODÚDP	osoba dobrovolně účastná důchodového pojištění
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PAYG	pay as you go
RDVZ	redukovaný denní vyměřovací základ
Sb.	sbírka zákonů
ÚP	Úřad práce

Seznam použitých zdrojů

- Arnoldová, A. (2012). *Sociální zabezpečení I*. Grada Publishing.
- Bohutínská, J. (2019). *Proč nemá OSVČ nárok na ošetřovné? Klíčovým argumentem státu je pracovní doba*. Podnikatel.cz. Dostupné 27. 12. 2023 z <https://www.podnikatel.cz/clanky/proc-nema-osvc-narok-na-osetrovne-klicovym-argumentem-statu-je-pracovni-doba/>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.). *Profil organizace*. Dostupné 6. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/web/cz/popis-organizacni-struktury-ossz>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.a.). *Popis organizační struktury OSSZ*. Dostupné 6. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/profil-organizace>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.b.). *Dlouhodobé ošetřovné*. Dostupné 14. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/web/cz/dlouhodobbe-osetrovne>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.c.). *Peněžitá pomoc v mateřství*. Dostupné 14. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.d.). *Otcovká*. Dostupné 16. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/otcovska>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.e.). *Vyrovňovací příspěvek v mateřství*. Dostupné 17. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.f.). *Povinná účast na pojištění*. Dostupné 17. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/web/cz/duchodove-pojisteni-osvc-povinna-ucast>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.g.). *Výše a sazba pojistného*. Dostupné 17. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/vyse-a-sazba>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.h.). *Starobní důchod*. Dostupné 18. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/starobni-duchod>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.ch.). *Invalidní důchod*. Dostupné 18. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchod>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.i.). *Sirotčí důchod*. Dostupné 19. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/web/cz/sirotci-duchod>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.j.). *Vdovský/Vdovecký důchod*. Dostupné 19. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/web/cz/vdovsky-vdovecky-duchod>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.k.). *Otevřená data. Tabulka sazby pojištění v ČR*. Dostupné 3. 12. 2023 z <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/tabulka-sazby-pojisteni-v-cr>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.l.). *Otevřená data. Příjmy a výdaje na dávky nemocenského pojištění k 31. 12. (mld. Kč)*. Dostupné 31. 1. 2024 z <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-prijmy-a-vydaje-nemocenskeho-pojisteni>
- Česká správa sociálního zabezpečení (2020). *Od 1. 7. 2020 se podmínky pro nárok na čerpání ošetřovného vrátí do původního stavu*. Dostupné 25. 1. 2024 z <https://www.cssz.cz/web/cz/-/od-1-7-2020-se-podminky-pro-narok-na-cerpani-osetrovneho-vrati-do-puvodniho-stavu>

- Česká správa sociálního zabezpečení (2021). *Ošetřovné při mimořádných opatřeních při epidemii – „Krizové ošetřovné“*. Dostupné 25. 1. 2024 z <https://www.cssz.cz/-/osetrovne-pri-mimoradnych-opatrenich-pri-epidemii-krizove-osetrovne->
- Česká správa sociálního zabezpečení (2022a). *Obecné informace*. Dostupné 5. 11. 2023 z <https://www.cssz.cz/platba-pojistneho-obecne-informace>
- Česká správa sociálního zabezpečení (2022b). *Čerpání krizového ošetřovného podle zákona č. 520/2021 Sb. končí 28. 2. 2022*. Dostupné 1. 12. 2023 z <https://www.cssz.cz/-/cerpani-krizoveho-osetrovneho-podle-zakona-c-520-2021-sb-konci-28-2-2022>
- Český statistický úřad (2023a). *Ročník narozených 2022 je nejslabší za posledních 18 let*. Dostupné 28. 2. 2024 z <https://www.czso.cz/csu/czso/rocnik-narozenych-2022-je-nejslabsi-za-poslednich-18-let>
- Český statistický úřad (2023b). *Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice za 1. pol. 2023*. Dostupné 5. 2. 2024 z <https://www.czso.cz/documents/10180/191486281/26000423p1.pdf/9b1ed446-302d-458c-8f77-887ac012f80c?version=1.3>
- Český statistický úřad (2023c). *Vybrané údaje o sociálním zabezpečení za rok 2022*. Dostupné 3. 12. 2023 z <https://www.czso.cz/documents/10180/191486277/19002923.pdf/0d369ba4-66d6-4e80-9f0c-835bc8ed8005?version=1.0>
- Český statistický úřad (2023d). *Živě narození celkem a mimo manželství v letech 1806-2022*. Dostupné 15. 3. 2023 z https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_hu
- Doležalová, M. (2022). *Od roku 2023 se opět zvyšují redukční hranice*. Money.cz. Dostupné 8. 11. 2023 z <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/od-roku-2023-se-opet-zvysuji-redukcnihranice/>
- Douglas Arnold, R. (2022). *Fixing Social Security: The Politics of Reform in a Polarized Age*. Princeton University Press.
- Duková, I., Duka, M., & Kohoutová, I. (2013). *Sociální politika. Učebnice pro obor sociální činnost*. Grada Publishing.
- Hamerníková, B., & Kubátová, K. (1999). *Veřejné finance – učebnice*. Eurolex Bohemia.
- Hejduková, P. (2015). *Veřejné finance: teorie a praxe*. C. H. Beck.
- Echo24.cz. (2023). *Velké změny v přiznávání důchodů od října. Podívejte se, co bude jinak*. Dostupné 20. 11. 2023 z <https://echo24.cz/a/HhzmX/zpravy-domov-zmeny-predcasne-duckody-od-1-rijna-valorozace-vladni-duckodova-novela>
- Finanční správa (n.d.). *Obecné informace*. Dostupné 8. 11. 2023 z <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/pausalni-dan/obecne-informace>
- Kahoun, V., Bednář, J., Kučera, M., Kučerová, B., Loukota, I., Molek, J., Pražmová, V., & Šimák, M. (2009). *Sociální zabezpečení. Vybrané kapitoly*. Triton.
- Koldinská, K., Lang, R., Morávek, J., Pichrt, J., Řehořová, L., Stonjek, P., Štangová, V., Štefko, M., Tomšej, & J., Vysokajová, M. (2022). *Právo sociálního zabezpečení*. C. H. Beck.

- Kozlík, P. (2018). *Co je to karenční doba, kolik dostanete v prvních dnech nemoci a kdo to zaplatí*. Lidovky. cz. Dostupné 20. 12. 2023 z https://www.lidovky.cz/byznys/prehledne-co-je-to-karencni-doba-podivejte-se-jak-se-mozna-zmeni-proplaceni-nemocenske.A181101_163112_moje-penize_pkk
- Krásová, V. (2022). *Otcovská dovolená náleží biologickému otci i náhradnímu rodiči. Jaké jsou podmínky jejího čerpání?* Měšec.cz. Dostupné 15. 11. 2023 z <https://www.mesec.cz/clanky/otcovska-dovolena-podminky-delka/>
- Krebs, V., Durdisová, J., Kotýnková, M., Poláková, O., Žižková, J., Vlček, M., Vychová, H., & Sunega, P. (2007). *Sociální politika* (4. vyd.). Wolters Kluwer.
- Krebs, V., Durdisová, J., Kotýnková, M., Mertl, J., Poláková, O., Sunega, P., Žižková, J., & Vychová, H., (2010). *Sociální politika* (5. vyd.). Wolters Kluwer.
- Mertl, J., Bartůsková, L., Brabec, P., Durdisová, J., Krebs, V., Mertl, J., Průša, L., Špalková, D., Vychová, H., & Žižková, J. (2023). *Sociální politika* (7. vyd.). Wolters Kluwer.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019). *Konec trestání za nemoc. Karenční doba je zrušena!* Dostupné 20. 12. 2023 z https://www.mpsv.cz/documents/20142/511219/TZ_-_Konec_marodeni_zdarma._Karencni_doba_je_zrusena.pdf/a44c8910-febf-102c-3898-8b980928226f
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020). *Důchodové pojištění*. Dostupné 17. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/duchodove-pojisteni>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020a). *Nemocenské pojištění v roce 2019*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2019>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020b). *Nemocenské pojištění v roce 2020*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2020>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021). *O MPSV*. Dostupné 6. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a). *Nemocenské pojištění v roce 2023*. Dostupné 8. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023b). *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2023*. Dostupné 20. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/hlavni-zmeny-v-duchodovem-pojisteni-schvalene-v-roce-2023>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023c). *Nemocenské pojištění v roce 2022*. Dostupné 26. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2022>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023d). *Izolačka*. Dostupné 2. 1. 2024 z <https://www.mpsv.cz/izolacka>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.). *Sociální pojištění v roce 2023*. Dostupné 7. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.a.). *Nemocenské pojištění v roce 2018*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2018>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.b.). *Nemocenské pojištění v roce 2013*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2013>

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.c.). *Nemocenské pojištění v roce 2014*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2014>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.d.). *Nemocenské pojištění v roce 2015*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2015>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.e.). *Nemocenské pojištění v roce 2016*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2016>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.f.). *Nemocenské pojištění v roce 2017*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2017>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.g.). *Nemocenské pojištění v roce 2021*. Dostupné 28. 11. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2021>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.h.). *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2022*. Dostupné 1. 12. 2023 z https://www.mpsv.cz/documents/20142/225490/Anal%C3%BDza+NP_2022.pdf/cdd09219-aa75-cf4a-e039-5d65aafb28ab
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.ch.). *Informace o vyplacených dávkách v rezortu MPSV ČR v prosinci 2023*. Dostupné 31. 1. 2024 z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/4895582/Informace+o+vyplacen%C3%BDch+d%C3%A1vk%C3%A1ch+v+prosinci+2023+.pdf/005be2ee-394e-59bf-5fde-492a4a527da0>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2004). *Státní politika zaměstnanosti*. Dostupné 20. 11. 2023 z <https://www.businessinfo.cz/navody/statni-politika-zamestnanosti/>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu (2022). „OŠETŘOVNÉ“ PRO OSVČ - poskytování dotací ukončeno. Dostupné 28. 2. 2024 z <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/osetrovne-pro-osvc---vyzva-i--253750/>
- Ministerstvo vnitra České republiky (2008). *Správa úseku zaměstnanosti*. Dostupné 20. 11. 2023 z <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
- Pavlásek, V., Hejduková, P. (2011). *Veřejné finance a daně v České republice*. Nava. Průvodce podnikáním (2023). *Minimální zálohy OSVČ 2024*. Dostupné 22. 3. 2024 z <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/minimalni-zalohy-osvc-2024/>
- Seyfor, a.s. (2023). *Paušální daň pro OSVČ s příjmy do 2 milionů: komu se v roce 2023 vyplatí?* Money.cz. Dostupné 8. 11. 2023 z <https://money.cz/novinky-a-tipy/podnikani/pausalni-dan-2021-jak-se-pocita-a-komu-se-vyplati/>
- Šámalová, K., & Vojtíšek, P. (2021). *Sociální správa. Organizace a řízení sociálních systémů*. Grada Publishing.
- Tröster, P., Hůrka, P., Koldinská, K., Přib, J., Ryba, J., Štangova, V., Štefko, M., Tomeš, I., Voříšek, V., Vysokajová, M., & Zemanová, J. (2013). *Právo sociálního zabezpečení* (6.vyd.). C. H. Beck.
- Účetnictví Klefer (n.d.). *Program ANTIVIRUS C – prominutí pojistného pro firmy s max 50 zaměstnanci*. Dostupné 14. 3. 2024 z <https://ucetnictvi-klefer.cz/program-antivirus-c-prominuti-pojistneho-pro-firmy-s-max-50-zamestnanci/>
- Úřad práce (2023). *Aktivní politika zaměstnanosti*. Dostupné 22. 11. 2023 z <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti>

Vybíhal, V., & Příb, J. (2023). *Mzdové účetnictví 2023 praktický průvodce*. Grada Publishing.

Vybíhal, V., & Příb, J. (2022). *Mzdové účetnictví 2022 praktický průvodce*. Grada Publishing

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Dostupné 8. 11. 2023 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582>

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Dostupné 10. 11. 2023 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Dostupné 17. 11. 2023 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Dostupné 20. 11. 2023 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 71/2023 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné 19. 11. 2023 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-71>

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Dostupné 10. 11. 2023 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupné 8. 11. 2022 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné 19. 12. 2023 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-32>

Zákon č. 121/2021 Sb., o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě. Dostupné 2. 1. 2024 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2021-121>

Seznam tabulek

Tab. 1: Sazby pojistného pro rok 2023	15
Tab. 2: Výše měsíční zálohy na paušální daň	16
Tab. 3: Rozdělení dávek nemocenského pojištění	19
Tab. 4: Sazby, vyměřovací základy a rozhodná období pojistného na nemocenské pojištění pro rok 2023	20
Tab. 5: Sazby, vyměřovací základy a rozhodná období pojistného na důchodové pojištění pro rok 2023	30
Tab. 6: Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod dle věku jedince	32
Tab. 7: Sazby, vyměřovací základy a rozhodná období státní politiky zaměstnanosti pro rok 2023	35
Tab. 8: Odvod sociálního pojištění zaměstnance	41
Tab. 9: Odvod sociálního pojištění OSVČ v běžném režimu	42
Tab. 10: Odvod sociálního pojištění OSVČ v paušálním režimu	43
Tab. 11: Výše dávky nemocenské	46
Tab. 12: Výše dávky ošetrovného	47
Tab. 13: Výše dávky dlouhodobého ošetrovného	48
Tab. 14: Výše dávky peněžité pomoci v mateřství	49
Tab. 15: Výše dávky otcovské poporodní péče	50
Tab. 16: Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství	51
Tab. 17: Vývoj redukčních hranic od roku 2013 do roku 2023	53
Tab. 18: Vývoj výše rozhodného příjmu od roku 2013 do roku 2023	54
Tab. 19: Vývoj sazby nemocenského pojištění od roku 2013 do roku 2023	55
Tab. 20: Odvod pojistného u zaměstnance před a po změně sazby nemocenského pojištění	55
Tab. 21: Odvod pojistného u OSVČ před a po změně sazby nemocenského pojištění ..	56

Tab. 22: Vývoj minimálního vyměřovacího základu a minimální výše pojistného u OSVČ od roku 2013 do roku 2023	57
Tab. 23: Vývoj období nároku na dávku od roku 2013 do roku 2023.....	58
Tab. 24: Vývoj sazby nemocenské od roku 2013 do roku 2023.....	58
Tab. 25: Náhrada mzdy spolu s mimořádným příspěvkem v karanténě.....	60
Tab. 26: Sazba dávky ošetřovného v období pandemie.....	62
Tab. 27: Vývoj výdajů a počet dávek nemocenské od roku 2013 do roku 2023.....	63
Tab. 28: Vývoj výdajů a počet dávek ošetřovného od roku 2013 do roku 2023	64
Tab. 29: Vývoj výdajů a počet dávek dlouhodobého ošetřovného od roku 2013 do roku 2023	65
Tab. 30: Vývoj výdajů a počet dávek peněžité pomoci v mateřství spolu s vývojem porodnosti od roku 2013 do roku 2023.....	66
Tab. 31: Vývoj výdajů a počet dávek otcovské poporodní péče spolu s vývojem porodnosti od roku 2013 do roku 2023.....	66
Tab. 32: Vývoj výdajů a počet dávek vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství od roku 2013 do roku 2023	67
Tab. 33: Vývoj celkových příjmů a výdajů nemocenského pojištění od roku 2013 do roku 2023	68

Seznam obrázků

Obr. 1 Systém sociálního pojištění v ČR.....	10
Obr. 2: Výše odvodů pojistného u jednotlivých osob.....	44
Obr. 3: Porovnání výše dávky před a po změně sazby nemocenské	59
Obr. 4: Podíl jednotlivých dávek na celkových výdajích na nemocenské pojištění.....	69

Abstrakt

Šedivková, V. (2024). *Systém sociálního pojištění v ČR* [Diplomová práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: sociální zabezpečení, sociální pojištění, nemocenské pojištění, dávky nemocenského pojištění, osoba samostatně výdělečně činná, zaměstnanec

Diplomová práce se zabývá systémem sociálního pojištění v České republice. V teoretické části práce je definována struktura sociálního zabezpečení, popsán princip fungování systému sociálního pojištění a charakterizovány jeho subsystemy. V praktické části je vypočtena a porovnána výše odvodů na sociální pojištění a výše dávek nemocenského pojištění u zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Dále jsou v práci identifikovány nejvýznamnější změny v oblasti nemocenského pojištění v letech 2013–2023, z nichž některé jsou promítnuty do modelových příkladů. V poslední části je provedena analýza výdajů jednotlivých dávek nemocenského pojištění a celkových příjmů a výdajů na nemocenské pojištění. Na závěr práce je uvedeno shrnutí zjištěných skutečností a možné opatření pro optimalizaci v oblasti nemocenského pojištění.

Abstract

Šedivková, V. (2024). *Social insurance system in the Czech Republic* [Master's Thesis, University of West Bohemia].

Key words: social security, social insurance, sickness insurance, sickness insurance benefits, self-employed person, employee

The master thesis examines the social insurance system in the Czech Republic. The theoretical part defines the structure of social security, describes the functioning of the social insurance system and characterises its subsystems. In the practical part, the thesis calculates and compares the amount of social insurance contributions and sickness insurance benefits for employee and self-employed person. Furthermore, the practical part highlights the significant changes in sickness insurance between 2013 and 2023, with some of these changes illustrated through model examples. The final part analyses the expenses on individual sickness insurance benefits, as well the total revenues and expenses on sickness insurance. The thesis concludes by summarising the findings and suggesting potential measures for optimising sickness insurance.