

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA

Katedra ekonomických studií

Změny v systému nemocenského pojištění

bakalářská práce

Autor práce: Jindřiška Koubková, DiS.

Vedoucí práce: Ing. Lenka Lízalová, Ph.D.

Jihlava 2019

Vysoká škola polytechnická Jihlava

Tolstého 16, 586 01 Jihlava

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ

Autor práce: **Jindřiška Koubková, DiS.**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Obor: **Finance a řízení**

Název práce: **Změny v systému nemocenského pojištění**

Cíl práce: Cílem práce bude srovnání nové a předchozí právní úpravy dávek nemocenského pojištění a zohlednění změn v roce 2018 (zavedení otcovské a dlouhodobého ošetřovného) a změn k 1. 1. 2019 (zrušení karenční doby) s předchozí právní úpravou. V úvodu bude stručně charakterizován systém sociálního zabezpečení v ČR a místo nemocenského pojištění v něm. V teoretické části budou popsány obecné podmínky vzniku nároku na dávky, obecné charakteristiky dávkového schématu, podpůrčí doby a dávkové formule jednotlivých dávek. Podstatou práce bude srovnání nové a předchozí právní úpravy z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance i OSVČ. Součástí praktické části budou výpočty dočasné pracovní neschopnosti dle předchozí i současné právní úpravy demonstrované na modelových případech.

Ing. Lenka Lízalová, Ph.D.

vedoucí bakalářské práce

Ing. Martina Kuncová, Ph.D.

vedoucí katedry

Katedra ekonomických studií

Abstrakt

Tato práce se zabývá srovnáním nové a předchozí právní úpravy v systému nemocenského pojištění z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele i osoby samostatně výdělečně činné. Součástí práce bude i demonstrace změn na modelových příkladech.

Klíčová slova

Zaměstnanec, OSVČ, nemocenské pojištění, dočasná pracovní neschopnost, karenční doba.

Abstract

This thesis deals with the comparison of the new and previous legislation in the sickness insurance system from the perspective of employees, employers and self-employed. Illustration of changes on model examples is a part of this thesis.

Key words

Employee, self - employed, sickness insurance, temporary incapacity for work, retention period.

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, dále též „AZ“).

Souhlasím s umístěním bakalářské práce v knihovně VŠPJ a s jejím užitím k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě VŠPJ.

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje AZ, zejména § 60 (školní dílo).

Beru na vědomí, že VŠPJ má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že **s o u h l a s í m** s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení apod.).

Jsem si vědoma toho, že užít své bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠPJ, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených vysokou školou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše), z výdělku dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence.

V Jihlavě dne 21. dubna 2020

.....
Podpis studentky

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala Ing. Lence Lízalové, Ph.D. za její rady, připomínky a čas, který mi věnovala při vedení mé bakalářské práce.

Rovněž bych chtěla poděkovat své rodině, která mě při psaní plně podpořila.

Obsah

Úvod.....	11
Motivace	12
Cíl práce	12
1. Teoretická část	13
1.1 Sociální zabezpečení	13
1.2 Nemocenské pojištění	16
1.2.1 Místo nemocenského pojištění v systému sociálního zabezpečení	16
1.2.2 Stručná charakteristika.....	16
1.2.3 Základní principy systému nemocenského pojištění	16
1.3 Účast na nemocenském pojištění	17
1.3.1 Okruh pojištěných osob	17
1.4 Podmínky účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění.....	20
1.4.1 Souběh pojištění z více zaměstnání	21
1.5 Účast osob samostatně výdělečně činných na pojištění	22
1.5.1 Podmínky účasti OSVČ na pojištění	22
1.5.2 Vznik a zánik pojištění osob samostatně výdělečně činných	22
1.6 Dávkový systém nemocenského pojištění	24
1.6.1 Obecné podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění.....	24
1.6.2 Denní vyměřovací základ	25
1.7 Výpočet dávek nemocenského pojištění	26
1.7.1 Redukce denního vyměřovacího základu	26
1.7.2 Výše dávek nemocenského pojištění	27
1.7.3 Podpůrčí doba	27
1.8 Nemocenské	28
1.9 Ošetrovné	30
1.10 Otcovská poporodní péče	31
1.11 Dlouhodobé ošetrovné.....	32
1.12 Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)	33
1.13 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	34
1.14 Sazba pojistného od 1. 7. 2019.....	34
2. Modelové příklady.....	37
2.1 Modelový příklad 1 - Zaměstnanec s minimální mzdou.....	37
2.2 Modelový příklad 2 - Zaměstnanec s hrubou mzdou 40 000 Kč	38
2.3 Modelový příklad 3 - jak se změní výplata nemocenské před a po zrušení kareční doby.....	39

2.4	Modelový příklad 4 - jak se projeví zrušení karenční doby a snížení pojistného u zaměstnavatele	43
2.5	Modelový příklad 5 - nárok a výpočet nemocenské u OSVČ.....	46
2.6	Modelový příklad 6 - karenční doba	48
2.7	Jiné alternativy řešení.....	50
2.8	Schvalování a čerpání zdravotního volna - sick-days	50
3.	Diskuse.....	52
	Závěr	55
	Seznam použité literatury	56
	Přílohy.....	58

Seznam obrázků

Obrázek 1: Schéma sociálního zabezpečení v České republice	15
Obrázek 2: Vývoj výdajů na dávky nemocenského pojištění.....	37
Obrázek 3: Kompenzace jednoho dne náhrady snížením pojistného	38
Obrázek 4: Dočasná pracovní neschopnost k 1. 1. 2019	43
Obrázek 5: Dočasná pracovní neschopnost po zrušení karenční doby	43
Obrázek 6: Důsledek zrušení karenční doby pro zaměstnavatele.....	46
Obrázek 7: Podmínky nároku OSVČ na nemocenské	48
Obrázek 8: Zásadní změny v NP v roce 2018 a 2019.....	52

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozdíl příjmů a výdajů na nemocenské pojištění v mld. Kč.....	36
Tabulka 2: Výdaje na dávky nemocenského pojištění podle druhu dávky.....	37
Tabulka 3: Ukazatelé dočasné pracovní neschopnosti 2018	44
Tabulka 4: Ukazatelé dočasné pracovní neschopnosti 2019	44

Seznam použitých zkratek

OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČSÚ	Český statistický úřad
ZNP	zákon o nemocenském pojištění
NP	nemocenské pojištění
DPP	dohoda o provedení práce
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
KD	kalendářní den
DVZ	denní vyměřovací základ
DVZr	denní vyměřovací základ redukováný
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
PN	pracovní neschopnost
KDVS	Kolektivní dohoda vyššího stupně
PHV	průměrný hodinový výdělek
RH	redukční hranice
VZ	vyměřovací základ

Úvod

Smyslem nemocenského pojištění je zabezpečit ekonomicky aktivní osoby v době nemoci, nařízené karantény, těhotenství a mateřství nebo péči o člena domácnosti. Hlavní podmínkou je však účast těchto osob na nemocenském pojištění. Je řazeno do sociálního pojištění jako jeden ze tří základních pilířů sociálního zabezpečení. Systém nemocenského pojištění je po celou dobu své existence provázen řadou změn a tvoří velmi důležitou součást běžného života a dotýká se nás všech.

V teoretické části mé práce bych chtěla stručně charakterizovat nemocenské pojištění a vymezit jeho místo v celém systému sociálního zabezpečení. Chtěla bych představit, jaké jsou základní principy, na kterých je nemocenské pojištění postaveno, podmínky účasti, okruh pojištěných osob, objasnit problematiku při souběhu pojištění z více zaměstnání, vysvětlit rozdíl mezi zaměstnáním malého rozsahu a ostatním zaměstnáním, podmínky vzniku a zániku pojištění. V další části bych se ráda zaměřila na dávkový systém nemocenského pojištění a na obecné podmínky nároku na jednotlivé dávky a jejich charakteristiku. Objasnila bych následující pojmy - denní vyměřovací základ, rozhodné období, vyloučené dny a redukce denního vyměřovacího základu, které se budou objevovat v celé mé práci.

Podstatou práce by mělo být zjistit, jak změny nemocenského pojištění ve sledovaném období ovlivní dávky nemocenského pojištění a jaké výhody či nevýhody tyto legislativní změny přinesou zaměstnancům a zaměstnavatelům. Jak jsem již zmínila, změny provází nemocenské pojištění každý rok, proto bych se chtěla zaměřit především v praktické části na hlavní změnu v roce 2019, a to snížení sazby pojistného zákonem č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1. července 2019 a s tím související zrušení karenční doby.

Chtěla bych zjistit, zda se snížením pojistného vykompenzuje placení prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavateli, které musí hradit podle nové právní úpravy ze svých rozpočtů. Jak moc tato změna jeho rozpočty zatíží? Zda lidé přestanou krátkodobé nemoci přecházet a tyto dny pokrývat např. dovolenou. Zda bylo výhodnější být nemocen před nebo po 1. 7. 2019? Chtěla bych najít i jiné alternativní způsoby

řešení, které by byly především pro zaměstnavatele výhodnější, než je stále diskutované zrušení karenční doby.

Motivace

Téma „Změny v systému nemocenského pojištění“ jsem si vybrala, protože pracuji jako mzdová účetní. S problematikou nemocenského pojištění se ve své praxi setkávám každý den a dle mého názoru je toto téma velice zajímavé. Ve své bakalářské práci se zaměřím především na nemocenské, která je jednou z nejvýznamnějších dávek nemocenského pojištění. Hlavní legislativní změnou v roce 2019 bylo zrušení karenční doby a snížení sazby pojistného zákonem č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, včetně zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti s účinností od 1. července 2019. Tyto změny se dotýkají každého z nás. Ať již z pozice zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Cíl práce

Cílem mé bakalářské práce bude srovnání nové a předchozí právní úpravy dávek nemocenského pojištění při zohlednění změn v roce 2018 a změn k 1. 7. 2019. V roce 2018 je to především zavedení dvou nových dávek nemocenského pojištění, a to otcovské poporodní péče tzv. otcovské a dlouhodobého ošetřovného. V roce 2019 se zaměřím především na změnu, kterou je zrušení karenční doby a s tím související snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění odváděné za zaměstnance zaměstnavatelem. Má bakalářská práce bude obsahovat rozbor nemocenského pojištění a jeho místo v systému sociálního zabezpečení v ČR. V modelových příkladech zaměřených na výpočet nemocenské provedu analýzu rozdílů, které vznikly změnou legislativy.

1. Teoretická část

1.1 Sociální zabezpečení

Již ze samotného názvu je patrné, že sociální zabezpečení pomáhá jedincům, kteří se z různých důvodů ocitnou v takové sociální situaci, kdy si sami nejsou schopni zajistit určitý životní standard a jsou odkázáni na pomoc druhých. Každého z nás může potkat to, že se dostane do obtížného období a nebude schopen všechny své náklady hradit z běžných příjmů, aniž by nestrádal a jeho životní úroveň se nesnížila. Některé situace předvídáme a můžeme se na ně připravit, jako je například stáří a mateřství. Ale na jiné, jako je úraz, nemoc nebo invalidita, se připravit nelze. Sociální zabezpečení je chápáno jako „soubor právních norem, institutů a vztahů, jejichž účelem je předcházet možným sociálním rizikům, odstraňovat nepříznivé následky, které vzniknou jedincům v důsledku stanovených sociálních událostí, a vytváří tak příznivé podmínky pro všestranný rozvoj člověka“. (Gregorová, Galvas, 2005, s. 26)

Sociální zabezpečení lze rovněž definovat jako „soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím se zabezpečují občané pro případ nemoci, mateřství, výchovy dětí, stáří, invalidity a ztráty živitele. Z hlediska jednotlivce je sociální zabezpečení forma společenské pomoci, která ho buď finančně nebo naturálně podporuje v určitých společnostech uznávaných životních situacích“. (Černá, 2007, s. 11)

Sociální zabezpečení je považováno za nejdůležitější nástroj sloužící k realizaci sociální politiky.

Sociální zabezpečení zahrnuje tři systémové součásti: sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc.

Sociální pojištění řeší sociální události, na které je možné se dopředu připravit odložením části finančních prostředků a vyřešit tak budoucí sociální situaci. Sociální pojištění zahrnuje případy:

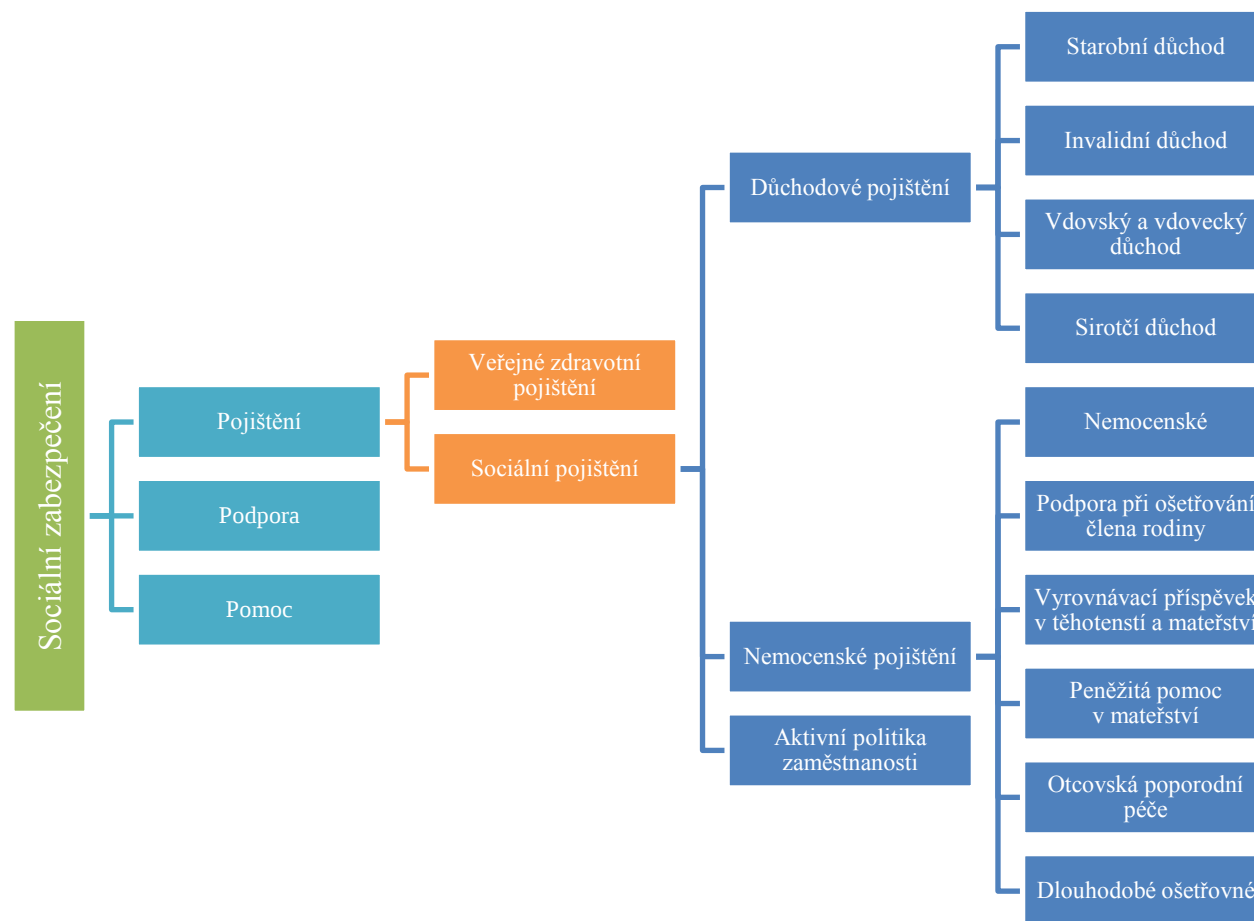
- ztráty zaměstnání – pojištění v nezaměstnanosti,
- ztrátu zdraví – zdravotní pojištění,
- krátkodobou ztrátu pracovní schopnosti – nemocenské pojištění,

- dlouhodobou ztrátu pracovní schopnosti – důchodové pojištění,
- ztrátu výdělečných schopností v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání – úrazové pojištění.

Sociální pojištění je financováno z příspěvků jednotlivých pojištěnců a z příspěvků státu.

Státní sociální podpora se vztahuje na sociální situace, na které si jedinec nemusí odkládat část svých finančních prostředků, jsou společností akceptovány a řešeny. Státní sociální podpora je zaměřena na sociálně slabší skupiny obyvatelstva, na sociální prevenci a podporu rodin a dětí. Tato systémová složka sociálního pojištění je financována ze státního rozpočtu, příjemce dávky do systému nepřispívá.

Sociální pomoc zabezpečuje základní životní potřeby občanů, kteří se ocitli ve hmotné nouzi a tuto nepříznivou životní situaci nejsou schopni sami, a ani za pomoci svého okolí řešit. Sociální pomoc je rovněž financována ze státního rozpočtu. (Gregorová, Galvas, 2005)



Obrázek 1: Schéma sociálního zabezpečení v České republice. Zdroj: DTest, 2017

1.2 Nemocenské pojištění

1.2.1 Místo nemocenského pojištění v systému sociálního zabezpečení

Systém nemocenského pojištění je určen pro ekonomicky aktivní osoby, pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj, poskytování dlouhodobé péče, jedná se tedy o sociální události, na které se dá dopředu připravit. Poskytnutí peněžitých dávek má však podmínku, kterou je účast na nemocenském pojištění. Výjimku představují jen zahraniční zaměstnanci (zahraničním zaměstnancem se rozumí podle § 3 písm. q) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, je-li činný v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele) a osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ), kteří mají možnost se k účasti na nemocenské pojištění dobrovolně přihlásit na předepsaném tiskopise u OSSZ. (zákon č. 187/2006Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů)

1.2.2 Stručná charakteristika

Komplexní úprava nemocenského pojištění, která upravuje jak okruh osob, které jsou účastny nemocenského pojištění, tak i jejich nároky plynoucí z tohoto pojištění a stanovení výše poskytovaných dávek a posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění, tak i organizační uspořádání nemocenského pojištění, jakož i řízení v tomto pojištění, je upravena od 1. ledna 2019 **zákonem č. 187/2006Sb., o nemocenském pojištění**, ve znění pozdějších předpisů. Pojistné na nemocenské pojištění je upraveno **zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů. (MPSV, 2019)

1.2.3 Základní principy systému nemocenského pojištění

Základní principy systému nemocenského pojištění jsou:

- **solidarita** – zdravých pojištěnců s nemocnými a vysokopříjmových pojištěnců s nízkopříjmovými,

- **jednotnost** – pro všechny skupiny výdělečně činných osob (s výjimkou příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů),
- **povinná účast** – pro všechny zaměstnance a příslušníky ozbrojených sil a bezpečnostních sborů, dobrovolná jen pro OSVČ,
- **zásluhovost** – výše dávek závisí na výši redukovaného příjmu,
- **dynamičnost** – dána každoroční aktualizací redukčních hranic,
- **garance** – ze strany státu jak po stránce finanční, tak po stránce právní,
- **financování ze státního rozpočtu** – zaměstnavatelé za své zaměstnance a pojištěné OSVČ odvádí do státního rozpočtu pojistné na nemocenské pojištění, dávky jsou výdaji státního rozpočtu,
- systém respektuje mezinárodní závazky. (MPSV, 2019)

1.3 Účast na nemocenském pojištění

Účast na nemocenském pojištění je pro zaměstnance povinná. Od této povinné účasti je odvozena i povinná účast v dalších veřejných pojistných systémech (důchodový a zdravotní).

1.3.1 Okruh pojištěných osob

Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v zákoně o nemocenském pojištění (dále jen ZNP) účastni:

zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumí:

1. zaměstnanci v pracovním poměru,
2. příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace, vojáci z povolání a vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby,
3. státní zaměstnanci podle zákona o státní službě,

4. členové družstev, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci,
5. zaměstnanci činní na základě DPČ a DPP,
6. pracovníci v pracovním vztahu uzavřením podle cizích právních předpisů,
7. soudci,
8. členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvoleni do funkcí, jež zastupitelstvo určilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,
9. poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu a Parlamentu ČR,
10. členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členové Rady Energetického regulačního úřadu, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členové Národní rozpočtové rady, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, finanční arbitr, zástupce finančního arbitra, Veřejný ochránce práv, zástupce Veřejného ochránce práv,
11. fyzické osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny do funkce vedoucího správního úřadu nebo do funkce statutárního orgánu právnické osoby zřízené zvláštním zákonem, popř. do funkce tohoto vedoucího nebo statutárního orgánu, pokud je tímto vedoucím nebo statutárním orgánem pouze jediná osoba, a jmenováním nebo volbou těmto osobám nevznikl pracovní nebo služební poměr, a fyzické osoby, které podle zvláštního zákona vykonávají veřejnou funkci mimo pracovní nebo služební poměr, pokud se na jejich pracovní vztah vztahuje ve stanoveném rozsahu zákoník práce a nejsou uvedeny v bodech 7 až 10 a 18,
12. dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
13. osoby pečující o dítě a osoby, které jsou uvedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle zákona o sociálně právní ochraně dětí,

14. odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazení do práce,
15. osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik,
16. společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, a ředitelé obecně prospěšné společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci,
17. prokuristé,
18. členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří nejsou uvedeni v bodech 1 až 10, 20 a 21,
19. likvidátoři,
20. vedoucí organizačních složek právnické osoby, jejichž místo výkonu práce je trvale v ČR,
21. osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení,
22. fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni, **s doplněním závěrečné části ustanovení, která je platná pro všechny výše uvedené body 1 až 22 a která zní:** v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou příjmy ze závislé činnosti, které podléhají zdanění v ČR. (Abeceda mzdové účetní, 2019, s. 455, 456)

a osoby samostatně výdělečně činné, jejich účast je od roku 1994 dobrovolná.

1.4 Podmínky účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění

Zaměstnanci se pro účely nemocenského pojištění považují osoby v době zaměstnání, pokud jim plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, bez ohledu na to, zda jde o příjmy za práci, nebo jiné příjmy a tyto příjmy jsou nebo by byly předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a podléhaly by zdanění v ČR. (Ženíšková, 2019)

Podmínkou účasti zaměstnance na NP v ČR je:

- výkon činnosti na území ČR,
- minimální výše rozhodného příjmu, což je měsíční příjem zakládající účast na pojištění, jehož výše se **od 1. 1. 2019** zvyšuje z 2 500 Kč na **3 000 Kč za kalendářní měsíc**,
- je-li zahraničním zaměstnancem a přihlásil se k dobrovolnému NP.

Před nástupem zaměstnance do zaměstnání musí zaměstnavatel své zaměstnance pro rozhodování o účasti na NP zařadit do jedné ze tří skupin. Zaměstnání se z hlediska podmínek účasti na nemocenské pojištění dělí na:

- zaměstnání na základě dohody o provedení práce (dále jen DPP),
- na zaměstnání malého rozsahu,
- a na ostatní zaměstnání.

Každá z výše uvedených skupin má jiná kritéria pro vznik a trvání účasti na NP a pro oznamování nástupu do zaměstnání, a to v osmidenní lhůtě ode dne nástupu do zaměstnání nebo do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikla účast na NP.

Zaměstnání malého rozsahu je zaměstnání, kde jsou splněny podmínky výkonu zaměstnání na území ČR, ale není splněna podmínka sjednání příjmu ve stanovené výši. Měsíční částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem nebo není vůbec sjednána. A zaměstnanec je potom pojištěn pouze v kalendářních měsících, ve kterých dosáhl alespoň příjmu v příslušné rozhodné výši 3 000 Kč. Zaměstnavatel je povinen oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání do 20. dne kalendářního měsíce, který následuje po skončení měsíce, ve kterém byl zaměstnanec poprvé účasten NP.

Ostatní zaměstnání je zaměstnání, které není zaměstnáním malého rozsahu a není vykonáváno na základě DPP. Ostatní zaměstnání zakládá účast na NP vstupem do zaměstnání a trvá až do jeho skončení. Lhůta pro oznamovací povinnost dne nástupu je do 8 dnů a není rozhodující, zda se jedná o pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti (dále jen DPČ) nebo jiný právní vztah. (Ženíšková, 2019)

U zaměstnance činného na základě DPP platí odlišné podmínky účasti na NP. Zaměstnání vykonávané na základě DPP nelze dělit na zaměstnání malého rozsahu a ostatní a pro účast není rozhodující sjednaný příjem, ale rozhodující je zúčtovaný započitatelný příjem, den nástupu do zaměstnání a den, do kterého byla DPP uzavřena. (Ženíšková, 2019)

Zaměstnanec činný na základě DPP je účasten NP v kalendářním měsíci, ve kterém mu byl zúčtován započitatelný příjem v částce **vyšší než 10 000 Kč**. U DPP jsou podmínky účasti na NP shodné, jako u zaměstnání malého rozsahu, vyjma výše započitatelného příjmu. (Ženíšková, 2019)

1.4.1 Souběh pojištění z více zaměstnání

Vykonává-li zaměstnanec souběžně více zaměstnání, posuzuje se jeho účast na NP v každém zaměstnání zvlášť. Toto platí i v případě více zaměstnání u stejného zaměstnavatele (např. pracovní poměr, DPP a DPČ nebo 2 DPČ nebo 2 pracovní poměry). Zaměstnanec může být pojištěn na NP zároveň jako zaměstnanec i jako OSVČ. Existují ovšem i výjimky pro souběh činnosti:

- společníka a jednatele v téže s.r.o.,
- člena zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže z funkce zastupitele vykonává více činností,
- osoby, která je členem více kolektivních orgánů územního samosprávného celku nebo orgánů zřízených jeho orgány.

V případě, kdy má zaměstnanec nárok na stejnou dávku u více zaměstnavatelů, posuzuje se nárok na ni, z každého zaměstnání zvlášť, ale vyplácena je jen dávka jedna. Náhrada mzdy se vyplácí u každého zaměstnavatele samostatně.

Uzavře-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru další pracovní poměr u téhož zaměstnavatele tak, že oba pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují a jsou i v dalším pracovním poměru splněny podmínky pro vznik účasti na NP, je zaměstnanec pojištěn nepřetržitě. Toto ovšem neplatí, pokud na sebe navazují dva různé pracovněprávní vztahy. (Ženíšková, 2019)

1.5 Účast osob samostatně výdělečně činných na pojištění

1.5.1 Podmínky účasti OSVČ na pojištění

„Osoba samostatně výdělečně činná je účastna pojištění, jestliže:

- *vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území České republiky anebo mimo území České republiky, avšak na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů České republiky,*
- *a podala přihlášku k účasti na pojištění na předepsaném tiskopisu.“* (Ženíšková, 2019, s. 54)

V případě, že osoba samostatně výdělečně činná vykonává souběžně několik samostatných činností, je z nich pojištěna pouze jednou.

1.5.2 Vznik a zánik pojištění osob samostatně výdělečně činných

Osoba se stává OSVČ dnem zahájení samostatně výdělečné činnosti (podnikání).

Pojištění vzniká dnem uvedeným na přihlášce k účasti na pojištění, nejdříve však dnem, ve kterém OSVČ přihlášku podala už jako OSVČ, nikoli před zahájením podnikání. K NP se nelze přihlásit zpětně. Dnem podání přihlášky k NP je považován den, ve kterém byla přihláška podána na podatelnu OSSZ nebo na poště. OSVČ může být pojištěna jen v měsíci, za který bylo odvedeno alespoň minimální pojistné ve stanovené lhůtě.

Pojištění zaniká:

- dnem uvedeným v odhláše z pojištění,
- dnem skončení činnosti,

- dnem zániku oprávnění vykonávat samostatně výdělečnou činnost,
- dnem, od kterého byl OSVČ pozastaven výkon činnosti,
- prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo zapláceno pojistné,
- dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence. (Ženíšková, 2019)

Výši měsíčního základu si osoby samostatně výdělečně činné určují mezi minimálním a maximálním základem pojistného. Měsíční základ však nemůže být vyšší než měsíční vyměřovací základ vypočtený z určeného nebo uvedeného na naposledy podaném Přehledu o příjmech a výdajích OSVČ. Minimální měsíční základ pro odvod pojistného na NP u OSVČ činí **6 000 Kč**. Od 1. 1. 2019 při sazbě pojistného 2,3 % bylo minimální pojistné 138 Kč na den. Od **1. 7. 2019** z důvodu zrušení karenční doby činí sazba pojistného **2,1 %** a minimální pojistné na nemocenské pojištění činí **126 Kč**. Pro srovnání - v roce 2018 minimální vyměřovací základ činil 5 000 Kč. Při sazbě 2,3 % (až do 1. 7. 2019) bylo minimální pojistné na nemocenském pojištění 115 Kč za kalendářní měsíc.

Hlavní změna je také v oblasti placení měsíčních záloh. V **roce 2019 je pojistné na NP za kalendářní měsíc nově splatné od prvního do posledního dne kalendářního měsíce**, na který se pojistné platí (pojistné za leden bylo splatné během ledna – od 1. 1. do 31. 1. 2019). OSVČ, které jsou účastny NP, musely do 21. 1. 2019 zaplatit pojistné za prosinec 2018 alespoň ve výši 115 Kč a od 22. 1. 2019 do 31. 1. 2019 měly zaplatit zálohu za leden 2019 alespoň ve výši 138 Kč. Pokud pojistné za leden 2019 nedoplatily nejpozději do 28. 2. 2019, došlo k zániku NP. Nově je také stanoveno, že pokud OSVČ nezaplatí pojistné na NP v době splatnosti pojistného, ale doplatí pojistné na NP do konce následujícího měsíce, považuje se tento doplatek za pojistné na NP za předchozí měsíc. Výše doplatku by potom neměla být vyšší než minimální pojistné. Přeplatek na pojistném, který vznikne v průběhu kalendářního roku je **OSSZ nově povinna vrátit do konce února kalendářního roku následujícího po roce, ve kterém přeplatek vznikl**. Pokud účast na NP OSVČ trvá, bude od přeplatku odečtena částka dvojnásobku pojistného stanoveného z minimálního měsíčního vyměřovacího základu, tj. částka 276 Kč a ponechá se jako rezerva pro případnou potřebu. Částka,

která tuto rezervu přesahuje o více jak 99 Kč, bude vrácena jako přeplatek v již uvedeném termínu. (ČSSZ, 2019)

1.6 Dávkový systém nemocenského pojištění

Ze systému nemocenského pojištění se poskytují tyto dávky:

- nemocenské,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- dávka otcovské poporodní péče (dále jen „otcovská“),
- ošetřovné,
- dlouhodobé ošetřovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

OSVČ a zahraniční zaměstnanci, pokud si platí pojistné na NP, mají nárok jen na nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, otcovskou a dlouhodobé ošetřovné.

1.6.1 Obecné podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění

Obecná podmínka nároku na dávku NP, která platí pro všechny výše uvedené dávky, je účast na NP nebo trvání ochranné lhůty ve dni, ve kterém vznikla sociální událost. Sociální událostí v nemocenském pojištění pak tedy můžeme rozumět životní situaci, při které náleží nebo může být poskytnuta některá z dávek NP. K těmto obecným podmínkám přistupují i další podmínky nároku, které jsou charakteristické pro jednotlivé dávky a jejich úkolem je znemožnit jejich zneužití. (Gregorová, Galvas, 2005)

Všechny dávky nemocenského pojištění vyplácí za kalendářní dny příslušná OSSZ po předložení předepsaných tiskopisů a jsou hrazeny ze státního rozpočtu (z příjmů pojistného). Výše dávky se zaokrouhluje na celé koruny. Při souběhu nároků na stejnou dávku z více zaměstnání zakládajících účast na NP (s výjimkou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství) se poskytne ze všech zaměstnání jedna dávka vypočtená z příjmů dosažených ve všech zaměstnáních.

1.6.2 Denní vyměřovací základ

Dávkové formule neboli způsob výpočtu dávek vycházejí z tzv. denního vyměřovacího základu (dále jen DVZ), který se určí jako podíl vyměřovacího základu za rozhodné období a počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období snížené o vyloučené dny.

Vyměřovací základ zaměstnance je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období (tj. započitatelných příjmů před jejich zdaněním). **Vyměřovacím základem OSVČ** je úhrn měsíčních základů v rozhodném období, ze kterých je placeno pojistné na NP.

Rozhodným obdobím je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém nastala sociální událost. Pokud pojištění zaměstnance netrvá celých 12 měsíců, rozhodným obdobím jsou potom ty měsíce, které předchází měsíci, kdy nastala daná sociální událost. Jestliže sociální událost nastane ve stejném měsíci, kdy vzniklo pojištění, je rozhodným obdobím období od vzniku pojištění do konce tohoto měsíce. Může nastat situace, kdy zaměstnanec (např. další peněžitá pomoc v mateřství po rodičovské dovolené) nemá v rozhodném období žádný vyměřovací základ nebo není-li v rozhodném období alespoň 30 KD, kterými se vyměřovací základ dělí, potom je rozhodným obdobím první předchozí kalendářní rok, ve kterém byl dosažen započitatelný příjem a má alespoň 30 KD. Pokud **OSVČ nemá v rozhodném období žádný měsíční základ**, je rozhodným měsíc, ve kterém sociální událost nastala. Není-li ani zde měsíční základ, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok. (§ 18, zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)

Vyloučenými dny se vykazují na příloze k žádosti o dávky NP. Jsou to kalendářní dny omluvené nepřítomnosti v práci bez náhrady příjmu, kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény s náhradou mzdy, kalendářní dny, za které je vypláceno nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství nebo ošetřovné. U **OSVČ jsou vyloučenými dny** kalendářní dny připadající na měsíce, za které osoba samostatně výdělečně činná neplatí pojistné na pojištění nebo nebyla účastna pojištění.

Účelem dávek je nahrazení ušlého příjmu, a proto by měly odpovídat jeho výši.

1.7 Výpočet dávek nemocenského pojištění

Výše dávek nemocenského pojištění závisí na dosaženém výdělku, na redukčních hranicích po redukci denního vyměřovacího základu, na redukci mezi jednotlivými redukčními hranicemi a na procentní sazbě pro jednotlivé dávky.

1.7.1 Redukce denního vyměřovacího základu

Zjištěný DVZ se pro účely stanovení výše náhrady mzdy nebo platu či odměny nezapočítává celý, ale upravuje se pomocí třech redukčních hranic. Výši tří redukčních hranic se pravidelně valorizuje k 1. lednu daného kalendářního roku a jejich výši vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí formou Sdělení ve Sbírce zákonů.

V roce 2018 činila 1. redukční hranice 1 000 Kč, 2. redukční hranice 1 499 Kč, 3. redukční hranice 2 998 Kč.

- **V roce 2019 činí 1. redukční hranice 1 090 Kč, 2. redukční hranice 1 635 Kč, 3. redukční hranice 3 270 Kč** pro dávky, na které vznikl nárok v roce 2019 nebo u kterých nárok na jejich poskytování přechází z roku 2018 do roku 2019. Dávky, které byly v roce 2018 vypočteny z vyššího DVZ před jeho redukcí než 1 000 Kč, a nárok na ně přechází i do roku 2019, se rovněž musí k 1. 1. 2019 přepočítat. (Ženíšková, 2019)

Redukce se provede tak, že se započte:

- do první redukční hranice

u nemocenského, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného 90 % denního vyměřovacího základu,

u peněžité pomoci v mateřství, otcovské a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství 100 % denního vyměřovacího základu,

- z části denního vyměřovacího základu **mezi první a druhou redukční hranicí** se započte **60 %**,
- z části **mezi druhou a třetí** redukční hranicí se započte **30 %**,
- k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne. (MPSV, 2019)

1.7.2 Výše dávek nemocenského pojištění

- výše **nemocenského** činí **60 %** denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti, od 31. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény sazba činí **66 %** denního vyměřovacího základu a dále od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény činí sazba nemocenského **72 %** denního vyměřovacího základu.
- výše nemocenského u **dobrovolných členů integrovaného záchranného systému** (např. u dobrovolných hasičů) náleží nemocenské ve výši **100 %** denního vyměřovacího základu, pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa vznikla v důsledku zásahu (tj. v důsledku provádění záchranných a likvidačních prací), k němuž byla jednotka nebo složka integrovaného záchranného systému povolána. Tuto skutečnost pojištěnci potvrdí operační středisko integrovaného záchranného systému.
- výše **peněžitě pomoci v mateřství** činí **70 %** denního vyměřovacího základu.
- výše **ošetřovného** činí **60 %** denního vyměřovacího základu.
- výše **vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství** je stanovena ve výši rozdílu mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení,
- výše **otcovské** činí **70 %** denního vyměřovacího základu,
- výše **dlouhodobého ošetřovného** činí **60 %** denního vyměřovacího základu. (Ženíšková, 2019)

1.7.3 Podpůrčí doba

Podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění je podpůrčí doba, po kterou lze poskytovat dávku NP.

Dávky nemocenského pojištění se poskytují za kalendářní dny po celou tzv. podpůrčí dobu,

- která u nemocenského činí 380 kalendářních dnů (KD). Do podpůrčí doby se započítává i prvních 14 dnů trvání PN. U starobního nebo invalidního důchodce (invalidita třetího stupně) je to 70 KD, do kterých se nezapočítává prvních 14 KD, za které se poskytuje náhrada mzdy, nejdéle však do dne, jímž končí pojištěná činnost. U nařízené karantény se do podpůrčí doby nezapočítávají dny karantény, za které byla poskytována náhrada mzdy, nebo bylo poskytováno nemocenské,
- která u ošetřovného činí 9 nebo 16 KD,
- která u dlouhodobého ošetřovného činí nejvýše 90 KD,
- která u otcovské poporodní péče činí 7 KD,
- a která u peněžité pomoci v mateřství činí 28 týdnů, 37 týdnů nebo 22, popřípadě 31 týdnů.

Po vyčerpání podpůrčí doby je možné po podání žádosti na OSSZ prodloužit poskytování nemocenského. Podpůrčí doba s prodloužením nemůže být delší než 2 roky, tj. 380 dnů + 350 dnů je 730 dnů. (Ženíšková, 2019)

1.8 Nemocenské

Při dočasné pracovní neschopnosti (DPN) náleží zaměstnanci, jehož pracovní vztah upravuje zákoník práce (nikoli OSVČ) za prvních čtrnáct kalendářních dnů náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku (státnímu úředníkovi potom náleží snížený plat rovněž ve výši 60 %), kterou vyplácí zaměstnavatel za předpokladu splnění podmínek nároku na nemocenskou dávku, za dny trvání zaměstnání a jen do vyčerpání podpůrčí doby. Podpůrčí doba u nemocenské nebo nařízené karantény začíná 15. dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo 15. dnem trvání nařízené karantény a končí dnem, ve kterém byla ukončena nemoc nebo karanténa. Náhrada mzdy náleží za pracovní dny.

Podmínky nároku na nemocenské je:

- uznání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle zákona o nemocenském pojištění nebo nařízení karantény,

- vznik DPN (karantény) v době trvání nemocenského pojištění nebo v ochranné lhůtě.

Nárok na nemocenské vzniká i po skončení zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě, kdy zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy, ale náleží mu nemocenská až od 15. dne trvání DPN. Účelem ochranné lhůty je zajistit bývalého zaměstnance po stanovenou dobu po skončení pojištění pro případ vzniku sociální události dříve, než opět nastoupí do dalšího zaměstnání. Ochranná lhůta v tomto případě činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání. U zaměstnání kratších než 7 kalendářních dnů činí ochranná lhůta pouze tolik dnů, kolik dnů zaměstnání trvalo. Ochranná lhůta neplyne např. z pojištěné činnosti starobních důchodců, invalidních důchodců pro invaliditu 3. stupně, ze zaměstnání malého rozsahu, ze zaměstnání zaměstnance činného na základě DPP, z dalšího zaměstnání sjednaného jen na dobu dovolené v jiném zaměstnání, ze zaměstnání žáků nebo studentů po dobu nebo části školních prázdnin nebo v případě, že pojištění odsouzeného skončí v době jeho útěku z místa výkonu trestu odnětí svobody.

Od 1. 7. 2019 po zrušení karenční doby se proplácí i první tři dny trvání DPN. A za tyto dny bude náhrada mzdy, platu nebo odměn z dohody činit 60 % redukovaného průměrného výdělku. Toto platí pro všechny skupiny pojištěných osob, kterých se dosud karenční doba týkala. Náklady spojené se zrušením karenční doby budou hradit zaměstnavatelé, těm se však zároveň sníží o 0,2 % odvod na nemocenské pojištění.

Od 15. kalendářního dne trvání DPN nebo karantény náleží zaměstnanci nebo OSVČ nemocenská, která je vyplácena příslušnou OSSZ. Dávky se vyplácejí z redukovaného denního vyměřovacího základu. Při výpočtu výše dávek za kalendářní den se postupuje podle bodů uvedených v kapitole 1.7.2 Výše dávek nemocenského pojištění. OSVČ však pro získání nároku na dávku musí být účastna dobrovolného nemocenského pojištění, a to alespoň pro dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo dni, od něhož je nařízena karanténa a po dobu trvání DPN (karantény) nevykonává výdělečnou činnost a trvá-li dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa déle než 14 dní. OSVČ má též nárok na dávku v ochranné lhůtě 7 dnů. I zde platí, pokud trvalo pojištění kratší dobu, ochranná lhůta je tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo. Ochranná lhůta neplyne z pojištěné činnosti OSVČ, která je poživitelem starobního nebo invalidního důchodu pro

invaliditu třetího stupně. Při výpočtu dávek nemocenského pojištění OSVČ se postupuje stejně jako při výpočtu dávek zaměstnanců.

Nárok na nemocenské nemá pojištěnec:

- který si dočasnou pracovní neschopnost přivodil úmyslně,
- kterému v době dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény vznikl nárok na starobní důchod a zaměstnání skončilo před dnem, od kterého má nárok na výplatu starobního důchodu,
- u kterého vznikla dočasná pracovní neschopnost nebo byla nařízena karanténa v době útěku z místa vazby nebo z místa výkonu trestu odnětí svobody.
(Ženíšková, 2019)

Pojištěnci, kteří si dočasnou pracovní neschopnost přivodí svoji účastí ve rvačce jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití prostředků psychotropních látek nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku, se výše nemocenského za kalendářní den sníží na 50 % denní dávky.

1.9 Ošetřovné

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže vykonávat zaměstnání, protože pečuje o dítě mladší 10 let, které onemocnělo nebo o jiného člena domácnosti, který vyžaduje ošetřování nebo musí pečovat o dítě mladší 10 let, protože školské nebo zvláštní dětské zařízení bylo uzavřeno z nařízení příslušného orgánu (z důvodu havárie, epidemie, jiné nepředvídatelné události), dítě musí zůstat doma pro nařízenou karanténu nebo fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla. (Ženíšková, 2019)

Podmínkou nároku je, že ošetřovaný i zaměstnanec spolu žijí ve společné domácnosti. Toto však neplatí, jestliže se jedná o ošetřování dítěte mladšího deseti let rodičem. Zaměstnanec nemůže uplatnit nárok na ošetřovné na dítě, na které již druhý z rodičů uplatnil nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství (PPM) nebo rodičovský příspěvek. To neplatí, pokud tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace zákonem stanovené, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. V témže případě ošetřování náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě

ošetřování vystřídají. Změna druhu onemocnění se nepovažuje za nový případ ošetřování. (MPSV, 2019)

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 KD. U osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 KD. Ochranná lhůta pro ošetřovné není stanovena. OSSZ vyplácí ošetřovné od prvního kalendářního dne nároku na dávku. Některé skupiny pojištěnců (např. zaměstnanci, jejichž zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, členové kolektivních orgánů právnické osoby, zaměstnanci činní na základě DPP, OSVČ) nemají ovšem na ošetřovné nárok. Výše ošetřovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Hlavní legislativní změny v nemocenském pojištění, které nastaly během roku 2018, je zavedení dávky otcovské poporodní péče zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zavedení dávky dlouhodobého ošetřovného zákonem č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

1.10 Otcovská poporodní péče

Tato dávka tzv. otcovská je poměrně nová. **O dávku si mohli požádat nejdříve dne 1. 2. 2018** otcové dětí narozených nebo převzatých do péče nejdříve dne 21. 12. 2017. Jejím účelem je kompenzace ušlého výdělku z důvodu přerušení výdělečné činnosti. Nárok na otcovskou má pojištěnec, který je v matrice zapsán jako otec (nárok na otcovskou nemá druh matky dítěte, který není otcem dítěte), a dále pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí nedosáhlo 7 let. (Abeceda mzdové účetní, 2019)

Nárok na otcovskou mají zaměstnanci s pracovní smlouvou, DPP, DPČ, při zaměstnání malého rozsahu, jednatele, uvolnění členové zastupitelstva, členové statutárních orgánů, kteří jsou v měsíci, ve kterém uplatňují nárok na otcovskou, pojištění a také OSVČ a zahraniční zaměstnanci. Podmínkou je účast na NP jako OSVČ nebo zahraničního zaměstnance alespoň po dobu 3 měsíců, které bezprostředně předcházejí dni nástupu na otcovskou. OSVČ nesmí osobně vykonávat po celou dobu pobírání otcovské samostatnou výdělečnou činnost. (Abeceda mzdové účetní, 2019)

Tato dávka je poskytována 7 KD v celku a jen v období do ukončení 6. týdne od porodu. Nečerpá se ve dnech pracovního klidu a čerpání otcovské je možné i tehdy, že matka pobírá peněžitou pomoc v mateřství. Otcovská náleží jen jednou. OSSZ vyplácí otcovskou od prvního kalendářního dne nároku na dávku. (Abeceda mzdové účetní, 2019)

Výše otcovské dávky činí 70 % denního vyměřovacího základu. Pro volno v zaměstnání využijí otcové rodičovskou dovolenou.

1.11 Dlouhodobé ošetřovné

Další z nově zavedených dávek, a to od 1. 6. 2018, je dlouhodobé ošetřovné. Hlavním účelem této dávky je kompenzace ušlého příjmu pojištěnci, který musel přerušit výdělečnou činnost a pojištěnec musí ve vztahu k ošetřovanému být:

- manželem (manželkou) nebo registrovaným partnerem (partnerkou) – nemusí být splněna podmínka společné domácnosti, příbuzným v přímé linii (např. synem, dcerou, vnukem, vnučkou, pravnukem, pravnučkou, sourozencem, tchyní, tchánem...) – není nutná společná domácnost,
- manželem (manželkou) nebo registrovaným partnerem (partnerkou) osob v přímé linii – podmínkou je společná domácnost s ošetřovaným nebo těmito osobami,
- druhem (družkou) ošetřovaného nebo jinou osobou – podmínkou jsou 3 měsíce společné domácnosti.

Dlouhodobé ošetřovné náleží pojištěnci, který byl účasten pojištění alespoň 90 KD v posledních 4 měsících, které předcházejí dni vzniku potřeby této dávky. Tato dávka náleží i OSVČ, která je rovněž účastna nemocenského pojištění také alespoň 3 měsíce, které předcházejí vzniku dlouhodobé péče. Ošetřovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetřování konkrétní osobě. Ošetřující osoby mohou být rodinní příslušníci vyjmenovaní v zákoně, aniž by žili s ošetřovaným v domácnosti. U jiné fyzické osoby (např. druh, družka) je žití v domácnosti vyžadováno. Ošetřující osoba nesmí v průběhu péče vykonávat žádnou výdělečnou činnost. Podpůrčí doba této dávky je maximálně 90 KD. Tato doba se neprodlužuje, ani v případě hospitalizace ošetřované osoby během podpůrčí doby (během hospitalizace nárok na výplatu dávek nenáleží). Ale ošetřující

osoby se mohou během těchto 90 KD libovolně střídát v péči. Při střídání ošetřujících osob a opakovaném poskytování péče se dávka nevypočítává znovu. Nárok na další dlouhodobé ošetřovné vzniká opět až po uplynutí 12 měsíců po skončení předchozí dlouhodobé péče. OSSZ vyplácí dlouhodobé ošetřovné od prvního kalendářního dne nároku na dávku. Dávka náleží ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu maximálně po dobu 90 KD. Může se ovšem stát, že z provozních důvodů, zaměstnavatel poskytnutí volna ze zaměstnání odmítne.

1.12 Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)

Základní podmínky nároku na tuto dávku jsou:

- v den, od něhož je dávka přiznávaná, musí trvat účast na NP nebo ochranná lhůta
- a v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat účast na NP alespoň po dobu 270 dnů,
- u OSVČ je další podmínkou účast na NP jako OSVČ po dobu alespoň 180 KD v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

U žen, u kterých pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na PPM tolik KD, kolik trvalo jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 KD. (MPSV, 2019)

Peněžitá pomoc v mateřství je poskytována jak ženám, které dítě porodily, tak osobám (ženám i mužům), které převzaly dítě do péče. Podpůrčí doba této dávky činí 28 týdnů (respektive 37 týdnů v případě porodu dvou a více dětí zároveň) u pojištěnky, která dítě porodila a 22 týdnů v případě převzetí dítěte do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě dohody podle tohoto zákona (respektive 31 týdnů při převzetí dvou a více dětí zároveň). Zákon umožňuje střídání matky v péči o dítě s otcem dítěte nebo manželem matky dítěte v době po uplynutí 6 týdnů od porodu na základě písemné dohody. Muž má potom nárok na peněžitou pomoc v mateřství, splňuje-li podmínky pro její přiznání. Totéž platí i pro OSVČ. Počátek podpůrčí doby u PPM nastává dnem, který si pojištěnka určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Při převzetí dítěte do péče se PPM vyplácí ode dne tohoto převzetí.

Jestliže dítě zemřelo před uplynutím podpůrčí doby, končí tato doba uplynutím 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte. Výše peněžité pomoci v mateřství za KD činí 70 % denního vyměřovacího základu. PPM se vypočítá z vyššího DVZ než nemocenské, protože DVZ do první redukční hranice se u PPM neredukuje 90 %, a platí vyšší sazba (Z DZV 1 000 Kč činí PPM 700 Kč a nemocenské pouze 72 % DVZ tj. 648 Kč za KD).

1.13 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství využívají pojištěnky, které jsou převedeny na jinou práci, protože práce, kterou vykonávaly, jsou zakázány podle zvláštních předpisů těhotným a kojícím ženám a matkám do konce 9. měsíce po porodu. OSVČ na vyrovnávací příspěvek v těhotenství nárok nemají. Tato dávka se vyplácí těhotným zaměstnankyním za kalendářní dny, ve kterých převedení na jinou práci trvalo nejdéle však do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. V předem stanovených případech se vyplácí také matkám po porodu při převedení na jinou práci. Výše této dávky se stanoví jako rozdíl mezi redukovaným denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů, které připadají na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Redukce DVT je stejná jako u PPM. Tato dávka se poskytuje za kalendářní dny a vyplácí se za kalendářní měsíce.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je poskytován ve specifických případech, a proto četnost jeho výplaty je nízká a výdaje na tuto dávku představují nejmenší položku výdajů na dávky NP. (Ženíšková, 2019)

1.14 Sazba pojistného od 1. 7. 2019

Hlavní legislativní změnou v roce 2019 je **snížení sazby pojistného zákonem č. 32/2019 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, včetně zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti **s účinností od 1. července 2019. Od 1. 7. 2019 dochází ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění u zaměstnavatelů, osob samostatně výdělečně činných**

a u zahraničních zaměstnanců o 0,2 %. K tomuto snížení pojistné sazby došlo v souvislosti se zrušením karenční doby zákonem č. 32/2019 Sb.

- **Sazba pojistného u zaměstnavatele činí 24,8 % (místo původních 25 %) z vyměřovacího základu. Z toho 2,1 % (místo původních 2,3 %) na nemocenské pojištění,** 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.
- Zaměstnanci odvádí 6,5 % z vyměřovacího základu, zde k žádné změně nedochází.
- U OSVČ, kteří se jsou dobrovolně účastni nemocenského pojištění, činí sazba pojistného na nemocenské pojištění místo původních 2,3 % nyní na **2,1 %** z vyměřovacího základu a sazba důchodového pojištění OSVČ se nemění.
- U zahraničního zaměstnance činí sazba pojistného na nemocenské pojištění rovněž **2,1 %** místo původních 2,3 %.

Nižší sazba pojistného byla poprvé odváděna za červenec 2019 v srpnu téhož roku. U OSVČ a u zahraničního zaměstnance došlo s účinností od 1. 7. 2019 v důsledku změny sazby pojistného také ke snížení minimální výše pojistného na nemocenské pojištění (tuto problematiku jsem již popisovala u nemocenské dávky). U osob, které jsou dobrovolně účastny důchodového pojištění a nejsou účastny nemocenského pojištění, zůstává vše beze změn a sazba pojistného na důchodové pojištění činí i nadále 28 % z vyměřovacího základu.

Již nyní je ale jasné, že toto snížení sazby nemocenské o 0,2 %, především zaměstnavatelům nepokryje zvýšené a předpokládané náklady, které budou spojené s vyplácením náhrady mzdy od první zmeškané směny (náklady spojené se zrušením karenční doby). Již samotní autoři novely se shodli na tom, že snížení pojistného sníží příjmy státního rozpočtu a obnovení proplácení i v prvních třech dnech neúměrně zatíží i podnikatele a rozpočty zaměstnavatelů. Statistické údaje a informace (pro srovnání jsem použila rok 2018 a 2019) jsem získala na stránkách České správy sociálního zabezpečení a Ministerstva práce a sociálních věcí. V roce 2018 finanční bilanci národního pojištění výrazně ovlivnilo zvýšení nemocenského od 31. KD z 60 % na 66 % redukovaného denního vyměřovacího základu a od 61. KD dne dočasné pracovní

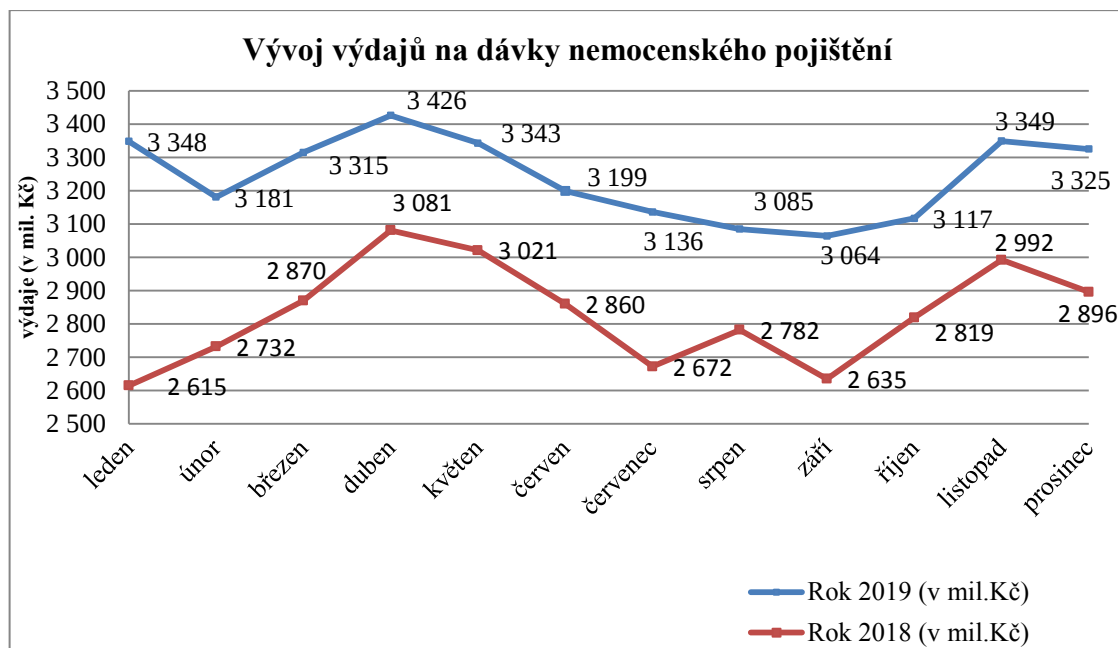
neschopnosti na 72 % redukováného denního vyměřovacího základu a také zavedení nových dávek nemocenského pojištění, přesto ale zůstávala finanční bilance, sice mírně, ale stále přebytková, a to ve výši 0,64 mld. Kč. Efekt změn přijatých v roce 2018 na výdaje nemocenského pojištění bude postupný a začne se projevovat v dalších letech. K výraznějším změnám ovšem dochází právě v roce 2019 po novele zákona o nemocenském pojištění. Z tabulek i grafu je patrné, že příjmy z pojistného a příslušenství na nemocenské pojištění rostou, ale i výdaje jsou stále vyšší vzhledem k pokračujícímu růstu intenzity dočasné pracovní neschopnosti (nejvýraznější nárůst výdajů byl v oblasti nemocenského pojištění na nemocenské, zatímco v roce 2018 to bylo 22 676,6 mil. Kč, v roce 2019 již 26 669,6 mil. Kč) a snížením sazby pojistného na nemocenské pojištění na 2,1 % vyměřovacího základu a především zrušení karenční doby vybrané pojistné opravdu nepokryje výdaje na dávky nemocenského pojištění a finanční bilance nemocenského pojištění vykazuje výrazný deficit ve výši 3,03 mld. Kč. Navýšení dávek je ale na druhou stranu také důležité, vede ke zlepšení situace dlouhodobě nemocných osob a alespoň částečně snižuje ekonomickou motivaci k co nejrychlejšímu návratu do zaměstnání. Lidé tak nepřechází např. nachlazení a nešíří nemoci dál. Toto je potom patrné i z nárůstu počtu prostonaných dnů případu DPN, tyto dny meziročně narůstají. (Tabulka 3: Ukazatelé dočasné pracovní neschopnosti 2018 a Tabulka 4: Ukazatelé dočasné pracovní neschopnosti 2019).

Tabulka 1: Rozdíl příjmů a výdajů na nemocenské pojištění v mld. Kč

	k 31. 12. 2018	k 31. 12. 2019
Příjmy z pojistného a příslušenství na nemocenské pojištění	34,61	35,86
Výdaje na nemocenské dávky	33,97	38,89
Rozdíl příjmů a výdajů na nemocenské pojištění v mld. Kč	0,64	-3,03

Zdroj: ČSSZ, 2019, zpracování vlastní

Zvýšení výdajů objemově nejvýznamnější dávky, kterou je v systému nemocenského pojištění – nemocenské, je odrazem působení mnoha dalších faktorů, jako například i růst mezd a vyšší počet nemocensky pojištěných osob. Vliv má rozhodně také stárnutí populace a zvyšování průměrného věku zaměstnanců.



Obrázek 2: Vývoj výdajů na dávky nemocenského pojištění, MPSV, 2019

Tabulka 2: Výdaje na dávky nemocenského pojištění podle druhu dávky

Dávka nemocenského pojištění	Vyplaceno od počátku roku (mil. Kč)	
	2018	2019
Nemocenské	22 676,6	26 669,6
Ošetřovné	1 632,1	1 726,3
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	8,5	9,4
Peněžitá pomoc v mateřství	9 403,4	10 098,0
Otcovská poporodní péče	221,4	273,3
Dlouhodobé ošetřovné	31,6	110,0
Celkem	33 973,6	38 886,6

Zdroj: MPSV, 2019, zpracování vlastní

2. Modelové příklady

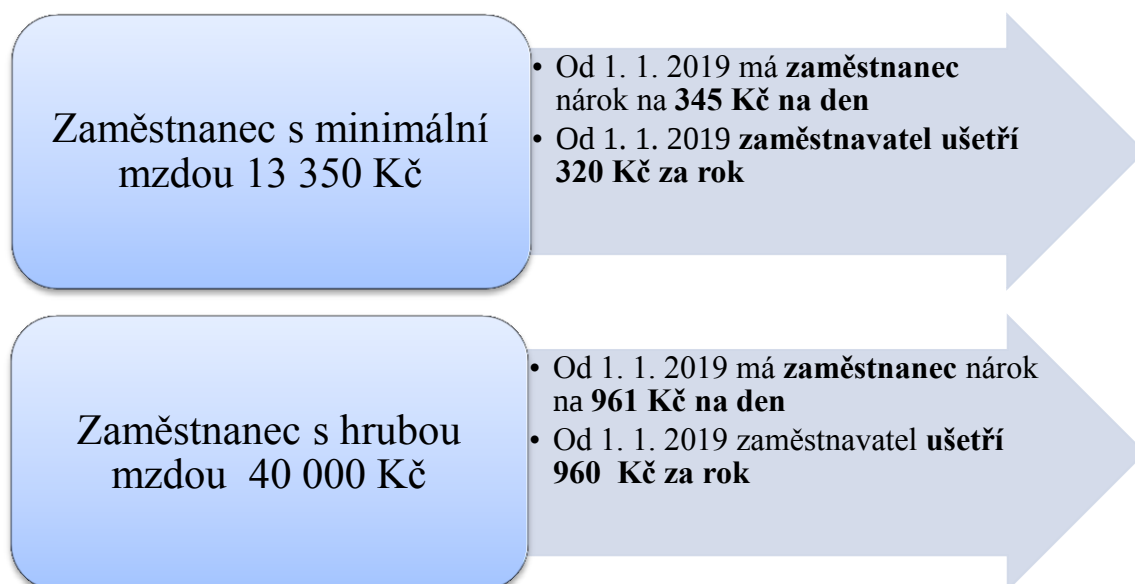
2.1 Modelový příklad 1 - Zaměstnanec s minimální mzdou

Zaměstnanec s minimální mzdou, která je v roce 2019 13 350 Kč (tedy 79,80 Kč/h), dostane podle nové právní úpravy od 1. 7. 2019 za první tři dny DPN **1 035 Kč** tj. **345 Kč na den** (při průměrném hodinovém výdělku 79,80 Kč činí redukovaný průměrný hodinový výdělek **71,82 Kč** - v první redukční hranici, která je v roce 2019 do 190,75 Kč se započítává z 90 % a náhrada mzdy je potom 43,09 Kč/h

tj. $71,82 \times 60 \% \times 24 \text{ hodin} = 1\,035 \text{ Kč}$). **Zaměstnavatel na odvodech ušetří** (při snížení sazby o 0,2 procentního bodu) **26,70 Kč**, tedy **320 Kč za rok**.

2.2 Modelový příklad 2 - Zaměstnanec s hrubou mzdou 40 000 Kč

Podobně například při hrubé mzdě 40 000 Kč (238,10 Kč/h) zaplatí zaměstnavatel za první tři dny DPN **2 882 Kč** tj. zhruba **961 Kč za den** (při průměrném hodinovém výdělku 238,10 Kč činí redukovaný průměrný hodinový výdělek $170,675 + 28,41 = 200,085 \text{ Kč}$ - v první redukční hranici, která je v roce 2019 do 190,75 Kč se započítává z 90 %, v druhé redukční hranici od 190,75 do 286,13 z 60 % a náhrada mzdy je potom 120,051 Kč/h tj. $200,085 \times 60 \% \times 24 \text{ hodin} = 2\,882 \text{ Kč}$). Zaměstnavatel na odvodech ušetří za rok 960 Kč ($40\,000 \text{ Kč} \times 0,002 \times 12 \text{ měsíců}$).



Obrázek 3: Kompenzace jednoho dne náhrady snížením pojistného, zpracování vlastní

Snížení pojistného totiž podle výše uvedených modelových příkladů vykompenzuje jen jeden den náhrady.

2.3 Modelový příklad 3 - jak se změní výplata nemocenské před a po zrušení karenční doby

Právní stav: 1. 1. 2019

Pracovník se stal dočasně práce neschopným 4. ledna 2019 a současná pracovní neschopnost trvala do 10. února 2019, tj. 38 kalendářních dnů. Jeho základní plat činil v měsících leden až prosinec 40 000 Kč. Pracovní doba je 40 hodin týdně (8 hodin denně). Pro zjednodušení v tomto příkladu zaměstnanec v posledním čtvrtletí odpracoval všechny pracovní směny.

Pracovník pobíral:

- 14 KD náhradu mzdy, tj. 10 pracovních dnů a z toho první tři byly bez náhrady mzdy (tzv. karenční doba)
- 16 KD nemocenskou ve výši 60 % denního vyměřovacího základu
- 8 KD nemocenské ve výši 66 % denního vyměřovacího základu.

Náhrada mzdy

Za prvních 14 kalendářních dnů tj. 10 pracovních dnů dočasné pracovní neschopnosti má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy.

Výpočet

1. **Průměrný hodinový výdělek (PHV)** je výdělek za poslední čtvrtletí (tři měsíce) dělený počtem odpracovaných hodin v uvedeném období, včetně přesčasových hodin.

$$\text{PHV} = 227,27 \text{ Kč} \qquad 120\,000/528$$

V rozhodném období zúčtováno (říjen – prosinec 2018) **120 000 Kč** (3 x 40 000)

Počet odpracovaných hodin za uvedené období (včetně svátků) **528 hodin**

2. **Redukce průměrného hodinového výdělku** vychází z právní úpravy denního vyměřovacího základu pro NP. Z částky do první redukční hranice se počítá 90 %, z částky nad první redukční hranicí do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranicí do třetí redukční hranice se počítá

30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží (v roce 2019 byla první RH 190,75 Kč, druhá RH 286,13 Kč a třetí RH 572,25 Kč).

Redukovaný PHV = 193,60 Kč 171,68 + 21,92

$$190,75 \times 90 \% + (227,27 - 190,75) \times 60 \%$$

3. **Náhrada mzdy za 1 hodinu** je 60 % redukovaného PHV

Náhrada mzdy (1 hod.) = 116,16 Kč za 4. – 14. den trvání DPN 193,60 x 60 %

4. **Náhrada mzdy za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti** je náhrada mzdy za 1 hodinu krát 8 hodin krát 7 pracovních dnů). Výpočet se zaokrouhlí na celé Kč nahoru.

Náhrada mzdy = 6 505 Kč 116,16 x 8 x 7

Nemocenské

Od 15. KD dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nemocenské.

Výpočet

1. **Měsíční vyměřovací základ** je v tomto případě jeho základní plat je **40 000 Kč**.
2. **Rozhodné období pro vyměřovací základ** je 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla DPN.

leden až prosinec 2018 12 x 40 000 Kč = 480 000 Kč

započitatelný příjem v rozhodném období (12 x měsíční výdělek)

3. **Počet kalendářních dnů** v rozhodném období. Pro zjednodušení příkladu zaměstnanec neměl žádné vyloučené doby v roce 2018.

365 kalendářních dnů

4. **Denní vyměřovací základ (DVZ)** je započitatelný příjem dělený počtem KD v rozhodném období.

1 315, 07 Kč 480 000/365

5. **Redukce denního vyměřovacího základu (DVZr)** z částky DVZ do první redukční hranice se počítá 90 %, z částky DVZ nad první redukční hranici do

druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky DVZ nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 %, k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží (v roce 2019 byla první RH 1 090 Kč, druhá RH 1 635 Kč a třetí RH 3 270 Kč).

1 116 Kč

$$1\,090 \times 90 \% + (1\,315,07 - 1\,090) \times 60 \%$$

6. **Denní nemocenské** od 15. do 30. dne DPN činí **60 %** z DVZr; od 31. dne **66 %** DVZr a od 61. dne DPN **72 %** z DZVr. Výpočet se zaokrouhlí na celé koruny nahoru.

670 Kč a 737 Kč

$$1\,116 \times 60 \% \text{ a } 1\,116 \times 66 \%$$

7. **Nemocenské za dobu nemoci 24 kalendářních dnů**, tj.

denní nemocenské 60 % DVZr x 16 KD + denní nemocenské 66 % DVZr x 8 KD

16 616 Kč

$$16 \times 670 + 8 \times 737$$

Zaměstnanec s DPN od 4. 1. 2019 do 10. 2. 2019 obdrží od zaměstnavatele 6 505 Kč a od OSSZ 16 616 Kč.

Právní stav: 1. 7. 2019 - zrušení karenční doby

V případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti po 1. 7. 2019 bude změna pouze ve výpočtu náhrady mzdy. Nemocenské od 15. KD bude stejné jako ke dni 1. 1. 2019.

Pracovník se stal dočasně práce neschopným 11. července 2019 a současná pracovní neschopnost trvala do 17. srpna 2019, tj. 38 kalendářních dnů. Jeho základní plat činil v měsících duben až červen 40 000 Kč. Pracovní doba je 40 hodin týdně (8 hodin denně). Pro zjednodušení v tomto příkladu zaměstnanec v posledním čtvrtletí odpracoval všechny pracovní směny.

Pracovník pobíral:

- 14 KD náhradu mzdy, tj. 10 pracovních dnů a z toho první tři byly bez náhrady mzdy (tzv. karenční doba)
- 16 KD nemocenskou ve výši 60 % denního vyměřovacího základu
- 8 KD nemocenské ve výši 66 % denního vyměřovacího základu.

Náhrada mzdy

Za prvních 14 kalendářních dnů tj. 10 pracovních dnů dočasné pracovní neschopnosti má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy.

Výpočet

8. **Průměrný hodinový výdělek (PHV)** je výdělek za poslední čtvrtletí (tři měsíce) dělený počtem odpracovaných hodin v uvedeném období, včetně přesčasových hodin.

$$\text{PHV} = 227,27 \text{ Kč} \quad 120\,000/528$$

V rozhodném období zúčtováno (říjen – prosinec 2018) **120 000 Kč** (3 x 40 000)

Počet odpracovaných hodin za uvedené období (včetně svátků) **528 hodin**

9. **Redukce průměrného hodinového výdělku** vychází z právní úpravy denního vyměřovacího základu pro NP. Z částky do první redukční hranice se počítá 90 %, z částky nad první redukční hranicí do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranicí do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží (v roce 2019 byla první RH 190,75 Kč, druhá RH 286,13 Kč a třetí RH 572,25 Kč).

$$\text{Redukovaný PHV} = 193,60 \text{ Kč} \quad 171,68 + 21,92$$

$$190,75 \times 90 \% + (227,27 - 190,75) \times 60 \%$$

10. **Náhrada mzdy za 1 hodinu** je 60 % redukovaného PHV

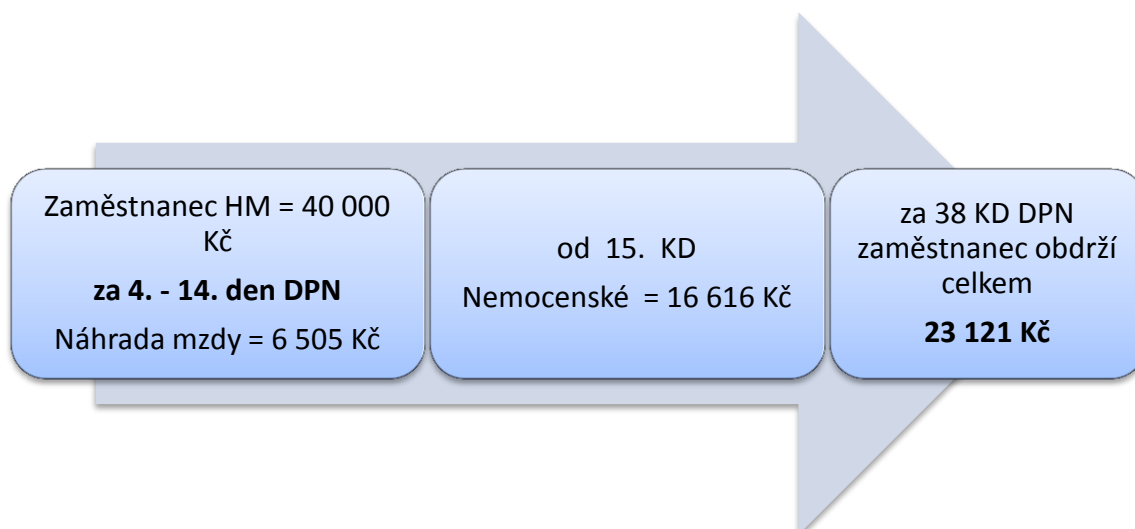
$$\text{Náhrada mzdy (1 hod.)} = 116,16 \text{ Kč} \quad \text{za 1. – 14. den trvání DPN} \quad 193,60 \times 60 \%$$

11. **Náhrada mzdy za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti** je náhrada mzdy za 1 hodinu krát 8 hodin krát **10** pracovních dnů). Výpočet se zaokrouhlí na celé Kč nahoru.

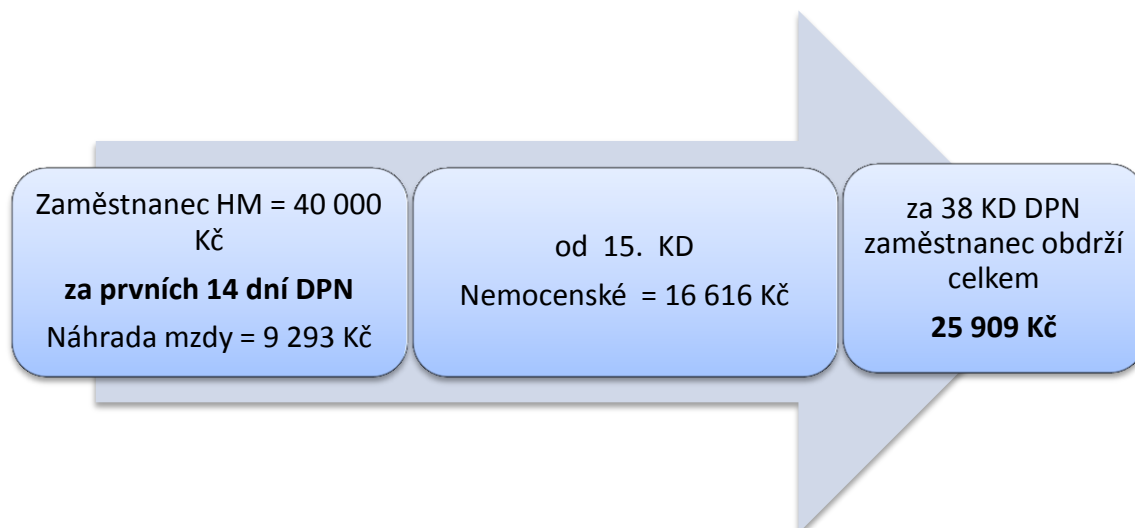
$$\text{Náhrada mzdy} = 9\,293 \text{ Kč} \quad 116,16 \times 8 \times 10$$

Nemocenské za dobu nemoci 24 kalendářních dnů = 16 616 Kč.

Zaměstnanec s DPN od 11. 7. 2019 do 17. 8. 2019 obdrží od zaměstnavatele 9 293 Kč a od OSSZ 16 616 Kč.



Obrázek 4: Dočasná pracovní neschopnost k 1. 1. 2019, zpracování vlastní



Obrázek 5: Dočasná pracovní neschopnost po zrušení karenční doby, zpracování vlastní

Z výše uvedených příkladů je patrné, že zaměstnanec se zrušením karenční doby od 1. 7. 2019 získá na náhradách mzdy po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti o 2 788 Kč. Z tohoto vyplývají obavy, že na zrušení karenční doby zaplatí jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci. Zaměstnavatelé zatížením svých rozpočtů a zaměstnanci tím, že budou muset pracovat i za kolegy, kteří se budou snažit nemocenskou zneužívat.

2.4 Modelový příklad 4 - jak se projeví zrušení karenční doby a snížení pojistného u zaměstnavatele

Již z předchozího příkladu je jisté, že snížení pojistného o 0,2 procentního bodu na pokrytí zvýšených nákladů zaměstnavatel nebude stačit. Výdaje firem nadále porostou

se zvyšujícími se mzdami, počty nemocensky pojištěných osob a se zvyšujícím se počtem prostonaných snů. Jak se tato změna projeví na nákladech firem, se pokusím přiblížit v následujícím příkladu.

Tabulka 3: Ukazatelé dočasné pracovní neschopnosti 2018

Ukazatelé dočasné pracovní neschopnosti v roce 2018				
rok 2018	k 31. 3.	k 30. 6.	k 30.9.	k 31. 12.
Počet ukončených případů DPN	595 881	1 013 791	1 342 542	1 772 465
Počet prostonaných dnů	19 785 672	38 286 512	53 946 130	69 964 980
Průměrná doba trvání jednoho případu DPN	33,20	37,77	40,18	39,47
DPN ukončené rozhodnutím OSSZ/PSSZ/MSSZ	375	787	1 185	1 662
Porušení léčebného režimu	1 094	2 316	3 631	4 878

Zdroj: ČSSZ, 2019, zpracování vlastní

Tabulka 4: Ukazatelé dočasné pracovní neschopnosti 2019

Ukazatelé dočasné pracovní neschopnosti v roce 2019				
rok 2019	k 31. 3.	k 30. 6.	k 30.9.	k 31. 12.
Počet ukončených případů DPN	548 609	963 888	1 343 077	1 832 412
Počet prostonaných dnů	21 128 228	40 240 981	57 227 313	75 058 722
Průměrná doba trvání jednoho případu DPN	38,51	41,75	42,61	40,96
DPN ukončené rozhodnutím OSSZ/PSSZ/MSSZ	708	1 261	1 177	2 727
Porušení léčebného režimu	1 106	2 370	3 802	4 812

Zdroj: ČSSZ, 2019, zpracování vlastní

Stav k 31. 12. 2019

Podle statistik České správy sociálního zabezpečení

- byl počet zaměstnaných pojištěnců **4 626 110**,
- počet prostonaných dnů **75 058 722**,
- v průměru byl jeden pojištěnec nemocen **16 dnů**.

Kdyby se tato průměrná dočasná pracovní neschopnost zaměstnance s hrubou mzdou 40 000 Kč rozdělila do tří úseků (zaměstnanec by byl nemocný téměř tři na sebe nenavazující týdny v roce).

Zaměstnanec s touto HM za první tři dny nemoci podle nové právní úpravy dostane

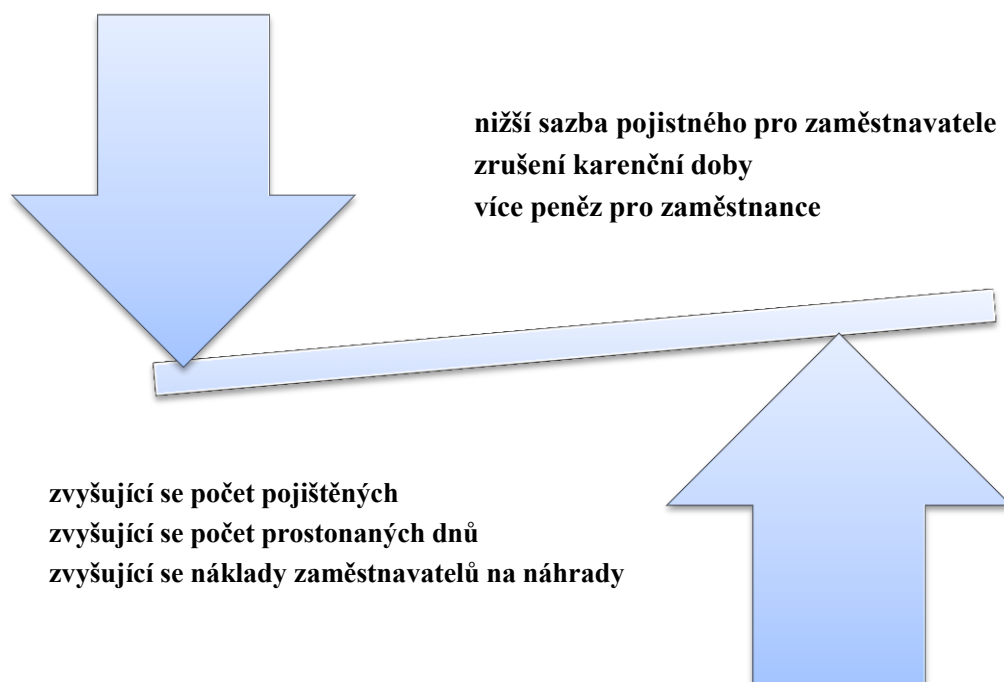
2 789 Kč (116,16 x 8 x 3 a zaokrouhlíme na celé koruny nahoru)

8 367 Kč za celý rok, pokud zaměstnanec bude nemocen ve třech časových úsecích

Zaměstnavatel musí z jeho HM mzdy odvést po novu o 0,2 procentního bodu na nemocenském pojištění méně

960 Kč za rok (40 000 x 0,002 x12)

Při takovéto možnosti čerpání DPN u jednoho zaměstnance s HM 40 000 Kč vyjde zaměstnavatele zrušení karenční doby ročně o 7 407 Kč (8 367 – 960) navíc. A to v tomto příkladu nepočítáme zvýšenou úroveň dočasné pracovní neschopnosti. Samozřejmě zaměstnavatel zaměstnává více zaměstnanců, potom ho zrušení karenční doby může vyjít na desítky tisíc ročně. Je tedy jisté, a to nejenom podle tohoto příkladu, že snížení pojistného o 0,2 procentního bodu opravdu nepokryje zvýšené náklady na náhrady. Zaměstnavatelé byli proti od samého začátku a odezvou na jejich nespokojenost byla podmínka zavedení eNeschopenky. Zaměstnavatelé chtěli být okamžitě informováni o vzniku dočasné pracovní neschopnosti svých zaměstnanců. Obávali se nárůstu nemocnosti a jejího zneužívání a díky elektronickému systému chtěli získat lepší kontrolu a přehled o pracovní neschopnosti zaměstnanců. Příslib, že se eNeschopenky spustí při zrušení karence, zaměstnavatelé nejdříve od členů vlády dostali. První půlrok byl ovšem bez nových eNeschopenek, začaly se používat až od ledna 2020.



Obrázek 6: Důsledek zrušení karenční doby pro zaměstnavatele, zpracování vlastní

2.5 Modelový příklad 5 - nárok a výpočet nemocenské u OSVČ

Příklad, kdy OSVČ nemá nárok na dávku

Osoba samostatně výdělečně činná ukončila svojí výdělečnou činnost dne 30. 12. 2018, a tím současně i účast na nemocenském pojištění. Dne 4. 2. 2019 znovu zahájí svoji činnost ke dni 1. 2. 2019 a zároveň se k tomuto datu přihlásí k nemocenskému pojištění. Dne 4. 2. 2019 OSVČ onemocní. Nárok na výplatu nemocenského od 15. dne trvání DPN nemá, protože zde není splněna podmínka trvání účasti na NP po dobu nejméně tří kalendářních měsíců bezprostředně předcházejících vzniku nemoci. Ale kdyby DPN vznikla dne 4. 5. 2019 nebo později (předpokladem je pravidelná úhrada pojistného), OSVČ by nárok na dávku byl přiznán. Pokud by však nemoc pokračovala od 4. 2. 2019 až do doby po 4. 5. 2019, nárok na dávku od 5. 5. 2019 opět není, protože tato nemoc vznikla před uplynutím třech měsíců od vzniku účasti na NP.

Příklad na výpočet nemocenské

OSVČ onemocněl 3. 12. 2019, účast na nemocenském pojištění je od 1. 7. 2019, platí měsíční pojistné na NP ve výši 172 Kč. V rozhodném období (12 kalendářních měsíců, před kalendářním měsícem, ve kterém onemocněl) nebyly uplatněny jiné dávky NP (nebudou zde žádné vyloučené doby).

Od 15. KD dočasné pracovní neschopnosti náleží OSVČ nemocenské.

Výpočet

1. **V rozhodném období** (12 kalendářních měsíců, před kalendářním měsícem, ve kterém onemocněl) nebyly uplatněny jiné dávky NP (nebudou zde žádné vyloučené doby).

prosinec 2018 – listopad 2019

2. **Počet kalendářních dnů** v rozhodném období. Vyloučené doby jsou prosinec 2018 až červen 2019, tj. 212 dnů

153 kalendářních dnů

365 - 212

3. **Vyměřovací základ pro výpočet dávky** je pojistné na NP za 7/2019 až 12/2019 po 172 Kč měsíčně.
4. Měsíční vyměřovací základ (VZ) vypočtený je 8 175 Kč podle limitu z přehledu za rok 2018, který byl podán v březnu 2019

VZ = 40 875 Kč

8 175 x 5 (za období účasti na NP v roce 2019)

5. **Denní vyměřovací základ**

267,16

40 875/153

6. **Redukce denního vyměřovacího základu (DVZr)** z částky DVZ do první redukční hranice se počítá 90 %, z částky DVZ nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky DVZ nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 %, k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží (v roce 2019 byla první RH 1 090 Kč, druhá RH 1 635 Kč a třetí RH 3 270 Kč).

241 Kč

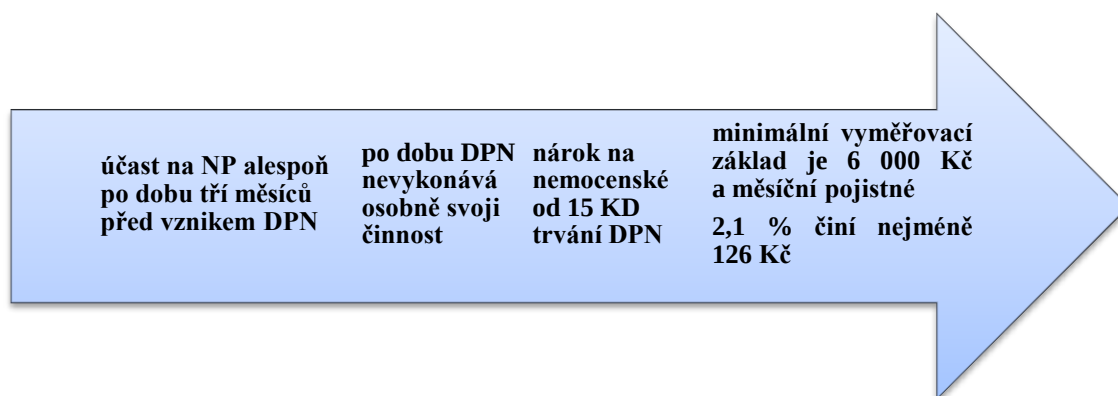
267,16 x 90 %

7. **Denní nemocenské** od 15. do 30. dne DPN činí **60 %** z DVZr; od 31. dne **66 %** DVZr a od 61. dne DPN **72 %** z DVZr. Výpočet se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Toto je stejné jako u zaměstnance.

145 Kč a 160 Kč a 174 Kč

241 x 60 % a 241 x 66 % a 241 x 72 %

Od 15. do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti OSVČ bude pobírat denní dávku nemocenského ve výši 145 Kč, od 31. do 60. kalendářního dne 160 Kč denně a od 61. dne 174 Kč denně.



Obrázek 7: Podmínky nároku OSVČ na nemocenské, zpracování vlastní

2.6 Modelový příklad 6 - karenční doba

Náhrada mzdy v době trvání dočasné pracovní neschopnosti v současné podobě byla poprvé zavedena od roku 2009. Vyplácela se zaměstnavatelem v období prvních 14 KD trvání DPN (v letech 2011 až 2013 v prvních 21 KD trvání DPN). Ovšem až od čtvrté zameškané směny, případně od 25. zameškané hodiny. Zrušením karenční doby se náhrada od 1. 7. 2019 začala vyplácet od **první zameškané směny**. Můžeme se setkat s informací, že po novele bude zaměstnavatel hradit náhradu od prvního dne nemoci. To ovšem není pravda. Náhrada mzdy náleží jen za zameškané směny a za svátky, za které jinak zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, nebo se mu mzda či plat vůbec nekrátí.

- Klasická týdenní pracovní doba od pondělí do pátku – onemocní-li zaměstnanec v pondělí, bude zaměstnavatel nově hradit náhradu mzdy od pondělí bez karenční doby, ale pokud zaměstnanec onemocní například v neděli, zaměstnavatel hradí náhradu mzdy opět do pondělí, protože pondělí byla jeho první zameškaná směna.
- Nerovnoměrně rozvržená pracovní směna – zaměstnanec onemocněl v pondělí a podle harmonogramu směn měl mít v pondělí a v úterý volno. I když je

prvním dnem nemoci pondělí, prvním dnem zameškané směny je ale podle harmonogramu středa a tedy také prvním dnem z čtrnáctidenního období.

- Zaměstnanec odpracoval pouze část směny, navštívil lékaře, který mu vystavil DPN ještě tentýž den. Část odpracované směny bude zaplacená mzdou (platem) a za zbytek směny, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, mu náleží náhrada mzdy. Tento den je zároveň prvním dnem nemoci.

Na základě přechodných ustanovení v novele zákona bude zachován postup při poskytování náhrady mzdy u PN vzniklých před účinností novely zákona. Rozhodující bude, zda nemoc vznikla do 30. 6. nebo po 1. 7. 2019.

- Lékař 1. 7. 2019 vystaví zaměstnanci DPN se zpětným datem, a to k 30. 6. 2019. Otázka je, zda bude mít zaměstnanec nárok na náhradu mzdy od první zameškané směny, nebo zde bude platit karenční doba? V tomto případě musí lékař posoudit, zda DPN vznikla před 1. 7. 2019, a bude postupovat podle staré právní úpravy. Protože pro vznik DPN není rozhodující datum vystavení lékařem, ale datum, které se stanoví jako **počátek** DPN.

Lékař může uznat zaměstnance práce neschopným se zpětným datem. Obvykle se jedná o tři dny, a to v případě, že změna zdravotního stavu nastala opravdu dříve než v den návštěvy lékaře.

Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě je náhradou mzdy „svého druhu“, neboť vznik práva na tuto náhradu a její poskytování, stejně tak i způsob jejího stanovení, je odlišný od ostatních náhrad v pracovně právních vztazích (např. náhrady za dovolenou, při překážkách ze strany zaměstnance, zaměstnavatele). Náhrada mzdy podle ZP je tak svým způsobem atypická a svou povahou, výpočtem a podmínkami poskytování spíše podobná nemocenské. Je to příjem, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance a od odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Schmied, 2019)

2.7 Jiné alternativy řešení

Účelem zrušení karenční doby bylo časté přecházení nemocí zaměstnanců, docházelo tak k šíření nemoci jen proto, aby lidé v zaměstnání z finančních důvodů nechyběli nebo raději v tyto dny čerpali řádnou dovolenu.

Ale existuje celá řada možností, které by firmy tolik nezatížily. Nejjednodušší, ale zcela jistě nejdražší možnost by byla, kdyby náhradu v prvních třech dnech nemoci hradil stát. Což asi nepřichází v úvahu. Další možností by bylo karenční dobu zkrátit, například na jeden nebo dva dny. Další alternativou by bylo ponechání počtu dní, kdy by zaměstnavatel měl vyplácet náhradu mzdy, ale namísto od 4. do 14. dne DPN by platil od 1. do 11. dne. Dále by se mohla také snížit procentuální výměra náhrady v prvních dnech DPN. Nebo by vláda mohla jako kompenzaci uzákonit tzv. sick-days nebo-li zdravotní volna. Ale i tato opatření by měla být firmám vykompenzována snížením pojistného za zaměstnance nebo jiným zvýhodněním pro zaměstnavatele.

Jako nejprůzračnější řešení se mi jeví, než zrušení karenční doby se slevou z pojistného, zavést odpovídající slevu pro ty zaměstnavatele, kteří předtím i nyní nabízejí svým zaměstnancům benefity, kterými do 1. 7. 2019 kompenzovali karenční dobu. Jedná se například o již zmíněné sick-days, umožnění práce z domova - home office, delší výměra dovolené.

2.8 Schvalování a čerpání zdravotního volna - sick-days

Řada firem poskytovala ještě před zrušením karenční doby tyto volné nebo nemocné dny. Jsou považovány za oblíbené zaměstnanecké benefity hojně využívané již dávno ve velkých firmách. Volné dny (free-days) lze využít k jakékoli soukromé činnosti zaměstnance (k relaxaci, sportovním činnostem, vyřizování na úřadech). Nemocné dny (sick-days) jsou potom chápány vysloveně jako zdravotní volno sloužící k překonání krátkodobé zdravotní indispozice, jako je nachlazení, nevolnost, střevní potíže. Poskytnutí zdravotního volna je výhodné pro obě strany. Zaměstnanec nemoc nepřechází a nemůže nakazit ostatní. Protože tyto dávky nejsou poskytovány podle zákoníku práce, měl by zaměstnavatel nastavit podmínky čerpání, tj. zda se bude jednat o náhradu v plné výši, kterým zaměstnancům se bude poskytovat, kolik dní zdravotního volna poskytnout a jakým způsobem se bude volno hlásit a co s nevyčerpanými dny. Čerpání by mělo být ošetřeno vnitřním předpisem, kolektivní či individuální smlouvou

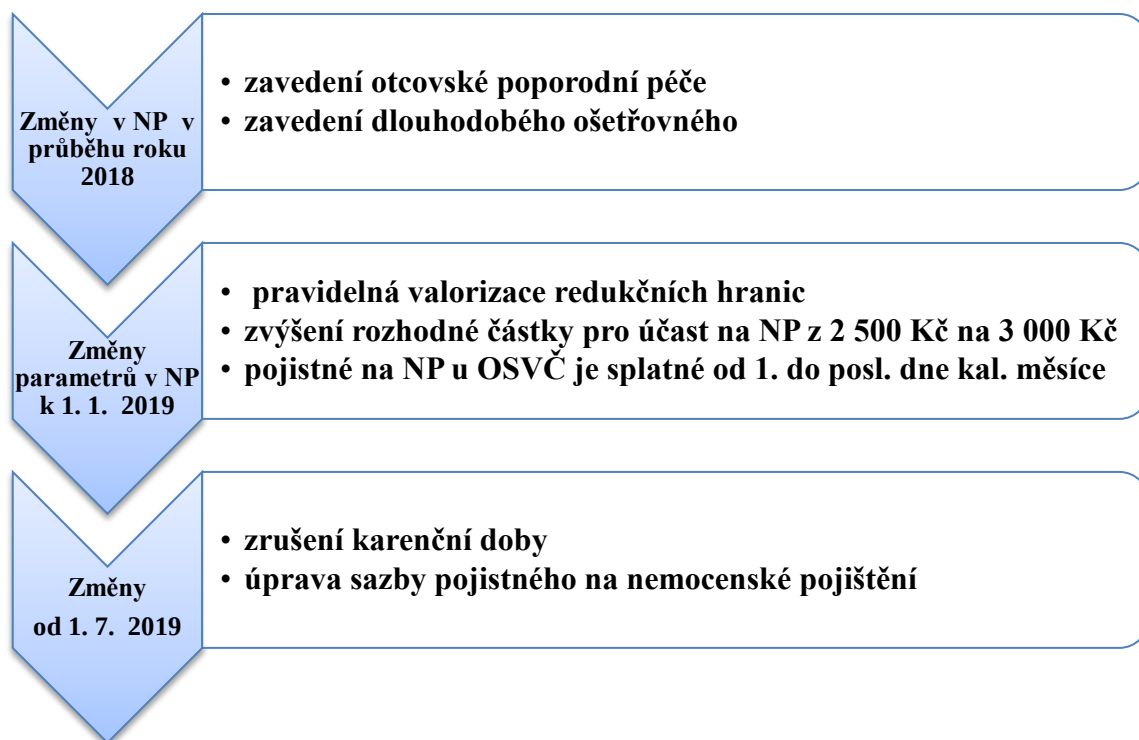
a zaměstnavatel by pravidla čerpání měl přizpůsobit svým provozním možnostem. Obvykle firmy poskytují 3 až 5 dnů tohoto volna za kalendářní rok. Většinou se zdravotní volno posuzuje jako překážka v práci, za kterou je poskytována mzda z průměrného výdělku nebo např. u státních úředníků plná mzda. V naší organizaci poskytujeme nyní, i po zrušení karenční doby, 2 dny ve výši 80 % průměrného výdělku. Před zrušením karenční doby to byly 4 dny. Důležité je také rozhodnout, jakým způsobem tyto dny evidovat v docházce, protože toto ovlivní následné stanovení průměrné mzdy pro pracovněprávní účely, např. nárok na řádnou dovolenou podle odpracovaných směn. Proto je nutné stanovit, zda budou považovány za překážku v práci nebo za dny výkonu práce. Zdravotní volno je zdanitelný příjem, který podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Jak jsem již zmínila, tak zákoník práce pojem zdravotní volno nezná, nepočítá se tedy s možností kontroly v době jeho čerpání. V tomto případě by se nejednalo o porušování léčebného režimu v době pracovní neschopnosti. Nevyčerpané dny se nepřevádějí do dalšího roku a ani neproplácejí jako nevyčerpaná dovolená. Ovšem existují i jiné možnosti, jako například práce z domova (pokud to její povaha vůbec umožňuje). V obou případech hraje podstatnou roli vzájemná důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Jako příklad bych uvedla, jakým způsobem je upraveno čerpání zdravotního volna u mého bývalého zaměstnavatele (u Státní veterinární správy, v tomto případě tzv. indispozičního volna). *“Státní zaměstnanci mají nárok až na 5 dnů indispozičního volna v kalendářním roce pouze na základě jejich oznámení o osobních důvodech, bez povinnosti předložení dokladu o důvodu nepřítomnosti (část pátá, čl. 10 KDVS). Nárok se při nástupu do zaměstnání v průběhu roku nekrátí. Státním zaměstnancům, kteří mají stanovenou služební dobu nebo povolenou kratší služební dobu rozvrženou jinak než do pětidenního pracovního týdne, se poskytne v kalendářním roce tolik pracovních dnů indispozičního volna, na kolik pracovních dnů v týdnu je rozvržena jejich služební doba. Tento nárok se u SVS vztahuje i na zaměstnance v pracovním poměru. Čerpání indispozičního volna zaměstnanec bez prodlení oznámí svému přímému nadřízenému jakýmkoliv průkazným způsobem – SMS zpráva, e-mail. Dodatečně si o schválení zažádá prostřednictvím modulu Docházka.”* (Portál SVS, 2019)

„Služební úřady poskytnou státním zaměstnancům na základě jejich žádosti, ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o neschopnosti výkonu služby, služební volno v trvání 5 dnů v průběhu kalendářního roku, za dobu čerpání tohoto

služebního volna se plat nekrátí. Pro stanovení nároku na dovolenou se za výkon služby považuje také toto poskytnuté služební volno.“ (MVCR, 2019)

3. Diskuse



Obrázek 8: Zásadní změny v NP v roce 2018 a 2019, zpracování vlastní

V této tabulce jsem shrnula nejvýznamnější změny, které v porovnávaném období nastaly. V roce 2018 je to především zavedení dvou nových dávek nemocenského pojištění. V první řadě je to zavedení otcovské poporodní péče zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění s účinností od 1. února 2018 a zavedení dlouhodobého ošetrovního zákonem č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006., o nemocenském pojištění s účinností od 1. června 2018. Zatímco jinde v Evropě je tzv. otcovská již zaběhlou praxí, u nás je to novinka. Smyslem otcovské je zapojit novopečené tatínky do výchovy a usnadnit maminkám první dny po porodu. V rámci Evropy se otcovská odlišuje nejen ve dnech nároku, ale také ve výši dávky. Proto by bylo dobré tuto problematiku v rámci EU sjednotit. Uvažuje se o 10 dnech nároku. Já osobně jsem se ve své praxi setkala od zavedení těchto dávek pouze s tzv. otcovskou a zatím jen jednou. Také z přehledů vybraných statistických ukazatelů z agend ČSSZ je patrné, jak nízký podíl výdajů na dávky nemocenského pojištění tvoří. Dochází k pozvolnému nárůstu, ale v porovnání

s ostatními dávkami, je to zanedbatelné, avšak ze sociálního hlediska nepochybně významné.

Na základě nařízení vlády č. 213/2018 Sb. se stanovily nové redukční hranice pro účely nemocenského pojištění pro rok 2019 a byly uvedeny ve sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 237/2018 Sb. K této valorizaci redukčních hranic vyměřovacího základu dochází každoročně, tak částka rozhodná pro účast na NP se zvyšuje teprve podruhé. Nejdříve tato částka činila 2 000 Kč. Od 1. 1. 2012 byla zvýšena na 2 500 Kč a nyní se sdělením MPSV č. 236/2018 od 1. ledna 2019 zvyšuje na 3 000 Kč.

Ovšem nejvýraznější změnou, na kterou jsem se zaměřila ve svých modelových příkladech, bylo zrušení karenční doby a s tím i související snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění. Na modelovém příkladu č. 3 jsem porovnála výši náhrady za prvních 14 dnů DPN před a po zrušení karenční doby. Z výpočtů je vidět, že její zrušení je výhodné především pro zaměstnance a již méně výhodné pro zaměstnavatele. Náhrady podle nové právní úpravy, a to od prvního dne nemoci, musí zaplatit zaměstnavatel ze svého. Musí svému zaměstnanci platit, i když právě nepracuje. Je tedy logické, že s touto změnou řada zaměstnavatelů nesouhlasí a byli proti zrušení karenční doby. V dalších modelových příkladech jsem se zaměřila také na zaměstnavatele, a to jak moc je tato změna zatíží. Jako kompenzaci stát snížil sazbu nemocenského pojištění z původních 2,3 % na 2,1 %, ale to opravdu není příliš a zdaleka to zvýšené náklady spojené s úhradou v prvních čtrnácti dnech nepokryje. Při výpočtech v modelovém příkladu 1 a 2, kdy jsem porovnála zaměstnance s hrubou mzdou 40 000 Kč a s minimální mzdou, která byla v roce 2019 13 350 Kč a spočítala jejich náhradu za první tři dny nemoci. A porovnála s částkou, kterou musí jejich zaměstnavatel z jejich hrubé mzdy odvést. A výsledek? Snížení pojistného sotva vykompenzuje jen jeden den náhrady v roce, a to v obou případech, přestože se zdá, že zaměstnavatel na odvodech ušetří. V modelovém příkladu č. 4, kde jsem vycházela ze statistik ČSSZ, jsem zvyšování nákladů firem demonstrovala na zaměstnanci, který je sice nemocen např. 16 dnů (to není za jeden kalendářní rok příliš), ale díky této změně, netvrdím, že je tomu tak vždy, si může zaměstnanec DPN teoreticky rozdělit v roce i na více nenavazujících týdnů nemoci (v mé praxi se s tímto setkávám velice často) a při více zaměstnancích je potom jisté, že zaměstnavatele zrušení karenční doby vyjde i na desítky tisíc ročně. Je také důležité zmínit, že zaměstnavatel tuto náhradu poskytuje od první zameškané směny, nikoliv od prvního dne nemoci. Náhrada tedy náleží jen za

zameškané směny a svátky, za které by jinak zaměstnanci příslušela náhrada mzdy, nebo by se mu mzda či plat nekrátila. Proč vlastně došlo ke zrušení karenční doby? Když to do této doby fungovalo? Je sice pravda, že řada zaměstnanců ze strachu ze ztráty na výdělku běžné krátkodobé nemoci přecházela, nebo využívala na tyto dny řádnou dovolenou. A je také v pořádku, že by zaměstnanci měli být nějakým způsobem finančně kompenzováni v prvních třech dnech nemoci. Nemyslím si, že všichni zaměstnanci jsou simulanti a dané situace zneužívají. Vždyť i podle slov ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové (ČSSD), která uvedla „*Karenční dobu jsem vždy považovala za sociální a nefunkční opatření, které kolektivně trestá pracující za nemoc a hází do jednoho pytle poctivé zaměstnance s podvodníky. Krátkodobá nemocnost je dnes na stejné úrovni jako před jejím zavedením, dlouhodobá nemocnost, která ohrožuje nejen zaměstnance, ale negativně dopadá i na zaměstnavatele a stát, se dokonce o polovinu zvýšila,*“ Vždy záleží na jedinci.

Ale nešlo by to vymyslet jinak, aby zaměstnavatel nebyl tolik, nebo alespoň méně zatížen? Vždyť pokles sazby o 0,2 procentního bodu je poměrně bezvýznamný. Některé možnosti jsem již ve své bakalářské práci zmínila. Ale jako nejlepší variantu, daleko lepší než plošné zrušení karenční doby, byť se slevou, by bylo zavedení odpovídající slevy na pojistném pro ty zaměstnavatele, kteří by svým zaměstnancům nabízeli benefity. Mám na mysli tzv. sick-days. V dnešní době poskytování a čerpání tohoto volna totiž není nikde v zákoně ošetřeno. Proč tedy nezměnit toto? Jinou možností by bylo zavedení placení pojistného na nemocenské zaměstnancem. Přenesla by se tak povinnost platit ze zaměstnavatele přímo na ty, kteří potom dávky z nemocenského pojištění čerpají. Ale toto by se zase nesetkalo s kladným ohlasem u zaměstnanců.

Od 1. 1. 2020, alespoň jako kompenzací zaměstnavatelům za zrušení karenční doby, vešla v platnost eNeschopenka. Zaměstnavatelé si přáli být okamžitě informováni o dočasné neschopnosti svých zaměstnanců. Dříve měl totiž lékař na odeslání neschopenky tři dny. Od 1. 1. 2020 musí být eNeschopenka odeslána nejpozději následující den.

Závěr

V teoretické části bakalářské práce jsem stručně charakterizovala systém sociálního zabezpečení v České republice a místo nemocenského pojištění v něm. Podstatná část byla věnována objasnění základních pojmů. Popsala jsem principy systému nemocenského pojištění, podmínky účasti zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných na nemocenském pojištění, okruh pojištěných osob, obecné podmínky nároku na jednotlivé dávky, obecné charakteristiky dávkového schématu, podpůrní doby jednotlivých dávek a jejich dávkové formule.

Vývoj v oblasti nemocenského pojištění byl v letech 2009 – 2019 poměrně dynamický, jak z hlediska legislativních změn, které se dotkly některých dávek, rovněž znamenaly zavedení dvou zcela nových dávek v roce 2018 – otcovské poporodní péče a dlouhodobého ošetrovného, tak také změn v míře čerpání jednotlivých dávek nemocenského pojištění. V roce 2019 především zrušení karenční doby a snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění. V roce 2019 došlo k navýšení rozhodné částky, která zakládá účast na nemocenském pojištění na 3 000 Kč. Tato částka se zvyšovala zatím podruhé (první navýšení z 2 000 Kč na 2 500 Kč bylo v roce 2012). U OSVČ a u zahraničního zaměstnance došlo s účinností od 1. 7. 2019 v důsledku změny sazby pojistného také ke snížení minimální výše pojistného na nemocenské pojištění. Další významnou změnou týkající se OSVČ byla v oblasti placení měsíčních záloh. V roce 2019 začalo být pojistné na nemocenské pojištění za kalendářní měsíc u těchto osob nově splatné od prvního do posledního dne daného kalendářního měsíce.

Výše uvedenou problematiku jsem se pokusila srozumitelně a snad i výstižně popsat ve své práci. Zaměřila jsem se na dočasnou pracovní neschopnost, u které díky legislativě, došlo k nejvýraznějším změnám. Na modelových příkladech jsem ukázala, jaké výhody či nevýhody tato právní úprava přinesla zaměstnancům a zaměstnavatelům. Snažila jsem najít i jiná alternativní řešení, která by se dala využít namísto zrušení karenční doby.

Výsledkem mé práce je zjištění, že změny ve sledovaném období mají vliv na celý systém nemocenského pojištění a především na některé dávky. Okamžitý vliv změn v právní úpravě je patrný v oblasti výdajů na jednotlivé dávky a také ve zvýšených výdajích zaměstnavatelů, kteří se zrušením karenční doby od samého začátku nesouhlasí.

Seznam použité literatury

GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Sociální zabezpečení. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3686-9.

Český statistický úřad: Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice za 1. pololetí 2019 [online]. [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-za-1-pololeti-2019>

ČSSZ: Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti dle délky trvání v České republice (stav k) Datum: 31. 12. 2018 [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-ukoncenych-pripadu-docasne-pracovni-neschopnosti-dle-delky-trvani-v-ceske-republice-stav-k>

ČSSZ: Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti dle délky trvání v České republice (stav k) Datum: 31. 12. 2019 [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-ukoncenych-pripadu-docasne-pracovni-neschopnosti-dle-delky-trvani-v-ceske-republice-stav-k>

ČSSZ: PŘEHLED VYBRANÝCH STATISTICKÝCH UKAZATELŮ Z AGENDY ČSSZ [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/web/cz/souhrnny-prehled-ukazatelu#section_4

ČSSZ: Souhrnný přehled ukazatelů [online]. [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/208838/Ukazatele_prosinec2019.pdf/dd368ea8-9da1-6fd6-9351-e20ab311700a

ČSSZ: Změny v pojištění OSVČ od 1. 1. 2019 [online]. [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/zmeny-v-pojisteni-osvc-od-1-1-2019>

Ministerstvo vnitra České republiky: Kolektivní dohoda vyššího stupně [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/kolektivni-dohoda-vyssiho-stupne.aspx>

MPSV.CZ - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: Nemocenské pojištění v roce 2019 [online]. [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>

MPSV.CZ - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019 [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>

MPSV.CZ - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: Informace o vyplacených dávkách v rezortu MPSV ČR v prosinci 2019 [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/rok-2019>

Portál SVS: ZÁKLADNÍ INFORMACE PRO NOVÉHO ZAMĚSTNANCE STÁTNÍ VETERINÁRNÍ SPRÁVY [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://portal.svscr.cz/>

Redukce denního vyměřovacího základu. <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni> [online]. [cit. 2019-10-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>

SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2., aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

Sociální pojištění aneb Kdy pomůže stát. DTest [online]. Vydáno: 4. 5. 2017. Publikováno v časopise 5/2017 [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: <https://www.dtest.cz/clanek-5850/socialni-pojisteni-aneb-kdy-pomuze-stat>

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. Zákon o nemocenském pojištění: od ... : s komentářem a příklady. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-189-5.

ÚZ 2019 Sociální pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, organizace a provádění sociálního zabezpečení, změny všech 4 zákonů od 1. 1. 2019

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

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zákon o nemocenském pojištění: od ... : s komentářem a příklady. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-193-2.

Přílohy

Příloha A. 1 Plánovací kalendář 2019

měsíc	po	út	st	čt	pá	so	ne	č. týdne	prac. dnů	měsíc	prac. dnů	prac. hodin
Leden		1	2	3	4	5	6	1	3	1	22	176
	7	8	9	10	11	12	13	2	5			
	14	15	16	17	18	19	20	3	5			
	21	22	23	24	25	26	27	4	5			
	28	29	30	31				5	4			
Únor					1	2	3	5	1	2	20	160
	4	5	6	7	8	9	10	6	5			
	11	12	13	14	15	16	17	7	5			
	18	19	20	21	22	23	24	8	5			
	25	26	27	28				9	4			
Březen					1	2	3	9	1	3	21	168
	4	5	6	7	8	9	10	10	5			
	11	12	13	14	15	16	17	11	5			
	18	19	20	21	22	23	24	12	5			
	25	26	27	28	29	30	31	13	5			
Duben	1	2	3	4	5	6	7	14	5	4	20	160
	8	9	10	11	12	13	14	15	5			
	15	16	17	18	19	20	21	16	4			
	22	23	24	25	26	27	28	17	4			
	29	30						18	2			
Květen			1	2	3	4	5	18	2	5	21	168
	6	7	8	9	10	11	12	19	4			
	13	14	15	16	17	18	19	20	5			
	20	21	22	23	24	25	26	21	5			
	27	28	29	30	31			22	5			
Červen						1	2	22	0	6	20	160
	3	4	5	6	7	8	9	23	5			
	10	11	12	13	14	15	16	24	5			
	17	18	19	20	21	22	23	25	5			
	24	25	26	27	28	29	30	26	5			

2019 Plánovací kalendář

svátků celkem/plac.: 13/10

celkem prac. dnů: 251

OnBusiness.cz

OnBusiness.cz

OnBusiness.cz

měsíc	po	út	st	čt	pá	so	ne	č. týdne	prac. dnů	měsíc	prac. dnů	prac. hodin
Červenec	1	2	3	4	5	6	7	27	4	7	22	176
	8	9	10	11	12	13	14	28	5			
	15	16	17	18	19	20	21	29	5			
	22	23	24	25	26	27	28	30	5			
	29	30	31					31	3			
Srpen				1	2	3	4	31	2	8	22	176
	5	6	7	8	9	10	11	32	5			
	12	13	14	15	16	17	18	33	5			
	19	20	21	22	23	24	25	34	5			
	26	27	28	29	30	31		35	5			
Září							1	35	0	9	21	168
	2	3	4	5	6	7	8	36	5			
	9	10	11	12	13	14	15	37	5			
	16	17	18	19	20	21	22	38	5			
	23	24	25	26	27	28	29	39	5			
Říjen								40	1	10	22	176
	1	2	3	4	5	6	7	41	5			
	7	8	9	10	11	12	13	42	5			
	14	15	16	17	18	19	20	43	5			
	21	22	23	24	25	26	27	44	5			
Listopad	28	29	30	31				44	3	11	21	168
					1	2	3	44	1			
	4	5	6	7	8	9	10	45	5			
	11	12	13	14	15	16	17	46	5			
	18	19	20	21	22	23	24	47	5			
Prosinec	25	26	27	28	29	30		48	5	12	19	152
							1	48	0			
	2	3	4	5	6	7	8	49	5			
	9	10	11	12	13	14	15	50	5			
	16	17	18	19	20	21	22	51	5			

celkem prac. hodin: 2008 (8hodin. směny)

OnBusiness.cz

OnBusiness.cz

Zdroj: OnBusiness.cz, 2019