

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Diplomová práce

**Dávky nemocenského pojištění  
v České republice**

**Sickness insurance benefits  
in the Czech Republic**

Bc. Barbora Rubášová

Plzeň 2021



Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

*„Dávky nemocenského pojištění v České republice“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 4. 5. 2021

*v. r. Barbora Rubášová*

## Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé diplomové práce Ing. Janě Šturcové, Ph.D. za její cenné rady a připomínky, které přispěly k vypracování této práce a za vstřícný přístup v této nelehké době.

## Obsah

Úvod.....	7
Cíl a metodika.....	8
1 Sociální zabezpečení.....	9
1.1 Pojem sociální zabezpečení.....	9
1.2 Důchodové pojištění.....	10
1.2.1 Druhy dávek a jejich výše.....	10
1.2.2 Podmínky pro získání dávek.....	11
1.3 Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti .....	11
1.3.1 Druhy dávek a jejich výše.....	11
1.3.2 Podmínky pro získání dávek.....	12
2 Nemocenské pojištění .....	13
2.1 Účast zaměstnanců na pojištění .....	13
2.1.1 Vznik a zánik pojištění u zaměstnanců.....	13
2.2 Účast OSVČ na pojištění .....	15
2.2.1 Vznik a zánik pojištění u OSVČ.....	15
3 Dávky nemocenského pojištění .....	16
3.1 Druhy dávek a jejich výše .....	16
3.1.1 Podmínky pro získání dávek.....	17
3.2 Výše dávek.....	17
3.2.1 Denní vyměřovací základ .....	17
3.2.2 Rozhodné období .....	18
3.2.3 Vyloučené dny .....	19
3.2.4 Redukční hranice .....	19
3.3 Nemocenské .....	21
3.3.1 Podmínky nároku na nemocenské .....	21
3.3.2 Podpůrčí doba u nemocenského .....	22
3.3.3 Výše nemocenského .....	23
3.4 Peněžité pomoc v mateřství .....	24
3.4.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství.....	24
3.4.2 Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství .....	25
3.4.3 Výše peněžité pomoci v mateřství .....	26
3.5 Otcovská.....	26
3.5.1 Podmínky nároku na otcovskou.....	26

3.5.2	Podpůrcí doba u otcovské .....	27
3.5.3	Výše otcovské .....	27
3.6	Ošetřovné.....	27
3.6.1	Podmínky nároku na ošetřovné .....	28
3.6.2	Podpůrcí doba u ošetřovného .....	29
3.6.3	Výše ošetřovného .....	30
3.6.4	Krizové ošetřovné .....	30
3.7	Dlouhodobé ošetřovné .....	32
3.7.1	Podmínky nároku na dlouhodobé ošetřovné .....	32
3.7.2	Podpůrcí doba u dlouhodobého ošetřovného .....	34
3.7.3	Výše dlouhodobého ošetřovného .....	34
3.8	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	34
3.8.1	Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v mateřství .....	35
3.8.2	Podpůrcí doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.....	36
3.8.3	Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.....	36
3.9	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.....	36
3.9.1	Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti .....	37
3.10	Mzda .....	38
3.10.1	Minimální a průměrná mzda .....	38
3.10.2	Čistá mzda.....	40
3.11	Povinnosti zaměstnavatele v nemocenském pojištění .....	41
3.11.1	eNeschopenka.....	42
4	Výpočet dávek nemocenského pojištění .....	44
4.1	Nemocenské – praktický příklad .....	44
4.2	Peněžitá pomoc v mateřství – praktický příklad .....	48
4.3	Otcovská – praktický příklad.....	50
4.4	Ošetřovné – praktický příklad .....	52
4.4.1	Krizové ošetřovné – praktický příklad .....	54
4.5	Dlouhodobé ošetřovné – praktický příklad .....	56
4.6	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství – praktický příklad .....	59
	Závěr.....	66

Seznam použité literatury

Seznam tabulek

Seznam zkratk

Abstrakt

# Úvod

Nemocenské pojištění patří k významným instrumentům sociálního zabezpečení a je upravováno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Toto pojištění je určeno ekonomicky aktivním osobám, které z důvodu sociální události dočasně ztratily svůj příjem. V rámci nemocenského pojištění je vypláceno šest základních dávek, konkrétně se jedná o nemocenské, peněžitou pomoc v těhotenství a mateřství, otcovskou, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

V posledních letech došlo v oblasti nemocenského pojištění k několika zásadním změnám. Za jeden z důležitých roků je považován rok 2018, kdy byly zavedeny dvě nové dávky – otcovská a dlouhodobé ošetřovné. Dalším přelomovým rokem byl rok 2020, kdy nastala pandemie Covid-19, která měla zásadní vliv především na dávku ošetřovné. Konkrétně tato pandemie ovlivnila výši dané dávky a dobu, po kterou může být tato dávka pobírána.

Dávky nemocenského pojištění jsou vypláceny okresní správou sociálního zabezpečení a jsou hrazeny ze státního rozpočtu. V roce 2020 činily výdaje na tyto dávky v České republice přibližně 55,2 mld. Kč ze státního rozpočtu, což je výrazněji více než v předchozích letech. Tento rapidní nárůst souvisí především s dopadem mimořádných opatření, která byla přijata v souvislosti s pandemií Covid-19. Z téhož důvodu se výrazně zvýšil i počet osob, které dávky nemocenského pojištění v roce 2020 pobíraly.

Tato práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část a bude se především zaměřovat na jednotlivé dávky nemocenského pojištění. V teoretické části budou uvedeny podmínky nároku na určitou dávku, podpůrní doba a výše dané dávky. Dále zde budou shrnuty a popsány veškeré pojmy související s výpočtem dávek nemocenského pojištění. V praktické části budou jednotlivé dávky vypočteny za využití různých započitatelných příjmů, konkrétně zde bude využita minimální mzda, průměrná mzda a nadprůměrná mzda. Vybrané dávky budou poté porovnány s čistou mzdou.

## Cíl a metodika

Cílem této diplomové práce bude na základě teoretických východisek identifikovat současný stav dávek nemocenského pojištění v České republice. Dílčím cílem bude na praktických příkladech představit výpočet vybraných dávek nemocenského pojištění, které jsou v České republice vypláceny.

První část práce bude věnována teorii, kde nejprve bude přiblížen pojem sociální zabezpečení a následně budou rozebrány jeho jednotlivé systémy. Dále se práce bude zaměřovat na charakteristiku nemocenského pojištění, konkrétně na jeho vznik a zánik, jak u zaměstnanců, tak u osob samostatně výdělečně činných. Poslední kapitola v teoretické části bude obsahovat popis jednotlivých dávek nemocenského pojištění, konkrétně zde budou uvedeny podmínky nároku na konkrétní dávku, podpůrná doba a výše dávky. V této kapitole budou též přiblíženy pojmy související s výpočtem dávek nemocenského pojištění, konkrétně se bude jednat o denní vyměřovací základ, rozhodné období, vyloučené dny či redukční hranice. Dále bude v kapitole zmíněna náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a povinnosti zaměstnavatele v nemocenském pojištění. Pro účely praktické části zde budou také vysvětleny pojmy minimální, průměrná a čistá mzda.

Praktická část práce bude zaměřena na samotný výpočet dávek nemocenského pojištění. V každé podkapitole tedy bude uvedena jedna konkrétní dávka, která bude vypočtena za využití různých započitatelných příjmů, konkrétně se bude jednat o minimální mzdu, průměrnou mzdu a nadprůměrnou mzdu. V závěru každého výpočtu budou jednotlivé výše vyplácených dávek srovnány a určité dávky porovnány s čistou mzdou.

Informace k vypracování této diplomové práce budou čerpány z internetových zdrojů, odborné literatury a zákonů, souvisejících s danou problematikou.



# 1 Sociální zabezpečení

Pomocí systému sociálního zabezpečení a jeho jednotlivých nástrojů je uskutečňována sociální politika každého státu, kterou lze definovat jako soustavné a cílevědomé úsilí o změnu či udržení a fungování sociálního systému. Termín sociální zabezpečení vznikl teprve na počátku 20. století a jeho historickým předchůdcem byla chudinská péče. (Kahoun, 2009)

## 1.1 Pojem sociální zabezpečení

V odborných literaturách je tento pojem často definován jako systémy náhradních zdrojů, zabezpečujících relativní stabilitu, přiměřenou minimální úroveň sociálního zabezpečení a sociální suverenity. Dle Krebse ho lze obecně chápat jako soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí občanů. V současné době je také možné vnímat sociální zabezpečení jako soubor opatření formulujících solidaritu s lidmi, kteří čelí nedostatku příjmů nebo jsou vystaveni nějaké těžké životní situaci, která vyžaduje mimořádné výdaje. (Krebs, 2015)

V České republice je sociální zabezpečení tvořeno třemi samostatnými systémy – systémem sociálního pojištění, státní sociální podpory a sociální pomoci. Všechny tyto systémy se od sebe odlišují ve třech základních aspektech, a to konkrétně jakou situaci řeší, jakým způsobem jsou dávky v těchto systémech financovány a jakým způsobem jsou zmíněné systémy organizačně zabezpečeny. Pojistným přispívají na sociální zabezpečení poplatníci, jedná se konkrétně o zaměstnance, zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné, zahraniční zaměstnance a osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění. (Krebs, 2015)

**Sociální pojištění** se zabývá takovými situacemi, na které je možné se dopředu připravit a to konkrétně odkladem části finančních prostředků k řešení budoucí sociální situace, jako je ztráta zaměstnání, ztráta zdraví a další. Jedná se jak o krátkodobé sociální situace, tak o dlouhodobé situace. Tento systém je strukturován do třech základních úrovní. První úroveň je systém základní, který je povinný a státem garantovaný. Druhá úroveň je založena na určité mezigenerační solidaritě a třetí úroveň je založena na zcela individuálním rozhodnutí každého občana. (Arnoldová, 2012)

**Státní sociální podpora** řeší události, které stát uznává za potřebné k řešení, což je například mateřství, výchova dítěte v rodině, péče o zdravotně postiženou osobu v rodině a další. Tento systém se tak stává nástrojem sociálního přerozdělení a projevem sociální solidarity. Dávky státní sociální podpory jsou rozděleny na dávky, které jsou podmíněny příjmem rodiny a na dávky, které jsou nezávislé na celkovém příjmu rodiny. (Arnoldová, 2012)

**Sociální pomoc** se zaměřuje na řešení situací sociální nebo hmotné nouze, což jsou takové situace, kdy se o sebe člověk nemůže či nedokáže postarat a žije pod hranicí životního minima, bez možnosti zvýšit si příjem vlastní prací. Tento systém je jediný, ve kterém se testuje příjmová a majetková situace občana. Finančně je sociální pomoc řešena jak ze zdrojů státního rozpočtu, tak z rozpočtu obcí, různých dobrovolných organizací a nadací. (Arnoldová, 2012)

## **1.2 Důchodové pojištění**

Důchodové pojištění se řadí mezi důležité subsystémy sociálního zabezpečení, jelikož se týká každého ekonomicky aktivního občana. Řídí se zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který upravuje důchodové pojištění v případě stáří, invalidity a úmrtí. (Arnoldová, 2012)

Český důchodový systém se skládá ze dvou pilířů. První pilíř neboli povinné základní důchodové pojištění je dávkově definované (DB) a průběžně financované (PAYGO). Jeho cílem je zabezpečit všechny občany, kteří jsou ekonomicky aktivní. Třetí pilíř je doplňkové penzijní spoření a připojištění, účast zde je zcela dobrovolná. (Petrášek, 2014)

### **1.2.1 Druhy dávek a jejich výše**

Z důchodového pojištění se vyplácí tyto důchody - starobní, invalidní, sirotčí, vdovský a vdovecký důchod. Starobní důchod je určen pro všechny občany, kteří byli během svého života ekonomicky aktivní, dosáhli stanovené věkové hranice a splňují další náležité podmínky. Invalidní důchod je vyplácen lidem, jejichž pracovní schopnost byla ze zdravotních důvodů nějak omezena a je rozdělen do třech stupňů. Sirotčí důchod se řadí mezi pozůstalostní důchody a je určen nezaopatřeným dětem, kterým zemřel rodič nebo osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů. Vdovský a vdovecký důchod je též řazen mezi pozůstalostní důchody a je poskytován ovdovělým osobám. (Krebs, 2015)

Výše důchodu je tvořena základní výměrou a procentní výměrou. Základní výměra se určuje procentní sazbou z průměrné mzdy a procentní výměra se určí procentní sazbou z výpočtového základu. (Dauc, 2019)

### **1.2.2 Podmínky pro získání dávek**

Pro získání nároku na starobní důchod je potřeba splnit dvě základní podmínky. První podmínku je dosáhnout stanoveného důchodového věku, který se liší podle roku narození a pohlaví (u žen se bere v potaz počet vychovaných dětí). Druhou podmínkou je získat potřebnou dobu důchodového pojištění, která závisí na roku, kdy bylo dosaženo důchodového věku.

Podmínkou pro získání invalidního důchodu je tzv. zjištění invalidity, čemuž předchází proces posouzení zdravotního stavu. Další důležitou podmínkou je potřebná doba pojištění. (ČSSZ, 2020)

## **1.3 Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti**

Obsah a nástroje politiky zaměstnanosti se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V tomto zákoně je též vymezen cíl státní politiky zaměstnanosti České republiky, který zní následovně: *Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.* (Krebs, 2015, str. 323)

### **1.3.1 Druhy dávek a jejich výše**

Hlavní dávkou v rámci státní politiky zaměstnanosti je podpora v nezaměstnanosti. Na tuto podporu mají nárok osoby, které jsou registrované na Úřadu práce a splňují určité podmínky. Další dávkou je podpora při rekvalifikaci, jež je určena uchazečům o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace a splňují další náležité podmínky. (Zákony pro lidi, 2020)

Výše podpory v nezaměstnanosti se liší podle toho, jak je ukončen pracovní poměr. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr na vlastní žádost, má nárok na 45 % průměrného měsíčního čistého příjmu nebo vyměřovacího základu. Ve chvíli, kdy zaměstnanec dostane výpověď, se výše nároku liší. (Zákony pro lidi, 2020)

### **1.3.2 Podmínky pro získání dávek**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má každý, kdo získal dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců za poslední dva roky. Dále musí být tato osoba registrována v evidenci uchazečů o zaměstnání a podat žádost na krajskou pobočku Úřadu práce, u které je evidována. (Zákony pro lidi, 2020)

Podporu při rekvalifikaci si může nárokovat uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené krajskou pobočkou Úřadu práce. Ke dni k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, nesmí být uchazeč poživitelem starobního důchodu. (Zákony pro lidi, 2020)

## 2 Nemocenské pojištění

Dalším důležitým systémem sociálního zabezpečení je nemocenské pojištění, které se řídí zákonem 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození a další sociální události. (Dauc, 2019)

Cílem dávek tohoto pojištění je finančně zajistit ekonomicky aktivní občany ve chvíli, kdy z důvodu nemoci či mateřství ztratí krátkodobě výdělek. Účast na nemocenském pojištění, co se týče zaměstnanců, vzniká ze zákona a je povinná, u OSVČ je účast zcela dobrovolná. (ČSSZ, 2020)

### 2.1 Účast zaměstnanců na pojištění

Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže vykonávají zaměstnání na území České republiky anebo v cizině pro zaměstnavatele s trvalým sídlem na území České republiky. Další důležitou podmínkou, jak už bylo zmíněno v předchozí kapitole, je výše sjednané částky započitatelného příjmu za kalendářní měsíc, která musí činit alespoň částku rozhodnou pro účast na pojištění, což je 3 500 Kč. Zahraniční zaměstnanci jsou součástí pojištění, pokud se dobrovolně účastní důchodového pojištění. (Zákony pro lidi, 2020)

V případě, že zaměstnanec vykonává zaměstnání malého rozsahu, tak je pojištěn pouze v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání alespoň ve výši rozhodného příjmu. Taktéž je pojištěn, pokud vykonával u jednoho zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a celkový úhrn započitatelných příjmů z tohoto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci výše rozhodného příjmu. Stejně podmínky platí i pro zaměstnance, kteří podepíší dohodu o provedení práce. Zde se liší pouze výše započitatelného příjmu, která musí být vyšší než 10 000 Kč. V případě více zaměstnání, z nichž každé zakládá účast na pojištění je pracovník pojištěn z každého z těchto zaměstnání. (Dauc, 2019)

#### 2.1.1 Vznik a zánik pojištění u zaměstnanců

Pojištění vzniká u:

- a) smluvního zaměstnance dnem, ve kterém zahájil pracovní výkon pro smluvního zaměstnavatele a zaniká dnem skončení pracovního výkonu pro smluvního zaměstnavatele,

- b) soudce dnem, kdy nastoupil do funkce a zaniká dnem ukončení této funkce,
- c) členů zastupitelstev územních samosprávných celků a městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a Prahy dnem, od kterého jim náleží odměna za vykonávání této funkce a zaniká dnem ukončení dané funkce nebo zánikem mandátu člena zastupitelstva,
- d) poslance a senátora, dnem zvolení a zaniká dnem zániku mandátu,
- e) osob pečujících a osob v evidenci, ode dne od něhož jim náleží odměna pěstouna dle daného zákona a zaniká ve chvíli, kdy jim odměna z určitých důvodů přestává náležet,
- f) odsouzeného ode dne zařazení do práce a zaniká odvoláním z výkonu práce,
- g) společníka společnosti s.r.o. a komanditisty komanditní společnosti, pokud mimo pracovněprávní vztah vykonává pro ni práci, dnem, ve kterém zahájil práci pro společnost a končí dnem, kdy je ukončen výkon této práce,
- h) osob pověřených obchodním vedením, dnem pověření k obchodnímu vedení a zaniká zrušením tohoto pověření,
- i) likvidátora, ve chvíli jmenování a zaniká ukončením výkonu funkce,
- j) svědka v soudním, správním či trestním řízení, dnem, kdy mu náleží náhrada ušlého výdělku v souvislosti s podáním svědecké výpovědi a zaniká dnem, jenž předchází dni, za který tato náhrada již nenáleží. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Pokud sjednaná částka započitatelného příjmu přestane z důvodu změny dosahovat rozhodného příjmu, zaniká účast zaměstnance na pojištění den poté, kdy k této změně došlo. Dojde-li k zvýšení rozhodného příjmu, zaniká účast na pojištění dnem předcházejícím dni, kdy k tomuto zvýšení došlo. (Dauc, 2019)

Jestliže zaměstnanec ukončí pracovní poměr a ke stejnému dni uzavře pracovní poměr u téhož zaměstnavatele tak, že oba tyto zmíněné pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují, nedochází k zániku pojištění, za předpokladu, že v dalším pracovním poměru jsou splněny podmínky účasti na pojištění. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Pojištění zaměstnance, který vykonává práci v cizině u zaměstnavatele se sídlem v ČR a má trvalý pobyt v České republice nebo jiném státě Evropské unie, vzniká dnem zahájení pracovní činnosti. Pojištění zaniká den poté, co bylo doloženo, že tento pracovník je povinně účasten důchodového pojištění v zemi, kde pracuje. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Pojištění zahraničnímu zaměstnanci vzniká dnem, který uvedl v přihlášce k účasti na pojištění. Nejdříve ovšem v den, ve kterém byla přihláška podána. Pojištění zaniká v těchto případech - ukončením dobrovolné účasti na důchodovém pojištění, ukončením pracovního poměru, odhláškou z pojištění anebo nezaplacením pojistného ve stanovené lhůtě či výši. (Zákony pro lidi, 2020)

## **2.2 Účast OSVČ na pojištění**

Osoba samostatně výdělečně činná je součástí pojištění, pokud danou činnost vykonává na území České republiky anebo mimo toto území, avšak na základě oprávnění, která vyplývají z právních předpisů České republiky. Tato osoba je také povinna podat přihlášku k účasti na pojištění. Ve chvíli, kdy OSVČ vykonává souběžně více samostatně výdělečných činností, tak je z nich pojištěna pouze jednou. (Dauc, 2019)

### **2.2.1 Vznik a zánik pojištění u OSVČ**

Pojištění vzniká dnem, který osoba samostatně výdělečně činná uvedla v přihlášce k účasti na pojištění. Nejdříve ovšem v den, kdy byla přihláška podána.

Pojištění zaniká:

- a) dnem, který je uveden v odhlášce z pojištění,
- b) dnem ukončení nebo pozastavení samostatně výdělečné činnosti,
- c) dnem, kdy zaniká oprávnění vykonávat samostatně výdělečnou činnost,
- d) prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo zaplacené pojistné ve stanovené lhůtě či výši,
- e) dnem, kdy OSVČ nastoupí do výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence. (ÚZ, 2020)

### 3 Dávky nemocenského pojištění

V této kapitole se práce bude zabývat jednotlivými dávkami nemocenského pojištění, jejich výší a podmínkami pro jejich vyplacení.

#### 3.1 Druhy dávek a jejich výše

V rámci nemocenského pojištění je vypláceno šest dávek a to konkrétně:

- 1) nemocenské,
- 2) peněžitá pomoc v mateřství,
- 3) dávka otcovské poporodní péče,
- 4) ošetřovné,
- 5) dlouhodobé ošetřovné,
- 6) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Cílem **nemocenského** je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany ve chvíli, kdy z důvodu nemoci (dočasné pracovní neschopnosti) nemohou vykonávat práci a krátkodobě ztratí příjem. **Peněžitá pomoc v mateřství** je určena matce nebo otci v souvislosti s péčí o novorozené dítě. **Dávka otcovské poporodní péče** je též spojena s péčí o novorozené dítě a náleží po dobu sedmi kalendářních dnů otci dítěte nebo pojištěnci, který převzal dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Další důležitou dávkou v rámci nemocenského pojištění je **ošetřovné**. Na tuto dávku má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat, jelikož ošetřuje nemocného člena domácnosti či pečuje o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu, že školské nebo dětské zařízení bylo z náležitých důvodů uzavřeno. **Dlouhodobé ošetřovné** mohou pobírat ti, kteří pečují o osobu, u níž ošetřující lékař rozhodl, že její zdravotní stav vyžaduje celodenní péči. Poslední dávkou je **vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**. Tato dávka je určena ženám, které byly z důvodu těhotenství či mateřství přeřazeny na jinou práci a v souvislosti s tím došlo k poklesu jejich započitatelného příjmu. (ČSSZ, 2020)

Celková výše dávek nemocenského pojištění se počítá dle denního vyměřovacího základu, který se následně redukuje pomocí tří hranic. Výše nemocenského a ošetřovného je 60 % z redukovaného denního vyměřovacího základu, peněžitá pomoc v mateřství a otcovská činí 70 % z redukovaného denního vyměřovacího základu. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je dán rozdílem denních vyměřovacích



základů před dnem převedení zaměstnankyně na jinou pozici a po jejím převedení. (ÚZ, 2020)

### **3.1.1 Podmínky pro získání dávek**

Osoby, které mají nárok na získání dávek nemocenského pojištění, musí mít pracovněprávní vztah, za který dostávají určitou finanční odměnu. Minimální výše tohoto příjmu činí 3 500 Kč. U jednotlivých dávek nemocenského pojištění je poté potřeba splňovat ještě další konkrétní podmínky, které jsou ale pro každou dávku odlišné, tyto podmínky budou zmíněny a podrobně rozebrány v následujících kapitolách. (zákon č. 187/2006 Sb.)

## **3.2 Výše dávek**

Základními parametry pro určení výše dávek nemocenského pojištění je denní vyměřovací základ, rozhodné období, vyloučené dny a redukční hranice. Tyto jednotlivé parametry budou v následující podkapitole popsány.

### **3.2.1 Denní vyměřovací základ**

Základem pro výpočet dávek je denní vyměřovací základ. Ten se stanovuje tak, že se vyměřovací základ, který byl zjištěn z rozhodného období, vydělí počtem kalendářních dnů v tomto rozhodném období, pokud tedy není stanoveno jinak. Existují-li v rozhodném období vyloučené dny, odečítají se od počtu kalendářních dnů připadajících na toto období. Denní vyměřovací základ je nutné zaokrouhlovat s přesností na dvě desetinná místa. (Ženíšková & Přib, 2019)

Vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období. Do tohoto úhrnu se zahrnují i takové vyměřovací základy, z nichž nebylo odvedeno pojistné z důvodu překročení maximálního vyměřovacího základu. U osob samostatně výdělečně činných a zahraničních zaměstnanců se vyměřovacím základem rozumí úhrn měsíčních základů v rozhodném období, ze kterých bylo placeno pojistné na pojištění. Do tohoto úhrnu se zahrnují jen takové měsíční vyměřovací základy, z nichž bylo odvedeno pojistné v souladu se zvláštním předpisem. (Ženíšková & Přib, 2019)

U zaměstnání malého rozsahu či u dohody o provedení práce se dle zvláštního právního předpisu do vyměřovacího základu zaměstnance též zahrnují započitatelné příjmy, které

byly dosaženy z těchto činností v takových kalendářních měsících rozhodného období, kdy nebyl zaměstnanec vykonávající tuto činnost pojištěn. (zákon č. 187/2006 Sb.)

### **3.2.2 Rozhodné období**

Rozhodné období vymezuje dobu, za kterou se zjišťuje vyměřovací základ a vyloučené dny pro výpočet dávek nemocenského pojištění. Zjednodušeně řečeno se jedná zpravidla o 12 měsíců, před kalendářním měsícem, v němž vznikla nějaká sociální událost. (Sociální politika, 2018)

Pokud zaměstnanec nemá v rozhodném období (12 kalendářních měsíců) vyměřovací základ nebo pokud není v tomto období minimálně 30 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, lze považovat za rozhodné období první předchozí kalendářní rok, ve kterém bylo dosaženo započitatelného příjmu a je v něm minimálně 30 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. První předchozí rok lze zjistit postupně od roku, ve kterém vznikla sociální událost. Pokud nelze určit první předchozí rok, považuje se za denní vyměřovací základ jedna třicetina započitatelného příjmu, jehož by zaměstnanec s největší pravděpodobností dosáhl v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Ve chvíli, kdy zaměstnání netrvalo 12 kalendářních měsíců, je rozhodným obdobím období od nástupu zaměstnance do zaměstnání do konce kalendářního měsíce před vznikem sociální události. Pokud zaměstnanec nemá v tomto období (méně než 12 měsíců) vyměřovací základ nebo není v rozhodném období alespoň 30 dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, lze považovat za denní vyměřovací základ jednu třicetinu započitatelného příjmu, kterého by pracovník s největší pravděpodobností dosáhl v kalendářním měsíci, ve kterém vznikla sociální událost. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Při stanovení rozhodného období existují i určité výjimky, kdy se toto období nezjišťuje ke dni vzniku sociální události. Mezi tyto výjimky patří například rozhodné období pro ošetřovné, které se u pojištěnce, který převzal ošetřování dle daného ustanovení, zjišťuje ke dni převzetí ošetřování. Dalším je rozhodné období pro dlouhodobé ošetřovné, které se zjišťuje ke dni vzniku potřeby dlouhodobé péče či ke dni prvního převzetí dlouhodobé péče. U zaměstnankyň, které jsou převedeny na jinou pracovní pozici z důvodu těhotenství, mateřství apod. se rozhodné období zjišťuje ke dni převedení, pokud je to pro ni výhodnější. Ve chvíli, kdy sociální událost vznikne v ochranné lhůtě, zjišťuje

se rozhodné období tak, jako by tato událost vznikla v den, který následuje po dni, ve kterém skončilo pojištění. (Zákony pro lidi, 2020)

### **3.2.3 Vyloučené dny**

Vyloučené dny jsou takové, které se odečítají od počtu kalendářních dní v rozhodném období. Důvodem, proč se tyto dny nezapočítávají je, aby nedocházelo k neodůvodněnému snižování denního vyměřovacího základu a tím i ke snižování dávek nemocenského pojištění. (Sociální politika, 2018)

Vyloučenými dny konkrétně jsou:

- a) kalendářní dny omluvené nepřítomnosti pracovníka v zaměstnání či službě, za které nemá nárok na náhradu příjmu nebo za něž mu nebyl vyplacen služební příjem či služební plat, výjimkou jsou kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti, za které pracovníkům nevznikl nárok na nemocenské z důvodu uvedeného v § 25 písm. a) a c), a kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti po ukončení podpůrní doby podle § 28 odst. 4,
- b) kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, kdy má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, plat nebo odměny v období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti či karantény nebo má nárok na snížený plat v rámci prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti či karantény,
- c) kalendářní dny, v nichž zaměstnanci bylo poskytnuto nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, otcovská, ošetřovné nebo dlouhodobé ošetřovné,
- d) kalendářní dny, které připadají na kalendářní měsíce, za které osoba samostatně výdělečně činná dle zvláštního právního předpisu není povinna platit pojistné na pojištění,
- e) kalendářní dny, které připadají na kalendářní měsíce, kdy osoba samostatně výdělečně činná nebyla účastníkem pojištění. (zákon č. 187/2006 Sb.)

### **3.2.4 Redukční hranice**

Redukční hranice u nemocenského pojištění stanovují, jak se bude při výpočtu dávek redukovat vyměřovací základ. Prostřednictvím těchto redukčních hranic lze tedy získat redukovaný denní vyměřovací základ.

Denní vyměřovací základ u nemocenského, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného se pro výpočet upraví následovně:

- a) do částky první redukční hranice se počítá 90 %,
- b) z částky nad první redukční hranicí do druhé redukční hranice se počítá 60 %,
- c) z částky nad druhou redukční hranicí do třetí redukční hranice se počítá 30 %,
- d) k částce nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Denní vyměřovací základ pro výpočet peněžité pomoci v mateřství, otcovské a vyrovnávacího příspěvku v mateřství se upraví tak, že do částky první redukční hranice se počítá 100 % a dále už je úprava totožná, jako při výpočtu nemocenského, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného. Částky denního vyměřovacího základu, které byly vypočteny dle daného ustanovení, se zaokrouhlují s přesností na dvě desetinná místa. Stanovený denní vyměřovací základ se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. (ÚZ, 2020)

Výše redukčních hranic v kalendářním roce je následovná:

- a) první redukční hranice činí jednu třicetinu součinu všeobecného vyměřovacího základu, který je stanovený dle zákona o důchodovém pojištění za kalendářní rok a který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro nějž se výše redukčních hranic stanoví, a přepočítacího koeficientu, který je stanoven dle zákona o důchodovém pojištění pro úpravu daného všeobecného vyměřovacího základu,
- b) druhá redukční hranice činná 1,5 násobek částky první redukční hranice,
- c) třetí redukční hranice činí 3násobek částky první redukční hranice. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Částky redukčních hranic jsou zaokrouhlovány na celé koruny směrem nahoru, a to konkrétně po výpočtu veškerých redukčních hranic dle písmen a) až c). Ve chvíli, kdy vznikne nárok na dávku před 1. lednem kalendářního roku a tento nárok trvá i v tomto dni, tak se její výše bez žádosti upraví od tohoto dne, dle nové výše denního vyměřovacího základu. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Existují tři redukční hranice, jejichž výši vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí formou sdělení ve Sbírce zákonů. Pro rok 2020 se konkrétně jednalo o sdělení č. 270/2019, v němž jsou uvedeny výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných pro rok 2020. (Fetter, 2019)

Tabulka 1: Redukční hranice pro rok 2020

<b>Redukční hranice</b>	<b>Výše redukční hranice</b>
1. redukční hranice	1 162 Kč
2. redukční hranice	1 742 Kč
3. redukční hranice	3 484 Kč

Zdroj: MPSV (2020), zpracováno autorkou

Od 1. ledna 2021 byly tyto redukční hranice zvýšeny, konkrétní výše částek jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 2: Redukční hranice pro rok 2021

<b>Redukční hranice</b>	<b>Výše redukční hranice</b>
1. redukční hranice	1 182 Kč
2. redukční hranice	1 773 Kč
3. redukční hranice	3 545 Kč

Zdroj: MPSV (2021), zpracováno autorkou

### **3.3 Nemocenské**

První dávkou nemocenského pojištění, která bude v této podkapitole popsána, je nemocenské. Tato dávka má za úkol finančně zabezpečit pojištěnce, kteří kvůli dočasné pracovní neschopnosti nemohou vykonávat svou práci, čímž dočasně ztratí svůj příjem. V České republice nemocenské v roce 2019 pobíralo skoro 2,5 milionu osob.

#### **3.3.1 Podmínky nároku na nemocenské**

Podmínkou nároku na tuto dávku je, že osoba musí být účastna nemocenského pojištění. Účast na tomto pojištění zpravidla vzniká dnem, v němž osoba začala vykonávat zaměstnání a zaniká, ve chvíli ukončení tohoto zaměstnání. (ČSSZ, 2020)

Tuto dávku tedy pobírá pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo pojištěnec, jemuž byla nařízena karanténa dle zvláštního právního předpisu, pokud tedy tato pracovní neschopnost nebo karanténa trvá déle než 14 kalendářních dní. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Osoby samostatně výdělečně činné mají nárok na tuto dávku v případě, že jsou účastní na nemocenském pojištění dle § 11 a to minimálně po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti či dni, od něhož je nařízena karanténa. (ÚZ, 2020)

U všech dávek tohoto pojištění je také potřeba rozlišovat podmínky nároku na dávku, zde konkrétně na nemocenské a podmínky pro poskytování této dávky. Jak již v této podkapitole bylo zmíněno, nárok na nemocenské vzniká u zaměstnance, který je účasten na nemocenském pojištění, a který je uznán dočasně pracovní neschopným a to prvním dnem této neschopnosti. Nárok na poskytování nemocenského vzniká, ale až 15. dnem dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. Zaměstnanci, který splňuje všechny uvedené podmínky, náleží prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti či nařízené karantény náhrada mzdy. (Schmied & Ženíšková, 2019)

Nárok na nemocenské nemá osoba,

- a) která si dočasnou pracovní neschopnost přivodila úmyslně,
- b) které vznikl nárok na výplatu starobního důchodu, v době dočasné pracovní neschopnosti či nařízené karantény, pokud pojištěná činnost byla ukončena přede dnem, od něhož mu vznikl nárok na výplatu starobního důchodu (nárok na tuto dávku v takovém případě zaniká posledním dnem přede dnem, od něž mu vznikl nárok na výplatu starobního důchodu,
- c) u níž došlo k dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény v době útěku z místa vazby či v době útěku odsouzeného z místa výkonu trestu odnětí svobody či v době útěku osoby ve výkonu zabezpečovací detence z místa výkonu zabezpečovací detence. (zákon č. 187/2006 Sb.)

### **3.3.2 Podpůrčí doba u nemocenského**

Podpůrčí doba u této dávky počíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény a končí dnem ukončení této pracovní neschopnosti či nařízené karantény v případě, že nárok na nemocenské trvá až do tohoto dne. (Schmied & Ženíšková, 2019)

Podpůrčí doba trvá nejdéle 380 kalendářních dnů od vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. Do podpůrčí doby jsou započítávány i dny trvání

dočasné pracovní neschopnosti, za něž zaměstnanec neměl nárok na nemocenské, nebo za které mu nenáležela výplata této dávky. (Schmied & Ženíšková, 2019)

Pokud vznikne nárok na tuto dávku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, jsou do podpůrčí doby zahrnuty i doby předchozích dočasných pracovních neschopností v případě, že spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem poslední dočasné pracovní neschopnosti. Tyto doby jsou započítávány bez ohledu na to, z jakého důvodu byla dočasná pracovní neschopnost uznána. Tento zápočet se neprovádí v případě, že nemocensky pojištěná činnost trvala alespoň 190 kalendářních dnů od ukončení předchozí dočasné pracovní neschopnosti do vzniku nové. Vznikne-li nárok na nemocenské z důvodu nařízené karantény, tak do podpůrčí doby nejsou zahrnuty doby předchozích nařízených karantén ani doby předchozích dočasných pracovních neschopností. (Schmied & Ženíšková, 2019)

V případě, že dočasná pracovní neschopnost vznikne v den, kdy má zaměstnanec již odpracovanou směnu, považuje se za den vzniku dočasné pracovní neschopnosti následující kalendářní den. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Nemocenské je poživatelům starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně vypláceno nejvýše 70 kalendářních dnů při téže dočasné pracovní neschopnosti nebo v témže kalendářním roce při trvání více dočasných pracovních neschopností. (Schmied & Ženíšková, 2019)

### **3.3.3 Výše nemocenského**

Základem pro výpočet nemocenského je denní vyměřovací základ, který se redukuje prostřednictvím tří redukčních hranic. Konkrétně výše nemocenského za kalendářní den činí:

- a) 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu do 30. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,
- b) 66 % redukovaného denního vyměřovacího základu od 31. dne do 60. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,
- c) 72 % redukovaného denního vyměřovacího základu od 61. dne dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,
- d) 100 % denního vyměřovacího základu, pokud byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa z důvodu, že se prokazatelně

podílel v obecném zájmu na hašení požáru nebo na záchranných a likvidačních pracích či na plnění úkolů ochrany obyvatelstva, jako člen jednotky sboru dobrovolných hasičů obce povoláné operačním a informačním střediskem integrovaného záchranného systému. Totéž platí i pro členy jiných složek integrovaného záchranného systému, kteří zde nejsou v pracovně právním vztahu nebo ve služebním poměru. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Výše nemocenského se snižuje o 50 % za kalendářní den, pokud si pojištěnec přivodil dočasnou pracovní neschopnost účastí ve rvačce, při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku anebo v opilosti či za využití omamných nebo psychotropních látek. (ČSSZ, 2020)

### **3.4 Peněžítá pomoc v mateřství**

Peněžítá pomoc v mateřství je dávka, která je vyplácena v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o novorozené dítě. Náleží matce či otci dítěte anebo pojištěnci, který převzal dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu. V České republice k datu 31. 12. 2019 tuto dávku pobíralo 597 514 osob, z toho 420 368 žen. (ČSSZ, 2021)

#### **3.4.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství**

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má:

- a) pojištěnka, jež porodila dítě; v období před porodem má pojištěnka nárok na peněžitou pomoc v mateřství nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu,
- b) pojištěnec, který si převzal dítě do péče, jež nahrazuje péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,
- c) pojištěnec, pečující o dítě, kterému zemřela matka,
- d) pojištěnec, jenž pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě přivedla na svět, v případě, že matka dítěte nemůže či nesmí o dítě pečovat z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou nebo pro které bylo vystaveno dané potvrzení, a nemá tedy nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství,
- e) pojištěnec, jenž pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě přivedla na svět, v případě, že s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu dle odstavce 7, že bude pečovat o dítě; takovou dohodu je možné uzavřít s účinkem



nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Dítětem v bodech a), d), e) se rozumí dítě do dosažení věku 1 roku a v bodech b) a c) se jedná o dítě, která ke dni převzetí do péče nedosáhlo věku 7 let, nejdéle však do dosažení věku 7 let a 31 týdnů. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Nárok na tuto dávku vzniká za splnění dvou základních podmínek. Osoba, která žádá o peněžitou pomoc v mateřství, musí být v době nástupu na tuto dávku nemocensky pojištěna anebo jí musí trvat ochranná lhůta, která plyne ze skončeného nemocenského pojištění. Další podmínkou je, že žadatel musí být pojištěn alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na tuto dávku. Tato podmínka nemusí být splněna pouze u jednoho zaměstnavatele, v období dvou let lze sčítat dny z různých zaměstnání. Uplatňuje-li se nárok na danou dávku z více pojištění, musí být podmínka účasti na pojištění splněna v každém z těchto pojištění. (ČSSZ, 2020)

OSVČ mají nárok na tuto dávku, jestliže si dobrovolně platí nemocenské pojištění. Na tomto pojištění musí být v rámci samostatné činnosti účastni alespoň 180 kalendářních dnů v období jednoho roku před dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Současně je ale nutné, aby účast na pojištění trvala minimálně 270 dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na tuto dávku a to buď z podnikání, nebo z předchozího zaměstnání. (ČSSZ, 2020)

Do doby účasti na pojištění pro získání této dávky se započítává i doba studia na střední škole, vyšší odborné škole, vysoké škole či konzervatoři, která se považuje za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže toto studium bylo úspěšně dokončeno. Dále se započítává také doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud by byl důchod odňat a po jeho odnětí vznikla, popř. dále trvala pojištěná činnost. Tyto uvedené doby se započítávají v rozsahu, v jakém se nekryjí s pojištěnou činností. (Zákony pro lidi, 2020)

### **3.4.2 Podpůrčí doba u peněžitě pomoci v mateřství**

Pojištěnka může nastoupit na peněžitou pomoc v mateřství v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 28 týdnů u ženy, která porodila jedno dítě a 37 týdnů u ženy, která přivedla na svět dvě nebo více dětí. U pojištěnce, jenž převzal dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu

např. z důvodu úmrtí matky, činí podpůrní doba 22 týdnů, při převzetí dvou a více dětí se jedná o 31 týdnů. (MPSV, 2021)

Podpůrní doba začíná dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, konkrétně se jedná o den, který si pojištěnka sama určí v období od 8. týdne do 6. týdne před očekávaným porodem. Pokud si žena tento den sama neurčí, tak nastupuje automaticky na peněžitou pomoc v mateřství počátkem šestého týdne před očekávaným porodem. Výjimkou je, pokud dojde k porodu před počátkem podpůrní doby, v takové situaci se za den nástupu považuje den porodu. Za počátek podpůrní doby u osoby, která převzala dítě do péče, se považuje den prvního převzetí dítěte. (zákon č. 187/2006 Sb.)

### **3.4.3 Výše peněžité pomoci v mateřství**

Výše peněžité pomoci v mateřství se odvíjí od výše redukčních hranic a vyměřovacího základu. Vyměřovací základ, jak už bylo zmíněno v předchozí kapitole, se zjišťuje zpravidla za 12 kalendářních měsíců před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Částka do první redukční hranice se započítává celá. Z částky nad první redukční hranicí do druhé redukční hranice se počítá 60 % a od druhé do třetí redukční hranice se počítá 30 %. K částce nad třetí hranicí se nepřihlíží. Peněžitá pomoc v mateřství poté činí 70 % z denního vyměřovacího základu. (Finance, 2021)

## **3.5 Otcovská**

Další dávkou nemocenského pojištění je otcovská. Tato dávka má za cíl z finančního hlediska zabezpečit otce, kteří během šestinedělí pomáhají matce s novorozeným dítětem. V České republice v roce 2019 tuto dávku pobíralo 49 306 osob. (ČSSZ, 2021)

### **3.5.1 Podmínky nároku na otcovskou**

Základní podmínkou nároku na tuto dávku je účast na nemocenském pojištění. Dle zákona má tedy nárok osoba, která pečuje o dítě, jehož je otcem nebo pojištěnec pečující o dítě, které převzal do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí nedosáhlo 7 let věku. Osoby samostatně výdělečně činné mohou pobírat tuto dávku, jestliže jsou dobrovolně účastni na nemocenském pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou. Stejně podmínky platí i u zahraničního zaměstnance. (ČSSZ, 2020)

Tato dávka náleží pojištěnci pouze ve chvíli, nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte či ode dne jeho převzetí do péče. Další důležitou podmínkou pro čerpání této dávky je, že otec musí být bezpodmínečně zapsán v rodném listě dítěte, rodiče ale nemusí být spolu sezdáni. (ČSSZ, 2020)

Otcovská náleží pouze jednou a to i v případě, že pojištěnec pečuje o více novorozenech dětí najednou anebo si převzal do péče více než jedno dítě. Na tuto dávku nemají nárok ti, kteří vykonávají pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce anebo osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce. (zákon č. 187/2006 Sb.)

### **3.5.2 Podpůrčí doba u otcovské**

Podpůrčí doba činí maximálně sedm kalendářních dnů v období 6 týdnů po porodu či převzetí dítěte do péče. Nástup na otcovskou se považuje za začátek podpůrčí doby, tento den si pojištěnec určí sám. U této dávky se podpůrčí doba nepřerušuje a náleží pojištěnci po celou dobu, konkrétně i v případě úmrtí dítěte před uplynutím této doby. (ÚZ, 2020)

Pokud je dítě umístěno v zařízení, kde je mu poskytována nepřetržitá péče z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte či matky, podpůrčí doba končí dnem umístění dítěte do tohoto zařízení. Stejný postup nastává i v případě, kdy rodiče o dítě přestali pečovat a dítě tedy bylo svěřeno do péče náhradních rodičů. (ÚZ, 2020)

### **3.5.3 Výše otcovské**

Denní vyměřovací základ podléhá redukci, která se provádí následovně – částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranicí do druhé redukční hranice se počítá 60 % a z částky nad druhou redukční hranicí do třetí hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí hranicí se nepřihlíží. Výše otcovské činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. (ČSSZ, 2020)

## **3.6 Ošetřovné**

Ošetřovné je jednou ze šesti dávek nemocenského pojištění. Na tuto dávku má nárok pojištěnec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování člena domácnosti. V roce 2019 ošetřovné pobíralo v České republice 550 627 osob. (ČSÚ, 2020)

### 3.6.1 Podmínky nároku na ošetřovné

Nárok na tuto dávku má zaměstnanec, účasten na nemocenském pojištění, který nemůže vykonávat práci v zaměstnání z důvodu:

- 1) ošetřování
  - a) dítěte mladšího 10 let, jestliže onemocnělo anebo utrpělo úraz, nebo
  - b) jiného člena domácnosti, který z důvodu nemoci či úrazu nezbytně vyžaduje péči jiné fyzické osoby, nebo ošetřování členky domácnosti, která porodila a její stav bezprostředně po porodu vyžaduje péči jiné osoby, nebo
- 2) péče o dítě mladší 10 let, jelikož:
  - a) školské či zvláštní dětské zařízení anebo jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož péči dítě je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu konkrétně z důvodu havárie či mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídatelné události,
  - b) dítě nemůže být v péči školského nebo zvláštního dětského zařízení, školy či obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči jinak je, z důvodu nařízené karantény
  - c) osoba, která za normálních okolností o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz anebo u ní nastaly situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Jednou z podmínek nároku na ošetřovné je, že ošetřovaný člen a zaměstnanec musí prokazatelně žít ve společné domácnosti. Výjimkou je ošetřování nebo péče rodiče o dítě mladší 10 let, kdy v případě rozvodu je dítě svěřeno soudem do střídavé nebo společné výchovy a za domácnost je tedy považována domácnost obou rodičů. (ČSSZ, 2020)

Zaměstnanec nemá nárok na tuto dávku v případě, kdy jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství či rodičovského příspěvku dle zvláštního právního předpisu. Toto tvrzení neplatí v případě, že tato osoba onemocněla, utrpěla nějaký úraz, nastaly u ní situace stanovené zákonem, porodila anebo jí byla nařízena karanténa a ona právě z těchto důvodů nemůže o dítě pečovat. Zaměstnanec také nemá nárok na ošetřovné, pokud jiná fyzická osoba z důvodu poskytování dlouhodobé péče tentýž osobě má nárok na výplatu dlouhodobého ošetřovného. (Portál pohoda, 2020)

V takových případech náleží ošetřovné pouze jednou a jen jednomu z oprávněných osob anebo postupně dvěma oprávněným, pokud se v péči vystřídají. Toto vystřídání je možné pouze jednou a podmínky nároku na ošetřovné u osoby, která převzala péči, jsou posuzovány ke dni převzetí péče. (ČSSZ, 2020)

Nárok na ošetřovné nemají:

- a) příslušníci bezpečnostních sborů,
- b) zaměstnanci, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- c) domácí zaměstnanci,
- d) dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
- e) odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody, kteří jsou zařazeni do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce,
- f) pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, jež spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,
- g) zaměstnanci účastni pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu,
- h) zahraniční zaměstnanci,
- i) členové kolektivních orgánů právnické osoby, uvedené v § 5 písm. a) bodě 18. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Nárok na ošetřovné mají v době mimořádných opatření i osoby, které pracují na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, pokud je za ně odváděno sociální pojištění. Vláda též schválila ošetřovné pro OSVČ, kteří z důvodu uzavření škol či jiných zařízení nemohou plnohodnotně podnikat, jelikož pečují o dítě mladší 10 let či hendikepovaného blízkého. (MPO, 2020)

V péči o dítě či jinou osobu se ošetřující osoby mohou také během pandemie neomezeně střídát, s výjimkou střídání v průběhu jednoho dne.

### **3.6.2 Podpůrčí doba u ošetřovného**

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. Pokud jde o osamělého zaměstnance, prodlužuje se tato doba na 16 kalendářních dnů, v případě, že má v trvalé péči alespoň jedno dítě do věku 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku. Za osamělého zaměstnance je pro účely ošetřovného považován každý, kdo je svobodný,

ovdovělý, rozvedený či ten, kdo nežije s družkou (druhem) nebo v registrovaném partnerství. (Zákony pro lidi, 2020)

Podpůrčí doba počíná prvním dnem potřeby ošetřování. V případě, že potřeba ošetřování vznikla v den, kdy zaměstnanec má již odpracovanou směnu, tak tato doba začíná následující den. Podpůrčí doba se pozastavuje v případě, kdy ošetřované osobě jsou poskytovány zdravotnické služby u poskytovatele lůžkové péče. Poživateli starobního či invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně se ošetřovné vyplácí nejdéle do dne, kterým končí doba zaměstnání. (Zákony pro lidi, 2020)

Pokud nastane situace, kdy je zaměstnanci vypláceno ošetřovné a dojde ke vzniku nové potřeby ošetřování jiné fyzické osoby, tak se tato dávka nevyplácí po dobu, po kterou trvá nárok na předchozí dávku. Podpůrčí doba se poté stanoví ode dne, ve kterém potřeba péče jiné fyzické osoby nastala. Tato dávka není vyplácena zaměstnancům za dny, po které měli pracovní volno bez náhrady pracovních příjmů a za dny pracovního klidu. (ÚZ, 2020)

### **3.6.3 Výše ošetřovného**

Základem pro výpočet ošetřovného je denní vyměřovací základ, který lze redukovat prostřednictvím tří redukčních hranic. Z částky do první redukční hranice se počítá 90 %, z částky nad první redukční hranicí do druhé hranice se počítá 60 % a z částky od druhé do třetí redukční hranice se počítá 30 %. K částce nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží. Ošetřovné poté činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. (ČSSZ, 2020)

### **3.6.4 Krizové ošetřovné**

V roce 2020 v rámci epidemie Covid-19 byla přijata úprava pro poskytování ošetřovného z nemocenského pojištění, konkrétně se jedná o zákon 483/2020 Sb. Důležité je také upozornit, že tento zákon se nevztahuje na ošetřování, ale vztahuje se na péči v souvislosti s přijetím mimořádného opatření z důvodu výskytu Covidu-19

- a) o dítě mladší 10 let, které nemůže navštěvovat školní zařízení či jiné zařízení s denní či týdenní péčí z důvodu jejich uzavření anebo nařízení karantény dítěte,
- b) o osoby, jež jsou závislé na pomoci jiné osoby (alespoň ve stupni I – lehká závislost), jestliže touto osobou je nezaopatřené dítě, které nemůže navštěvovat školní zařízení z důvodu mimořádného opatření anebo osoba nad 10 let věku,

kteřá tēž z tēchto dŭvodŭ nemŭže navŧtēvovat zařizenŭ, v nēmž je umŭstēna.  
(Tomŧej & Źeniŧková, 2021)

V obou tēchto přŭpadech musŭ platit, že oŧetřujŭcŭ i oŧetřovaná osoba Źijŭ ve společné domácnosti.

Na oŧetřovné dle tohoto zăkona majŭ nárok i zamēstnanci činnŭ na zăkladē DPP a DPČ, pokud v době vzniku sociální události (den, od něhož jsou ŧkola či jinē zařizenŭ uzavřeny) jsou ŭčastni nemocenského pojiŧtění nebo jsou ŭčastni ve třech bezprostředně předcházějŭcŭ kalendářnŭch mēsicŭch. OSVČ na oŧetřovné nárok nemajŭ a to i v přŭpadē, že jsou pŭhláŧeny k nemocenskému pojiŧtění a platŭ na něj pojistné. Oŧetřovné jim je, ale vyplaceno Ministerstvem pŕŭmyslu a obchodu za podmŭnek, které stanovilo. Podpŭrčí doba trvá po celou dobu potřeby pēče, jež vznikla v souvislosti s epidemiŭ. Dalŧŭm rozdílem oproti klasickému oŧetřovnému je střŭdání v pēči, které je u oŧetřovného v rámci Covidu-19 umořněno vŭckrát než pouze jednou. Podmŭnkou je, že střŭdat v pēči se mohou pouze dvē stejné osoby. (Tomŧej & Źeniŧková, 2021)

Oŧetřovné není vypláceno v době ŧkolnŭch pŕázdnin a ve dnech ředitelského volna, jelikož tyto události nejsou považovány za nepředvŭdatelnē. Nárok na oŧetřovné v souvislosti s Covidem-19, zaniká skončenŭm zamēstnání. (Tomŧej & Źeniŧková, 2021)

Výŧe oŧetřovného činŭ 70 % dennŭho vymēřovacího zăkladu a to ve vŧech přŭpadech nároku na oŧetřovné, jak z dŭvodu oŧetřování nemocného člena rodiny, tak z dŭvodu pēče o člena rodiny. Dle zăkona o oŧetřovném je u oŧetřovného stanovena v souvislosti s Covidem-19 minimální výŧe 400 Kč u zamēstnancŭ v pracovnŭm nebo sluŧebnŭm pomēru. Tato výŧe platŭ pouze v přŭpadē plného pracovnŭho ŭvazku, pŕi kratŧŭm ŭvazku se tato částka sniŧuje. (Tomŧej & Źeniŧková, 2021)

Dle výŧe zmŭnēného zăkona o oŧetřovném se postupuje pouze v době platnosti mimořádnŭch opatřenŭ v rámci epidemie. Tyto mimořádná opatřenŭ jsou následujŭcŭ:

- a) zăkaz osobnŭ pŕŭtomnosti dētŭ, ŧákŭ a studentŭ ve ŧkolnŭm či jiném zařizenŭ nebo jejich částech (toto opatřenŭ je oprávnēna vydat vláda, Ministerstvo zdravotnictvŭ a krajské hygienickē stanice),
  - b) nařizenŭ karantény v souvislosti s Covidem-19,
  - c) opatřenŭ dle ŧkolského zăkona v souvislosti s epidemiŭ, které se tŭkajŭ zăkazu osobnŭ pŕŭtomnosti dētŭ, studentŭ a ŧákŭ ve ŧkolnŭm zařizenŭ.
- (Tomŧej & Źeniŧková, 2021)

### 3.7 Dlouhodobé ošetřovné

Od 1. června 2018 je z nemocenského pojištění poskytována dávka dlouhodobé ošetřovné. Tato dávka umožňuje zaměstnancům zůstat doma v situaci, kdy musí pečovat o člena rodiny, u kterého lékař rozhodl, že jeho zdravotní stav po propuštění z hospitalizace vyžaduje celodenní péči. Tuto dávku v roce 2019 využívalo v České republice téměř 11 tisíc osob. (ČSÚ. 2020)

#### 3.7.1 Podmínky nároku na dlouhodobé ošetřovné

*Nárok na dlouhodobé ošetřovné má pojištěnec, který pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, a nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci, jde-li o zaměstnance, ani osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou. (zákon č. 187/2006 Sb.)*

Ošetřovanou osobou se zde rozumí osoba, u které došlo k závažným zdravotním problémům, které si vyžádaly alespoň 7denní hospitalizaci v nemocnici. Období hospitalizace je počítáno ode dne přijetí osoby do zdravotnického zařízení až do dne propuštění z tohoto zařízení. Dále se ošetřovanou osobou rozumí osoba, u níž je předpoklad, že její zdravotní stav po propuštění z nemocnice do domácího prostředí bude vyžadovat péči alespoň po dobu 30 kalendářních dnů. (MPSV, 2021)

Ošetřující osobou může být:

- a) manžel (manželka) ošetřované osoby či registrovaný partner (partnerka) této osoby,
- b) příbuzný v přímé linii s touto osobou, nebo je její sourozenec, tchýně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc,
- c) manžel (manželka), registrovaný partner (partnerka) či druh (družka) osoby uvedené v písmenu b),
- d) druh (družka) této osoby nebo jiná osoba žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti.

Uplatňuje-li nárok na tuto dávku osoba uvedená v bodě c), je další podmínkou nároku, že tato osoba musí mít s osobou uvedenou v bodě b) shodné místo trvalého bydliště. Pokud jde o cizince, musí mít shodné místo hlášeného pobytu v ČR nebo obdobného



pobytu v cizině, po dobu minimálně 3 měsíců bezprostředně předcházející dni vzniku potřeby dlouhodobého ošetřování nebo dni prvního převzetí této péče. (ČSSZ, 2020)

Podmínkou nároku na tuto dávku je účast na pojištění zaměstnance alespoň po dobu 90 kalendářních dní v posledních 4 měsících bezprostředně předcházejících dni vzniku potřeby dlouhodobého ošetřování nebo dni prvního převzetí této péče. OSVČ a zahraniční zaměstnanci musí být účastni na nemocenském pojištění alespoň tři měsíce. Pokud je uplatňován nárok na tuto dávku z více pojištění, musí být podmínka účasti na pojištění splněna v každém z těchto pojištění. Další podmínkou nároku na dlouhodobé ošetřovné je udělení písemného souhlasu k dlouhodobému ošetřování, který ošetřovaná osoba musí udělit pouze jedné pečující osobě anebo postupně více oprávněným, jestliže se při péči střídají. Střídání je zde možné i opakovaně. (ČSSZ, 2020)

Pojištěnci může vzniknout další nárok na tuto dávku nejdříve po uplynutí 12 měsíců, od posledního dne, kdy měl nárok na výplatu této dávky.

Nárok na dlouhodobé ošetřovné nemají:

- a) zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce,
- b) zaměstnanci, kteří jsou účastni pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu,
- c) odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody, kteří jsou zařazeni do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence, které jsou zařazené do práce,
- d) pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, jež spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,
- e) vojáci, kteří jsou v záloze ve výkonu vojenské činné služby,
- f) osoby pečující a osoby v evidenci. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Zaměstnanec nemá nárok na tuto dávku z důvodu poskytování dlouhodobé péče dítěti v případě, kdy jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství či rodičovského příspěvku dle zvláštního právního předpisu. Toto tvrzení neplatí v případě, že tato osoba onemocněla, utrpěla nějaký úraz, nastaly u ní situace stanovené zákonem, porodila anebo jí byla nařízena karanténa a ona právě z těchto důvodů nemůže o dítě pečovat. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Poskytuje-li pojištěnec dlouhodobou péči více osobám najednou, náleží mu tato dávka pouze jednou. Z této dávky neplyne ochranná lhůta. Nárok na dlouhodobé ošetřovné

proto nevznikne, pokud dojde k nástupu na tuto dávku až po zániku pojištění. (ČSSZ, 2020)

### **3.7.2 Podpůrčí doba u dlouhodobého ošetřovného**

Podpůrčí doba u této dávky počíná prvním dnem, kdy vzniká potřeba dlouhodobé péče a končí v den, kdy tato potřeba končí. Nejdéle však podpůrčí doba může činit 90 kalendářních dnů, tato doba není prodlužována ani z důvodu hospitalizace ošetřované osoby v průběhu podpůrčí doby. (MPSV, 2021)

Tato dávka je vyplácena za kalendářní dny, v nichž byla poskytována dlouhodobá péče a naopak není vyplácena za kalendářní dny, v nichž trvala hospitalizace ošetřované osoby, s výjimkou prvního a posledního dne hospitalizace. Dávka též není vyplácena v případě, že zaměstnanci náleží dle zvláštních právních předpisů započitatelný příjem ze zaměstnání s výjimkou služebního příspěvku na bydlení poskytovaného dle zákona o vojácích z povolání. Dalším případem, kdy dlouhodobé ošetřovné není vypláceno, je období, kdy mělo zaměstnanci trvat pracovní volno bez náhrady příjmu, pokud tedy potřeba ošetřování vznikla nejdříve dnem, jež následuje po dni nastoupení na takové volno. Dlouhodobé ošetřovné také není vypláceno za dny pracovního klidu v kalendářním týdnu, jestliže zaměstnanci v tomto období nevznikl nárok na tuto dávku alespoň za jeden kalendářní den, ve kterém měl zaměstnanec pracovat. (Zákony pro lidi, 2020)

### **3.7.3 Výše dlouhodobého ošetřovného**

Výše dlouhodobého ošetřovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Tento základ lze zjistit stejným postupem jako u dávky ošetřovné.

## **3.8 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**

Poslední dávkou nemocenského pojištění je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tato dávka je poskytována ženám, které byly z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedeny na jinou práci a z tohoto důvodu mají bez svého zavinění nižší příjem. V České republice v roce 2019 tuto dávku pobíralo 1 921 žen. (ČSÚ, 2020)

### 3.8.1 Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v mateřství

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM) má:

- a) těhotná žena, která je převedena na jinou práci, jelikož práce kterou vykonávala je dle zvláštních právních předpisů zakázána těhotným nebo dle posouzení ošetřujícího lékaře ohrožuje těhotenství,
- b) žena, jež je v období do konce devátého měsíce po porodu přerazena na jinou pozici, jelikož práce, kterou vykonávala je dle zvláštních právních předpisů zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo dle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje zdraví ženy nebo mateřství,
- c) žena, která kojí a je přerazena na jinou pracovní pozici, jelikož práce, kterou vykonávala je dle zvláštních právních předpisů zakázána kojícím ženám nebo dle posouzení ošetřujícího lékaře tato práce její zdraví nebo schopnost kojení,
- d) těhotná příslušnice bezpečnostních sborů, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, jež kojí, pokud dle zvláštních právních předpisů byla odvolána ze služebního místa, jelikož to je žádoucí pro její bezpečnost a ochranu zdraví při práci a byla ustanovena na jiné služební místo. (zákon č. 187/2006 Sb.)

Pokud tyto ženy bez svého zavinění dosahují nižšího příjmu, než před výše uvedeným převedením na jinou pracovní pozici či ustanovením na jiné služební místo. Co se týče snížení započitatelného příjmu z důvodu kratší pracovní doby, tak k tomu se nepřihlíží.

(Zákony pro lidi, 2020)

Za převedení na jinou pracovní pozici je považována také úprava pracovních podmínek, které spočívají zejména ve snížení množství požadované práce a pracovního tempa či zproštění výkonu některých prací. Dále může dojít k přeložení ženy do jiného pracovního místa nebo na jiné pracoviště. (ÚZ, 2020)

Tato dávka naopak nenáleží ženám, které pracují na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, dobrovolným pracovnícím pečovatelské služby, členkám kolektivních orgánů právnické osoby, OSVČ, odsouzeným, kteří jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zařazených do práce nebo odsouzeným zařazených do práce ve výkonu zabezpečovací detence, účastným pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, žákyním nebo studentkám, pokud zaměstnání spadá do období školních prázdnin nebo prázdnin a zahraničním zaměstnancům. (Portál veřejné správy, 2020)

### **3.8.2 Podpůrčí doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství**

VPTM je poskytován za kalendářní dny, po které trvalo převedení ženy na jinou pracovní pozici či ustanovení na jiné služební místo. Výjimkou jsou dny, v nichž trvala pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny a omluvená či neomluvená nepřítomnost v práci. Těhotné ženě se tato dávka vyplácí nejdéle od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. (Portál veřejné správy, 2020)

### **3.8.3 Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství**

Výše této dávky se stanovuje jako rozdíl redukovaného denního vyměřovacího základu, který byl zjištěn ke dni převedení ženy na jinou práci a průměru jejích započítatelných příjmů, jež připadají na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Průměr těchto příjmů, lze zjistit tak, že dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc bude vydělen počtem kalendářních dnů v tomto měsíci. Při stanovení a redukci denního vyměřovacího základu se postupuje obdobně jako u peněžité pomoci v mateřství. (ČSSZ, 2020)

## **3.9 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti**

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti je poskytována zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným. Konkrétně se jedná o finanční kompenzaci, která je zaměstnavatelem poskytována po dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Jednotlivé podmínky a výše náhrady mzdy jsou uvedeny v § 192 – 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Aby měl zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, musí splňovat podmínky nároku na nemocenské pojištění dle daných předpisů. V období prvních 14 kalendářních dnů přísluší náhrada mzdy zaměstnanci pouze za dny, které jsou pro něj pracovními dny a za svátky, za které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy. OSVČ nemají nárok na náhradu mzdy. (zákon 262/2006 Sb.)

Pokud dočasná pracovní neschopnost vznikne v den, kdy má pracovník již směnu odpracovanou, tak období 14 kalendářních dnů počíná následujícím kalendářním dnem. V případě, že zaměstnanec v tomto období DPN má nárok na nemocenské, PPM, otcovskou či dlouhodobé ošetřovné, tak mu náhrada mzdy nepřislouží. Náhrada mzdy musí

být snížena o 50 % v případě, kdy je dle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši. (zákon 262/2006 Sb.)

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat zaměstnance, zda v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti dodržuje stanovený režim. V případě, že zaměstnanec tento stanovený režim poruší, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. (zákon 262/2006 Sb.)

### 3.9.1 Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy vychází z průměrného hodinového výdělku. Tento průměrný hodinový výdělek se upravuje obdobným způsobem, jako se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského. Konkrétně se průměrný hodinový výdělek redukuje stanovenými redukčními hranicemi, které každoročně vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí formou sdělení ve Sbírce zákonů. Tyto redukční hranice jsou vynásobeny koeficientem 0,175 a poté se zaokrouhlují na haléře směrem nahoru. Zaměstnanci náleží 60 % z redukovaného průměrného hodinového výdělku. Rozhodným obdobím je přechodí kalendářní čtvrtletí. (Výpočet, 2021)

Pokud má zaměstnanec nárok na mzdu pouze za část pracovní doby v den, kdy mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy, tak mu náleží poměrný díl náhrady mzdy, který připadá na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda. (zákon 262/2006 Sb.)

Tabulka 3: Redukční hranice pro náhradu mzdy při DPN pro rok 2020

<b>Redukční hranice</b>	<b>Výše redukčních hranic</b>
1. redukční hranice	203,35 Kč
2. redukční hranice	304,85 Kč
3. redukční hranice	609,7 Kč

Zdroj: MPSV (2020), zpracováno autorkou

Tabulka 4: Redukční hranice pro náhradu mzdy při DPN pro rok 2021

<b>Redukční hranice</b>	<b>Výše redukčních hranic</b>
1. redukční hranice	206, 85 Kč
2. redukční hranice	310,28 Kč
3. redukční hranice	620,38 Kč

Zdroj: MPSV (2021), zpracováno autorkou

### **3.10 Mzda**

Mzda má ve většině případů povahu peněžitého plnění. Musí být sjednána písemně před výkonem práce v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě. Pokud není mzda pevně určena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, musí být mzda se zaměstnancem individuálně sjednána, popř. ji musí zaměstnavatel určit písemně předem mzdovým výměrem. (Šubrt, 2014)

#### **3.10.1 Minimální a průměrná mzda**

Nejnižší možná výše odměny za práci v pracovně právním vztahu se nazývá minimální mzda. Což znamená, že žádná mzda, plat ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než výše minimální mzdy. (Šubrt, 2014)

Výši minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Tato mzda platí jako jediná mzdová veličina pro pracovníky v organizacích podnikatelské sféry, ve kterých je využíváno kolektivního vyjednávání o mzdách. V kolektivní smlouvě je možné dohodnout minimální mzdu vyšší, než ukládá výše uvedené nařízení. Pokud mzda, plat či odměna z dohod nedosáhne minimální mzdy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek. (MPSV, 2021)

Tabulka 5: Vývoj minimální mzdy za posledních 5 let

<b>Rok</b>	<b>Minimální mzda</b>
2017	11 000 Kč
2018	12 200 Kč
2019	13 350 Kč
2020	14 600 Kč
2021	15 200 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, (2020)

Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl platů bez ostatních osobních nákladů, které připadají na jednoho pracovníka evidenčního počtu za měsíc. Do mezd jsou zahrnovány základní mzdy a platy, příplatky a doplátky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy, jež byly v daném období pracovníkům zúčtovány k výplatě. Do této mzdy nejsou zahrnovány náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost nebo karanténu. (ČSÚ, 2021)

Tabulka 6: Vývoj průměrné mzdy za posledních 5 let

<b>Rok</b>	<b>Průměrná mzda</b>
2016	27 764 Kč
2017	29 638 Kč
2018	32 051 Kč
2019	34 111 Kč
2020	35 611 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, (2021)

### 3.10.2 Čistá mzda

Čistá mzda je reálná částka, kterou zaměstnanec obdrží od svého zaměstnavatele. Jedná se o částku, která je očištěna od daně a odvodů, případně je navýšena o daňový bonus.

Čistá mzda se počítá z hrubé mzdy, v níž jsou započítané veškeré složky mzdy, což je základní mzda, příplatky, odměny a náhrady, jež zaměstnanci za daný měsíc náleží. Nejprve je vypočítáno sociální a zdravotní pojištění zaměstnance, přičemž zdravotní pojištění činí 4,5 % z hrubé mzdy a sociální pojištění 6,5 % z hrubé mzdy. Výsledné částky jsou zaokrouhleny na celé koruny nahoru.

Dále je z hrubé mzdy vypočtena záloha na daň z příjmu, která činí 15 % a zaokrouhuje se též na celé koruny nahoru. Od této zálohy na daň lze odečíst slevy na dani, ale pouze v případě, že zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Nejčastěji se jedná o tyto slevy:

- a) sleva na poplatníka,
- b) sleva na studenta,
- c) sleva na invaliditu,
- d) sleva na vyživované dítě a další.

Od zálohy na daň je poté odečtena měsíční výše slev, z čehož vznikne záloha na daň po odečtení slev. Pokud by byly tyto slevy vyšší než záloha na daň, tak v tomto případě bude záloha na daň po odečtení slev nulová.

Dále se od zálohy na daň po odečtení slev odečítá daňové zvýhodnění na děti, pokud na ně zaměstnanec má nárok. V takovém případě, kdyby toto zvýhodnění bylo vyšší než záloha na daň po odečtení slev, tak vzniká daňový bonus. V opačném případě vzniká záloha na daň po daňovém zvýhodnění, kterou je zaměstnanec povinen uhradit.

Pro zjištění celkové výše čisté mzdy je potřeba od hrubé mzdy odečíst sociální a zdravotní pojištění zaměstnance a zálohu na daň po daňovém zvýhodnění, pokud nějaká vznikla. V případě, že byl zjištěn daňový bonus, je tento bonus přičten k hrubé mzdě.



### 3.11 Povinnosti zaměstnavatele v nemocenském pojištění

Za zaměstnavatele je považována každá fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, organizační složka státu, ve které jsou zaměstnanci v pracovním poměru anebo jsou činní na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr či služební úřad, ve kterém státní zaměstnanci vykonávají státní službu.

(ČSSZ, 2020)

Zaměstnavatelé mají v rámci nemocenského pojištění tři základní úkoly:

- a) oznamovací,
- b) evidenční,
- c) při přijímání žádostí o dávky.

V rámci oznamovacích úkolů má zaměstnavatel tyto povinnosti:

- a) přihlásit se do registru zaměstnavatelů nejpozději do 8 kalendářních dnů od svého vzniku, stejné podmínky platí i pro odhlášení zaměstnavatele z registru,
- b) nahlásit den, kdy zaměstnanec nastupuje do zaměstnání a to nejdéle do 8 kalendářních dnů. Stejně podmínky platí i pro skončení zaměstnání,
- c) ohlásit do osmi kalendářních dnů veškeré změny údajů. (MPSV, 2021)

U zaměstnání malého rozsahu nebo u zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, zaměstnavatel oznamuje den nástupu do zaměstnání nejdéle do 20. kalendářního dne následujícího kalendářního měsíce. V určitých případech se zaměstnavatel s okresní správou sociálního zabezpečení může dohodnout na jiné lhůtě oznámení. (MPSV, 2021)

V rámci evidenčních úkolů má zaměstnavatel tyto povinnosti:

- a) vést evidenci o zaměstnancích, účastných nemocenského pojištění, která musí obsahovat údaje uvedené v § 95 zákona o nemocenském pojištění,
- b) uchovávat záznamy po dobu 10 kalendářních let, následujících po roce, kterého se týkají. (MPSV, 2021)

V rámci úkolů při přijímání žádostí o dávky, má zaměstnavatel tyto povinnosti:

- a) přijímat žádosti o nemocenské dávky od svých zaměstnanců a bývalých zaměstnanců, kteří jsou v ochranné lhůtě, s výjimkou nemocenského,

- b) přijímat náležité podklady, které jsou potřebné pro stanovení nároku na dávku a její výplatu a s dalšími údaji potřebnými pro výpočet dávky je předat příslušné OSSZ, přičemž zmíněné údaje jsou předávány elektronicky na předepsaném tiskopisu. (MPSV, 2021)

### 3.11.1 eNeschopenka

Od 1. ledna 2020 byla spuštěna elektronická neschopenka, jejímž cílem je zjednodušení administrativní náročnosti v procesech dočasné pracovní neschopnosti. Zavedením této neschopenky se elektronicky propojily tři dotčené subjekty, konkrétně se jedná o lékaře, zaměstnavatele a OSSZ. Jednou z největších odlišností oproti klasické neschopence v předešlých letech je její převedení z tištěného pětidílného tiskopisu na třídílný dokument, který je zasílán elektronickou formou. (Truhlářová, 2019)

Pro eNeschopenku lékař vystavuje následující formuláře:

- a) I. díl neschopenky – Hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti,
- b) II. Díl neschopenky – Průkaz dočasné práce neschopného pojištěnce,
- c) III. Díl neschopenky – Hlášení o ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

První díl neschopenky zasílá ošetřující lékař elektronicky při vzniku dočasné pracovní neschopnosti na správu sociálního zabezpečení buď prostřednictvím svého lékařského softwaru nebo přes ePortál ČSSZ. Tento díl je potřeba zaslat v den, kdy bylo rozhodnuto o dočasné pracovní neschopnosti anebo nejdéle den poté. (Truhlářová, 2019)

Díl druhý slouží jako tzv. průkaz pojištěnce o dočasné pracovní neschopnosti. Tiskne ho lékař a jsou zde zaznamenány informace o jednotlivých kontrolách, místo, kde se zaměstnanec musí zdržovat a datum ukončení dočasné pracovní neschopnosti. Tento díl si pojištěnec ponechává u sebe pro uvedené účely. (Truhlářová, 2019)

Třetí díl zasílá ošetřující lékař elektronicky při ukončení dočasné pracovní neschopnosti na státní správu sociálního zabezpečení.

Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli oznámit dočasnou pracovní neschopnost způsobem, jaký si zaměstnavatel určil interním předpisem. Buď může zaměstnavatel získávat informace o eNeschopenkách prostřednictvím informačních sdělení do datové schránky nebo prostřednictvím služeb ePortálu ČSSZ. (Truhlářová, 2019)

Pokud dočasná pracovní neschopnost trvá déle než 14 kalendářních dnů, je zaměstnavatel povinen elektronicky zaslat Přílohu k žádosti o dávku s údaji, jež jsou potřebné pro výpočet nemocenského. V této příloze zaměstnavatel uvede i bankovní účet, na který zaměstnanci vyplácí mzdu. Po návratu zaměstnance do práce je též zaměstnavatel povinen zaslat elektronicky hlášení o případném výkonu práce v posledním dnu pracovní neschopnosti nebo v jejím průběhu, jelikož na základě těchto informací OSSZ vyplatí pracovníkovi zbývající část nemocenského. (Truhlářová, 2019)

## 4 Výpočet dávek nemocenského pojištění

V této kapitole budou provedeny praktické výpočty dávek nemocenského pojištění a čisté mzdy. Konkrétně zde bude každá dávka nemocenského pojištění vypočtena za využití různých výší započitatelných příjmů, aby byly vidět jednotlivé odlišnosti ve výši vyplácených dávek. Tyto jednotlivé rozdíly mezi danými výpočty budou uvedeny pro větší přehlednost do tabulky, která bude umístěna vždy na závěr příkladu. V každé podkapitole bude také krátce vysvětlen postup celého výpočtu. Určité dávky budou poté porovnány s čistou mzdou, jejíž výpočet zde bude také uveden. Důležité zde budou pojmy jako denní vyměřovací základ, rozhodné období a redukční hranice.

### 4.1 Nemocenské – praktický příklad

První podkapitola v této části práce se bude věnovat výpočtu nemocenského. Tato dávka má za úkol finančně zabezpečit pojištěnce, kteří kvůli dočasné pracovní neschopnosti nemohou vykonávat svou práci a tím dočasně ztratí svůj příjem. Nejprve bude uvedeno zadání příkladu a poté proběhne výpočet náhrady mzdy, nemocenského a čisté mzdy. Na závěr bude provedeno porovnání jednotlivých výpočtů, které budou pro větší přehlednost shrnuty v tabulce. Pro dané výpočty budou využity různé výše započitatelných příjmů, konkrétně bude využita minimální mzda, průměrná mzda a nadprůměrná mzda. Výpočet bude proveden v souladu se zákonem 187/2006 Sb.

#### Příklad

Pojištěnec byl dočasně práce neschopným od 1. února 2021 do 28. února 2021, což je 28 kalendářních dnů. V období prvních 14 kalendářních dnů pojištěnec pobíral od zaměstnavatele náhradu mzdy za 10 pracovních dnů, což je 80 pracovních hodin. Rozhodným obdobím pro výpočet náhrady mzdy je kalendářní čtvrtletí, což je 496 pracovních hodin. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího je 12 kalendářních měsíců, v tomto případě se jedná o měsíce únor 2020 až leden 2021. Pojištěnec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno dítě.

V prvním kroku bude vypočtena náhrada mzdy. V tomto případě se předpokládá, že pojištěnec má klasickou pracovní dobu od pondělí do pátku, tudíž náhrada mzdy bude vyplacena za 10 pracovních dnů. Nejprve bude vypočten vyměřovací základ, který lze

zjistit vynásobením hrubé mzdy a rozhodného období, konkrétně počtem měsíců, po které rozhodné období trvalo. Dále je nutné zjistit průměrný hodinový výdělek, který se zjistí vydělením zjištěného vyměřovacího základu a počtem odpracovaných hodin v rozhodném období. Dalším krokem bude redukce průměrného hodinového výdělku. Z redukovaného hodinového výdělku náleží zaměstnanci dle Zákoníku práce 60 %, což znamená, že redukovaný hodinový výdělek bude vynásoben 60 %, čímž bude zjištěna náhrada mzdy za jednu hodinu. Pro zjištění celkové náhrady mzdy bude nutné vynásobit náhradu mzdy za jednu hodinu počtem hodin, za něž náhrada mzdy zaměstnanci náleží.

Nemocenské bude náležet zaměstnanci po dobu 14 kalendářních dnů. Zde bude nejprve nutné vypočítat vyměřovací základ, který lze zjistit vynásobením hrubé mzdy a rozhodným obdobím, konkrétně počtem kalendářních měsíců v tomto období. Dále bude potřeba zjistit denní vyměřovací základ a tento DVZ redukovat stanovenými redukčními hranicemi. Z redukovaného DVZ zaměstnanci náleží 60 %, čímž vznikne denní výše nemocenského.

#### 1) Započitatelný příjem ve výši minimální mzdy 15 200 Kč

##### a) Výpočet náhrady mzdy

Počet pracovních dnů, za které náleží náhrada mzdy.....	<b>10 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>15 200 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$3 \times 15\,200 = \mathbf{45\,600\,Kč}$
Průměrný hodinový výdělek.....	$45\,600/496 = \mathbf{91,13\,Kč}$
Redukce.....	$91,13 \times 90\% = \mathbf{82,02\,Kč}$
Náhrada mzdy za 1 hodinu.....	$82,02 \times 60\% = \mathbf{49,21\,Kč}$
Náhrada mzdy celkem.....	$80 \times 49,21 = \mathbf{3\,937\,Kč}$

##### b) Výpočet nemocenského

Počet kalendářních dnů nemocenského.....	<b>14 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>15 200 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$15\,200 \times 12 = \mathbf{182\,400\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$182\,400/365 = \mathbf{499,73\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$499,73 \times 90\% = \mathbf{450\,Kč}$
Denní výše nemocenského.....	$450 \times 60\% = \mathbf{270\,Kč}$
Nemocenské celkem.....	$270 \times 14 = \mathbf{3\,780\,Kč}$

##### c) Výpočet čisté mzdy

Hrubá mzda.....	<b>15 200 Kč</b>
-----------------	------------------

Sociální pojištění 6,5 %.....	988 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	684 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	2 280 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	0 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	0 Kč
Daňový bonus.....	1 267 Kč
Čistá mzda.....	14 795 Kč

**2) Započitatelný příjem ve výši průměrné mzdy 35 611 Kč**

**a) Výpočet náhrady mzdy**

Počet pracovních dnů, za které náleží náhrada mzdy.....	10 dnů
Hrubá mzda.....	35 611 Kč
Vyměřovací základ.....	$3 \times 35\,441 = 106\,833$ Kč
Průměrný hodinový výdělek.....	$106\,833/496 = 215,39$ Kč
Redukce.....	$206,85 \times 90\% + (215,39 - 206,85) \times 60\% = 191,29$ Kč
Náhrada mzdy za 1 hodinu.....	$191,29 \times 60\% = 114,77$ Kč
Náhrada mzdy celkem.....	$80 \times 114,77 = 9\,182$ Kč

**b) Výpočet nemocenského**

Počet kalendářních dnů nemocenského.....	14 dnů
Hrubá mzda.....	35 611 Kč
Vyměřovací základ.....	$35\,611 \times 12 = 427\,332$ Kč
Denní vyměřovací základ.....	$427\,332/365 = 1\,170,77$ Kč
Redukovaný DVZ.....	$1\,170,77 \times 90\% = 1\,054$ Kč
Denní výše nemocenského.....	$1\,054 \times 60\% = 633$ Kč
Nemocenské celkem.....	$633 \times 14 = 8\,862$ Kč

**c) Výpočet čisté mzdy**

Hrubá mzda.....	35 611 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	2 315 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	1 603 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	5 355 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	3 035 Kč

Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	1 768 Kč
Čistá mzda.....	29 925 Kč

### 3) Započitatelný příjem ve výši nadprůměrné mzdy 56 500 Kč

#### a) Výpočet náhrady mzdy

Počet pracovních dnů, za které náleží náhrada mzdy.....	10 dnů
Hrubá mzda.....	56 500 Kč
Vyměřovací základ.....	$3 \times 56\,500 = 169\,500$ Kč
Průměrný hodinový výdělek.....	$169\,500/496 = 314,73$ Kč
Redukce.....	$206,85 \times 90\% + (310,28 - 206,85) \times 60\% + (314,73 - 310,28) \times 30\% = 249,57$ Kč
Náhrada mzdy za 1 hodinu.....	$249,57 \times 60\% = 149,74$ Kč
Náhrada mzdy celkem.....	$80 \times 149,74 = 11\,980$ Kč

#### b) Výpočet nemocenského

Počet kalendářních dnů nemocenského.....	14 dnů
Hrubá mzda.....	56 500 Kč
Vyměřovací základ.....	$56\,500 \times 12 = 678\,000$ Kč
Denní vyměřovací základ.....	$678\,000/365 = 1\,857,53$ Kč
Redukovaný DVZ.....	$1\,182 \times 90\% + (1\,773 - 1\,182) \times 60\% + (1\,857,53 - 1\,773) \times 30\% = 1\,444$ Kč
Denní výše nemocenského.....	$1\,444 \times 60\% = 867$ Kč
Nemocenské celkem.....	$867 \times 14 = 12\,138$ Kč

#### c) Výpočet čisté mzdy

Hrubá mzda.....	56 500 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	3 673 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	2 543 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	8 475 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	6 155 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	4 888 Kč
Čistá mzda.....	45 396 Kč

Tabulka 7: Porovnání nemocenského

<b>Hrubá mzda</b>	<b>15 200 Kč</b>	<b>35 611 Kč</b>	<b>56 500 Kč</b>
<b>Náhrada mzdy</b>	3 937 Kč	9 182 Kč	11 980 Kč
<b>Denní výše nemocenského</b>	270 Kč	633 Kč	867 Kč
<b>Nemocenské celkem</b>	3 780 Kč	8 862 Kč	12 138 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 8: Porovnání nemocenského a čisté mzdy

<b>Měsíční hrubá mzda</b>	<b>15 200 Kč</b>		<b>35 611 Kč</b>		<b>56 500 Kč</b>	
	<b>Kč</b>	<b>%</b>	<b>Kč</b>	<b>%</b>	<b>Kč</b>	<b>%</b>
<b>Měsíční čistá mzda</b>	14 795 Kč	100 %	29 925 Kč	100 %	45 396 Kč	100 %
<b>Celkem vyplaceno za DPN</b>	7 717 Kč	52 %	18 044 Kč	60 %	24 118 Kč	53 %
<b>Rozdíl</b>	<b>7 078 Kč</b>	<b>48 %</b>	<b>11 881 Kč</b>	<b>40 %</b>	<b>21 278 Kč</b>	<b>47 %</b>

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

## 4.2 Peněžitá pomoc v mateřství – praktický příklad

V této podkapitole budou provedeny výpočty výše peněžitě pomoci v mateřství dle zákona 187/2006 Sb., při nástupu na tuto dávku v roce 2021. Bude zde znázorněn příklad, který bude vypočten při různých započitatelných příjmech, konkrétně se bude pracovat s minimální mzdou, průměrnou mzdou a nadprůměrnou mzdou. Nejprve bude uvedeno zadání konkrétního příkladu, poté proběhne výpočet peněžitě pomoci v mateřství a na závěr bude následovat porovnání jednotlivých výší PPM.



## **Příklad**

Žena, která má nárok na PPM, nastoupila na mateřskou dovolenou 15. února 2021. Peněžité pomoci v mateřství jí náleží po dobu 28 týdnů, což znamená do 29. srpna 2021. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího základu je 365 kalendářních dnů, v tomto případě se jedná tedy o únor 2020 až leden 2021. Žena podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno dítě.

Nejprve bude nutné vypočítat vyměřovací základ, který lze zjistit součinem hrubé mzdy a rozhodným obdobím, konkrétně počtem měsíců v rozhodném období. Dále bude potřeba zjistit denní vyměřovací základ, který se vypočte vydělením zjištěného vyměřovacího základu a počtu dnů v rozhodném období. Denní vyměřovací základ bude nutné redukovat redukčními hranicemi, které stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, čímž vznikne redukovaný DVZ. Z redukovaného denního vyměřovacího základu lze zjistit denní výši peněžité pomoci v mateřství, konkrétně se jedná o 70 % redukovaného DVZ, což znamená, že redukovaný DVZ bude vynásoben 70 %, čímž vznikne denní výše PPM. Posledním krokem bude zjištění celkové výše peněžité pomoci v mateřství, kterou lze zjistit pomocí součinu denní výše PPM a počtu dní, za které zaměstnankyni náleží PPM.

### **1) Započitatelný příjem ve výši minimální mzdy 15 200 Kč**

#### **a) Výpočet peněžité pomoci v mateřství**

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství.....	<b>196 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>15 200 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$15\,200 \times 12 = \mathbf{182\,400\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$182\,400/365 = \mathbf{499,73\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$499,73 \times 100\% = \mathbf{500\,Kč}$
Denní výše PPM.....	$500 \times 70\% = \mathbf{350\,Kč}$
Měsíční výše PPM.....	$350 \times 30 = \mathbf{10\,500\,Kč}$
Výše PPM za 196 kalendářních dnů.....	$350 \times 196 = \mathbf{68\,600\,Kč}$

### **2) Započitatelný příjem ve výši průměrné mzdy 35 611 Kč**

#### **a) Výpočet peněžité pomoci v mateřství**

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství.....	<b>196 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>35 611 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$35\,611 \times 12 = \mathbf{427\,332\,Kč}$

Denní vyměřovací základ..... $427\,332/365 = 1\,170,77$  Kč  
 Redukovaný DVZ..... $1\,170,77 \times 100\% = 1\,171$  Kč  
 Denní výše PPM..... $1\,171 \times 70\% = 820$  Kč  
 Měsíční výše PPM..... $820 \times 30 = 24\,600$  Kč  
 Výše PPM za 196 kalendářních dnů..... $820 \times 196 = 160\,720$  Kč

### 3) Započitatelný příjem ve výši nadprůměrné mzdy 56 500 Kč

#### a) Výpočet peněžité pomoci v mateřství

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství.....**196 dnů**  
 Hrubá mzda.....**56 500 Kč**  
 Vyměřovací základ..... $56\,500 \times 12 = 678\,000$  Kč  
 Denní vyměřovací základ..... $678\,000/365 = 1\,857,53$  Kč  
 Redukovaný DVZ..... $1\,182 \times 100\% + (1\,773 - 1\,182) \times 60\% + (1\,857,53 - 1\,773) \times 30\% = 1\,562$  Kč  
 Denní výše PPM..... $1\,562 \times 70\% = 1\,094$  Kč  
 Měsíční výše PPM..... $1\,094 \times 30 = 32\,820$  Kč  
 Výše PPM za 196 kalendářních dnů..... $1\,094 \times 196 = 214\,424$  Kč

Tabulka 9: Porovnání PPM

Hrubá mzda	15 200 Kč	35 611 Kč	56 500 Kč
Denní výše PPM	350 Kč	820 Kč	1 094 Kč
Měsíční výše PPM	10 500 Kč	24 600 Kč	32 820 Kč
PPM celkem	68 600 Kč	160 720 Kč	214 424 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

### 4.3 Otcovská – praktický příklad

Následující podkapitola se bude věnovat výpočtu otcovské. Tato dávka zabezpečuje z finančního hlediska otce, kteří během šestinedělí pomáhají matce s novorozeným dítětem. Výpočet bude proveden v souladu se zákonem 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Nejdříve bude uvedeno zadání konkrétního příkladu, poté jeho řešení a na závěr budou shrnuty jednotlivé výše této dávky. V příkladu budou opět použity různé výše mezd, díky kterým budou zřetelné finanční rozdíly.

## **Příklad**

Pan Holý se stal 10. dubna 2021 otcem, a jelikož má nárok na tuto dávku, rozhodl se 15. dubna 2021 nastoupit na otcovskou. Otcovská náleží po dobu sedmi kalendářních dnů, což v tomto případě znamená do 21. dubna 2021. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího základu je 12 kalendářních měsíců, jedná se tedy o duben 2020 až březen 2021. Pan Holý podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno dítě.

Prvním krokem pro výpočet této dávky bude zjištění vyměřovacího základu, který lze vypočítat, jako součin hrubé mzdy a počtu kalendářních měsíců v rozhodném období. Dále bude potřeba určit denní vyměřovací základ, který se zjistí vydělením vyměřovacího základu počtem kalendářních dnů v rozhodném období. Tento DVZ bude poté redukován redukčními hranicemi. Dalším krokem bude výpočet denní výše otcovské. Tato částka činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu. Posledním krokem k zjištění celkové výše otcovské bude vynásobení denní výše počtem kalendářních dnů, za které zaměstnanci otcovská náleží.

### **1) Započitatelný příjem ve výši minimální mzdy 15 200 Kč**

#### **a) Výpočet otcovské**

Počet kalendářních dnů otcovské.....	<b>7 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>15 200 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$15\,200 \times 12 = \mathbf{182\,400\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$182\,400/365 = \mathbf{499,73\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$499,73 \times 100\% = \mathbf{500\,Kč}$
Denní výše otcovské.....	$500 \times 70\% = \mathbf{350\,Kč}$
Výše otcovské za 7 kalendářních dnů.....	$350 \times 7 = \mathbf{2\,450\,Kč}$

### **2) Započitatelný příjem ve výši 35 611 Kč**

#### **a) Výpočet otcovské**

Počet kalendářních dnů otcovské.....	<b>7 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>35 611 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$35\,611 \times 12 = \mathbf{427\,332\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$427\,332/365 = \mathbf{1\,170,77\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$1\,170,77 \times 100\% = \mathbf{1\,171\,Kč}$

Denní výše otcovské..... $1\ 171 \times 70\% = 820\ \text{Kč}$

Výše otcovské za 7 kalendářních dnů..... $820 \times 7 = 5\ 740\ \text{Kč}$

### 3) Započitatelný příjem ve výši nadprůměrné mzdy 56 500 Kč

#### a) Výpočet otcovské

Počet kalendářních dnů otcovské.....7 dnů

Hrubá mzda.....56 500 Kč

Vyměřovací základ..... $56\ 500 \times 12 = 678\ 000\ \text{Kč}$

Denní vyměřovací základ..... $678\ 000 / 365 = 1\ 857,53\ \text{Kč}$

Redukovaný DVZ..... $1\ 182 \times 100\% + (1\ 773 - 1\ 182) \times 60\%$

+  $(1\ 857,53 - 1\ 773) \times 30\% = 1\ 562\ \text{Kč}$

Denní výše otcovské..... $1\ 562 \times 70\% = 1\ 094\ \text{Kč}$

Výše otcovské za 7 kalendářních dnů..... $1\ 094 \times 7 = 7\ 658\ \text{Kč}$

Tabulka 10: Porovnání otcovské

Hrubá mzda	15 200 Kč	35 611 Kč	56 500 Kč
Denní výše otcovské	350 Kč	820 Kč	1 094 Kč
Otcovská celkem	2 450 Kč	5 740 Kč	7 658 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

## 4.4 Ošetřovné – praktický příklad

Jak už je z názvu patrné tato podkapitola se bude zaměřovat na výpočet ošetřovného. Na tuto dávku má nárok pojištěnec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování člena domácnosti. Výpočet dávky bude proveden za využití různých úrovní započitatelných příjmů, aby byly patrné jednotlivé rozdíly ve výši vyplácené dávky. Jednotlivé rozdíly budou pro lepší přehlednost shrnuty v tabulce na konci příkladu.

### Příklad

Pojištěnka pečuje o nemocné dítě a splňuje veškeré podmínky nároku na ošetřovné. Potřeba ošetřování trvala od 3. září 2020 do 11. září 2020, což je devět kalendářních dnů. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího základu je 365 kalendářních dnů, v tomto případě se jedná o měsíce září 2019 až srpen 2020. Pojištěnka podepsala prohlášení daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno

dítě. V tomto příkladu je nutno brát v potaz, že se jedná o rok 2020, což znamená, že se zde bude pracovat s redukčními hranicemi z daného roku.

Tento praktický příklad bude mít za úkol znázornit výpočet ošetřovného za běžných podmínek, které platily v roce 2020. Nejprve bude nutné, jako u všech předešlých dávek zjistit vyměřovací základ, který lze vypočítat součinem hrubé mzdy a počtu kalendářních měsíců v RO. Dále bude potřeba určit denní vyměřovací základ, který se bude redukovat stanovenými redukčními hranicemi pro rok 2020. Z tohoto redukovaného denního vyměřovacího základu bude zaměstnankyni náležet 60 %, což znamená, že redukovaný DVZ bude vynásoben 60 %, čímž vznikne denní výše ošetřovného. Zjištěnou denní výši ošetřovného bude potřeba vynásobit počtem dní, za které zaměstnankyni tato dávka náleží.

**1) Započitatelný příjem ve výši minimální mzdy 15 200 Kč**

**a) Výpočet ošetřovného**

Počet kalendářních dnů ošetřovného.....	<b>9 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>15 200 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$15\,200 \times 12 = \mathbf{182\,400\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$182\,400/365 = \mathbf{499,73\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$499,73 \times 90\% = \mathbf{450\,Kč}$
Denní výše ošetřovného.....	$450 \times 60\% = \mathbf{270\,Kč}$
Výše ošetřovného za 9 kalendářních dnů.....	$270 \times 9 = \mathbf{2\,430\,Kč}$

**2) Započitatelný příjem ve výši průměrné mzdy 35 611 Kč**

**a) Výpočet ošetřovného**

Počet kalendářních dnů ošetřovného.....	<b>9 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>35 611 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$35\,611 \times 12 = \mathbf{427\,332\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$427\,332/365 = \mathbf{1\,170,77\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$1\,162 \times 90\% + (1\,170,77 - 1\,162) \times 60\% = \mathbf{1\,052\,Kč}$
Denní výše ošetřovného.....	$1\,052 \times 60\% = \mathbf{632\,Kč}$
Výše ošetřovného za 9 kalendářních dnů.....	$632 \times 9 = \mathbf{5\,688\,Kč}$

**3) Započitatelný příjem ve výši nadprůměrné mzdy 56 500 Kč**

**a) Výpočet ošetřovného**

Počet kalendářních dnů ošetřovného.....	<b>9 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>56 500 Kč</b>

Vyměřovací základ..... $56\,500 \times 12 = 678\,000$  Kč  
Denní vyměřovací základ..... $678\,000/365 = 1\,857,53$  Kč  
Redukovaný DVZ..... $1\,162 \times 90\% + (1\,742 - 1\,162) \times 60\% + (1\,857,53 - 1\,742) \times 30\% = 1\,429$  Kč  
Denní výše ošetřovného..... $1\,429 \times 60\% = 858$  Kč  
Výše ošetřovného za 9 kalendářních dnů..... $858 \times 9 = 7\,722$  Kč

Tabulka 11: Porovnání ošetřovného

Hrubá mzda	15 200 Kč	35 611 Kč	56 500 Kč
Denní výše ošetřovného	270 Kč	632 Kč	858 Kč
Ošetřovné celkem	2 430 Kč	5 688 Kč	7 722 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

#### 4.4.1 Krizové ošetřovné – praktický příklad

V roce 2020 v důsledku pandemie Covid-19, byly přijaty určité změny z hlediska ošetřovného, konkrétně byla výše ošetřovného zvýšena na 70 % denního vyměřovacího. Stejně jako v předcházející podkapitole budou i zde uvedeny praktické výpočty uvedené dávky. Tyto výpočty budou provedeny v souladu se zákonem 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákonem č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. V závěru podkapitoly bude uvedena tabulka, v níž budou porovnány jednotlivé výše krizového ošetřovné při různých započitatelných příjmech.

#### Příklad

Zaměstnankyně pečuje o své sedmileté dítě, z důvodu uzavření školského zařízení, které bylo uzavřeno v souvislosti s pandemií Covid-19. Škola byla uzavřena od 1. února do 28. února 2021, což je 28 kalendářních dnů. Předpokládá se, že zaměstnankyně splňuje veškeré podmínky nároku na ošetřovné. Rozhodným obdobím je 12 kalendářních měsíců, v tomto případě se jedná o měsíce únor 2020 až leden 2021. Pojištěnka podepsala prohlášení daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno dítě.

**1) Započitatelný příjem ve výši minimální mzdy 15 200 Kč**

**a) Výpočet krizového ošetřovného**

Počet kalendářních dnů ošetřovného.....	<b>28 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>15 200 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$15\,200 \times 12 = \mathbf{182\,400\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$182\,400/365 = \mathbf{499,73\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$499,73 \times 90\% = \mathbf{450\,Kč}$
Denní výše ošetřovného.....	$450 \times 70\% = \mathbf{315\,Kč}$
Výše ošetřovného za 28 kalendářních dnů.....	$315 \times 28 = \mathbf{11\,200\,Kč}$

**2) Započitatelný příjem ve výši průměrné mzdy 35 611 Kč**

**a) Výpočet krizového ošetřovného**

Počet kalendářních dnů ošetřovného.....	<b>28 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>35 611 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$35\,611 \times 12 = \mathbf{427\,332\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$427\,332/365 = \mathbf{1\,170,77\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$1\,170,77 \times 90\% = \mathbf{1\,054\,Kč}$
Denní výše ošetřovného.....	$1\,054 \times 70\% = \mathbf{738\,Kč}$
Výše ošetřovného za 28 kalendářních dnů.....	$738 \times 28 = \mathbf{20\,664\,Kč}$

**3) Započitatelný příjem ve výši nadprůměrné mzdy 56 500 Kč**

**a) Výpočet krizového ošetřovného**

Počet kalendářních dnů ošetřovného.....	<b>28 dnů</b>
Hrubá mzda.....	<b>56 500 Kč</b>
Vyměřovací základ.....	$56\,500 \times 12 = \mathbf{678\,000\,Kč}$
Denní vyměřovací základ.....	$678\,000/365 = \mathbf{1\,857,53\,Kč}$
Redukovaný DVZ.....	$1\,182 \times 90\% + (1\,773 - 1\,182) \times 60\% + (1\,857,53 - 1\,773) \times 30\% = \mathbf{1\,444\,Kč}$
Denní výše ošetřovného.....	$1\,444 \times 70\% = \mathbf{1\,011\,Kč}$
Výše ošetřovného za 28 kalendářních dnů.....	$1\,011 \times 28 = \mathbf{28\,308\,Kč}$

Tabulka 12: Porovnání krizového ošetřovného

<b>Hrubá mzda</b>	<b>15 200 Kč</b>	<b>35 611 Kč</b>	<b>56 500 Kč</b>
<b>Denní výše krizového ošetřovného</b>	315 Kč	738 Kč	1 011 Kč
<b>Krizové ošetřovné celkem</b>	11 200 Kč	20 664 Kč	28 308 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

#### 4.5 Dlouhodobé ošetřovné – praktický příklad

Další dávkou nemocenského pojištění je dlouhodobé ošetřovné, které umožňuje pojištěnci zůstat doma v situaci, kdy musí pečovat o člena rodiny, u něhož lékař rozhodl o potřebě celodenní péče. Tato dávka bude v následující podkapitole vypočtena dle zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Nejprve bude uvedeno zadání konkrétního příkladu, poté bude proveden samotný výpočet uvedené dávky a čisté mzdy a na závěr bude provedeno porovnání této dávky s čistou mzdou.

##### Příklad

Manželka zaměstnance byla hospitalizovaná v nemocnici po těžké autonehodě, 1. března 2021 byla propuštěna do domácího ošetřování s tím, že ošetřující lékař rozhodl o potřebě celodenní péče. Zaměstnanec, který splňuje veškeré podmínky nároku na dlouhodobé ošetřovné, tedy 1. března 2021 nastoupil na tuto dávku a pobíral ji 90 kalendářních dnů, což v tomto případě znamená do 29. května 2021. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího základu je 12 kalendářních měsíců, konkrétně se jedná o březen 2020 až únor 2021. Zaměstnanec podepsal prohlášení daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno dítě.

Nejprve bude potřeba zjistit vyměřovací základ, který lze zjistit vynásobením hrubé mzdy a počtem kalendářních měsíců v rozhodném období. Tento vyměřovací základ bude dále potřeba vydělit počtem kalendářních dnů v rozhodném období, čímž vznikne denní vyměřovací základ.

Zjištěný denní vyměřovací základ bude redukován stanovenými redukčními hranicemi pro rok 2021. Z tohoto redukováného DVZ zaměstnanci bude náležet 60 %, což je denní výše dlouhodobého ošetřovného. Pro výpočet celkové výše této dávky bude nutné



vynásobit denní výši dl. ošetřovného počtem dní, po které je daná dávka vyplácena, což je v tomto případě 90 kalendářních dnů.

### 1) Započitatelný příjem ve výši minimální mzdy 15 200 Kč

#### a) Výpočet dlouhodobého ošetřovného

Počet kalendářních dnů dl. ošetřovného.....	90 dnů
Hrubá mzda.....	15 200 Kč
Vyměřovací základ.....	$15\,200 \times 12 = 182\,400$ Kč
Denní vyměřovací základ.....	$182\,400/365 = 499,73$ Kč
Redukovaný DVZ.....	$499,73 \times 90\% = 450$ Kč
Denní výše dl. ošetřovného.....	$450 \times 60\% = 270$ Kč
Měsíční výše dl. ošetřovného.....	$270 \times 30 = 8\,100$ Kč
Výše dl. ošetřovného za 90 kalendářních dnů.....	$270 \times 90 = 24\,300$ Kč

#### b) Výpočet čisté mzdy

Hrubá mzda.....	15 200 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	988 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	684 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	2 280 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	0 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	0 Kč
Daňový bonus.....	1 267 Kč
Čistá mzda.....	14 795 Kč

### 2) Započitatelný příjem ve výši 35 611 Kč

#### a) Výpočet dlouhodobého ošetřovného

Počet kalendářních dnů dl. ošetřovného.....	90 dnů
Hrubá mzda.....	35 611 Kč
Vyměřovací základ.....	$35\,611 \times 12 = 427\,332$ Kč
Denní vyměřovací základ.....	$427\,332/365 = 1\,170,77$ Kč
Redukovaný DVZ.....	$1\,170,77 \times 90\% = 1\,054$ Kč
Denní výše dl. ošetřovného.....	$1\,054 \times 60\% = 633$ Kč
Měsíční výše dl. ošetřovného.....	$633 \times 30 = 18\,990$ Kč
Výše dl. ošetřovného za 90 kalendářních dnů.....	$633 \times 90 = 56\,970$ Kč

**b) Výpočet čisté mzdy**

Hrubá mzda.....	35 611 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	2 315 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	1 603 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	5 355 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	3 035 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	1 768 Kč
Čistá mzda.....	29 925 Kč

**3) Započitatelný příjem ve výši nadprůměrné mzdy 56 500 Kč****a) Výpočet dlouhodobého ošetřovného**

Počet kalendářních dnů dl. ošetřovného.....	90 dnů
Hrubá mzda.....	56 500 Kč
Vyměřovací základ.....	$56\,500 \times 12 = 678\,000$ Kč
Denní vyměřovací základ.....	$678\,000 / 365 = 1\,857,53$ Kč
Redukovaný DVZ.....	$1\,182 \times 90\% + (1\,773 - 1\,182) \times 60\% + (1\,857,54 - 1\,773) \times 30\% = 1\,444$ Kč
Denní výše dl. ošetřovného.....	$1\,444 \times 60\% = 867$ Kč
Měsíční výše dl. ošetřovného.....	$867 \times 30 = 26\,010$ Kč
Výše dl. ošetřovného za 90 kalendářních dnů.....	$867 \times 90 = 78\,030$ Kč

**b) Výpočet čisté mzdy**

Hrubá mzda.....	56 500 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	3 673 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	2 543 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	8 475 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	6 155 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	4 888 Kč
Čistá mzda.....	45 396 Kč

Tabulka 13: Porovnání dlouhodobého ošetřovného

<b>Hrubá mzda</b>	<b>15 200 Kč</b>	<b>35 611 Kč</b>	<b>56 500 Kč</b>
<b>Denní výše dl. ošetřovného</b>	270 Kč	633 Kč	867 Kč
<b>Měsíční výše dl. ošetřovného</b>	8 100 Kč	18 990 Kč	26 010 Kč
<b>Dl. ošetřovné celkem</b>	24 300 Kč	56 970 Kč	78 030 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 14: Porovnání dlouhodobého ošetřovného a čisté mzdy

<b>Měsíční hrubá mzda</b>	<b>15 200 Kč</b>		<b>35 611 Kč</b>		<b>56 500 Kč</b>	
	<b>Kč</b>	<b>%</b>	<b>Kč</b>	<b>%</b>	<b>Kč</b>	<b>%</b>
<b>Měsíční čistá mzda</b>	14 795 Kč	100 %	29 925 Kč	100 %	45 396 Kč	100 %
<b>Měsíční dl. ošetřovné</b>	8 100 Kč	55%	18 990 Kč	64 %	26 010 Kč	57 %
<b>Rozdíl</b>	<b>6 695 Kč</b>	<b>45 %</b>	<b>10 935 Kč</b>	<b>36 %</b>	<b>19 383 Kč</b>	<b>43 %</b>

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

#### 4.6 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství – praktický příklad

Poslední dávkou nemocenského pojištění, která bude v této práci vypočtena, je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tato dávka je poskytována ženám, které byly z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedeny na jinou práci a právě z tohoto důvodu došlo k poklesu jejich započitatelného příjmu. Následující výpočty budou provedeny dle zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Nejprve bude uvedeno zadání konkrétního příkladu, poté bude následovat samotný výpočet konkrétní dávky a čisté mzdy a na závěr bude provedeno porovnání těchto dvou výpočtů. Ve všech

příkladech je předpokládán rozdíl mezi hrubou mzdou před převedením na jinou práci a hrubou mzdou po převedení na jinou práci 10 000 Kč.

### **Příklad**

Žena byla převedena na jinou práci z důvodu těhotenství dne 1. března 2021, na mateřskou dovolenou bude nastupovat 1. června 2021. Její hrubá mzda před převedením na jinou práci činila 25 200 Kč. Po převedení na jinou práci hrubý příjem činil 15 200 Kč měsíčně. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího základu je 12 kalendářních měsíců, konkrétně se jedná o březen 2020 až únor 2021. Žena podepsala prohlášení daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno dítě.

### **Čistá mzda před převedením na jinou práci:**

Hrubá mzda.....	25 200 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	1 638 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	1 134 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	3 780 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	1 460 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	193 Kč
Čistá mzda.....	22 235 Kč

### **Čistá mzda po převedení na jinou práci:**

Hrubá mzda.....	15 200 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	988 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	684 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	2 280 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	0 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	0 Kč
Daňový bonus.....	1 267 Kč
Čistá mzda.....	14 795 Kč

### Výpočet redukováného DVZ:

Hrubá mzda.....	25 200 Kč
Vyměřovací základ.....	$25\,200 \times 12 = 302\,400$ Kč
Denní vyměřovací základ.....	$302\,400/365 = 828,49$ Kč
Redukovaný DVZ.....	$828,49 \times 100\% = 829$ Kč

### Průměrná denní částka připadající na 1 kalendářní den po převedení na jinou práci:

Březen.....	$15\,200/31 = 490,32$ Kč
Duben.....	$15\,200/30 = 506,67$ Kč
Květen.....	$15\,200/31 = 490,32$ Kč

### Denní výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství v jednotlivých měsících:

Březen.....	$829 - 490,32 = 339$ Kč
Duben.....	$829 - 506,67 = 323$ Kč
Květen.....	$829 - 490,32 = 339$ Kč

### Měsíční výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství:

Březen.....	$339 \times 31 = 10\,509$ Kč
Duben.....	$323 \times 30 = 9\,690$ Kč
Květen.....	$339 \times 31 = 10\,509$ Kč

### Celková výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství:

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	$10\,509 + 9\,690$
	$+ 10\,509 = 30\,708$ Kč

### Příklad

Žena byla převedena na jinou práci z důvodu těhotenství dne 1. března 2021, na mateřskou dovolenou bude nastupovat 1. června 2021. Její hrubá mzda před převedením na jinou práci činila 35 611 Kč. Po převedení na jinou práci hrubý příjem činil 25 611 Kč měsíčně. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího základu je 12 kalendářních měsíců, konkrétně se jedná o březen 2020 až únor 2021. Žena podepsala prohlášení daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno dítě.

### **Čistá mzda před převedením na jinou práci:**

Hrubá mzda.....	35 611 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	2 315 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	1 603 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	5 355 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	3 035 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	1 768 Kč
Čistá mzda.....	29 925 Kč

### **Čistá mzda po převedení na jinou práci:**

Hrubá mzda.....	25 611 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	1 665 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	1 153 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	3 855 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	1 535 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	268 Kč
Čistá mzda.....	22 525 Kč

### **Výpočet redukovaného DVZ:**

Hrubá mzda.....	35 611 Kč
Vyměřovací základ.....	$35\,611 \times 12 = 427\,332$ Kč
Denní vyměřovací základ.....	$427\,332/365 = 1\,170,77$ Kč
Redukovaný DVZ.....	$1\,170,77 \times 100\% = 1\,171$ Kč

### **Průměrná denní částka připadající na 1 kalendářní den po převedení na jinou práci:**

Březen.....	$25\,611/31 = 826,16$ Kč
Duben.....	$25\,611/30 = 853,7$ Kč
Květen.....	$25\,611/31 = 826,16$ Kč

**Denní výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství v jednotlivých měsících:**

Březen.....	1 171 – 826,16 = <b>345 Kč</b>
Duben.....	1 171 – 853,7 = <b>318 Kč</b>
Květen.....	1 171 – 826,16 = <b>345 Kč</b>

**Měsíční výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství:**

Březen.....	345 x 31 = <b>10 695 Kč</b>
Duben.....	318 x 30 = <b>9 540 Kč</b>
Květen.....	345 x 31 = <b>10 695 Kč</b>

**Celková výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství:**

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	10 695 + 9 540
	+ 10 695 = <b>30 930 Kč</b>

**Příklad**

Žena byla převedena na jinou práci z důvodu těhotenství dne 1. března 2021, na mateřskou dovolenou bude nastupovat 1. června 2021. Její hrubá mzda před převedením na jinou práci činila 56 500 Kč. Po převedení na jinou práci hrubý příjem činil 46 500 Kč měsíčně. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího základu je 12 kalendářních měsíců, konkrétně se jedná o březen 2020 až únor 2021. Žena podepsala prohlášení daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje slevu na jedno dítě.

**Výpočet čisté mzdy před převedením na jinou práci:**

Hrubá mzda.....	<b>56 500 Kč</b>
Sociální pojištění 6,5 %.....	<b>3 673 Kč</b>
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	<b>2 543 Kč</b>
Záloha na daň před slevami 15 %.....	<b>8 475 Kč</b>
Sleva na poplatníka.....	<b>2 320 Kč</b>
Záloha na daň po uplatnění slev.....	<b>6 155 Kč</b>
Daňové zvýhodnění na dítě.....	<b>1 267 Kč</b>
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	<b>4 888 Kč</b>
Čistá mzda.....	<b>45 396 Kč</b>

### Výpočet čisté mzdy po převedení na jinou práci:

Hrubá mzda.....	46 500 Kč
Sociální pojištění 6,5 %.....	3 023 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %.....	2 093 Kč
Záloha na daň před slevami 15 %.....	6 975 Kč
Sleva na poplatníka.....	2 320 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev.....	4 655 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě.....	1 267 Kč
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění.....	3 388 Kč
Čistá mzda.....	37 996 Kč

### Výpočet redukováného DVZ:

Hrubá mzda.....	56 500 Kč
Vyměřovací základ.....	56 500 x 12 = 678 000 Kč
Denní vyměřovací základ.....	678 000/365 = 1 857,53 Kč
Redukovaný DVZ.....	1 182 x 100 % + (1 773 - 1 182) x 60 % + (1 857,53 - 1 773) x 30 % = 1 562 Kč

### Průměrná denní částka připadající na 1 kalendářní den po převedení na jinou práci:

Březen.....	46 500/31 = 1 500 Kč
Duben.....	46 500/30 = 1 550 Kč
Květen.....	46 500/31 = 1 500 Kč

### Denní výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství v jednotlivých měsících:

Březen.....	1 562 - 1 500 = 62 Kč
Duben.....	1 562 - 1 550 = 12 Kč
Květen.....	1 562 - 1 500 = 62 Kč

### Měsíční výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství:

Březen.....	62 x 31 = 1 922 Kč
Duben.....	12 x 30 = 360 Kč
Květen.....	62 x 31 = 1 922 Kč



**Celková výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství:**

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....1 922 + 360  
 + 1 922 = **4 204 Kč**

Tabulka 15: Porovnání VPTM

<b>Hrubá mzda před převedením</b>	<b>25 200 Kč</b>	<b>35 611 Kč</b>	<b>56 500 Kč</b>
<b>Hrubá mzda po převedení</b>	15 200 Kč	25 611 Kč	46 500 Kč
<b>Měsíční výše VPTM (30 dnů)</b>	9 690 Kč	9 540 Kč	360 Kč
<b>VPTM celkem</b>	30 708 Kč	30 930 Kč	4 204 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 16: Porovnání VPTM a čisté mzdy

<b>Měsíční hrubá mzda</b>	<b>25 200 Kč</b>		<b>35 611 Kč</b>		<b>56 500 Kč</b>	
	<b>Kč</b>	<b>%</b>	<b>Kč</b>	<b>%</b>	<b>Kč</b>	<b>%</b>
<b>Měsíční čistá mzda</b>	22 235 Kč	100 %	29 925 Kč	100 %	45 396 Kč	100 %
<b>Měsíční čistá mzda po převedení + VPTM</b>	24 485 Kč	110 %	32 065 Kč	107 %	42 201 Kč	93 %
<b>Rozdíl</b>	<b>+2 250 Kč</b>	<b>+10 %</b>	<b>+2 140 Kč</b>	<b>+7 %</b>	<b>-3 195 Kč</b>	<b>-7 %</b>

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

## Závěr

V současné době v souvislosti s pandemií Covid-19, dávky nemocenského pojištění zaznamenaly určité změny. Konkrétně u ošetřovného proběhlo v posledním roce několik změn, které ovlivnily výši výplaty této dávky.

V době mimořádných opatření platilo tzv. krizové ošetřovné, jehož výše byla vyšší než u klasického ošetřovného. Změny nastaly i v délce výplaty této dávky, která místo klasických 9 kalendářních dnů byla prodloužena na dobu, po kterou bylo uzavřeno školní či jiné zařízení, které dítě navštěvuje. V rámci těchto změn se tedy výše vyplácené dávky v porovnání s přecházejícími roky rapidně navýšila.

Další ze zásadních změn, která ovlivnila dávky nemocenského pojištění, konkrétně dávku nemocenského je zavedení elektronické neschopenky. Tato e-neschopenka byla spuštěna v roce 2020 a výrazně usnadnila administrativní procesy dočasné pracovní neschopnosti, jelikož propojila tři základní subjekty, konkrétně se jedná o lékaře, zaměstnavatele a OSSZ.

V praktické části se diplomová práce zaměřovala na výpočty jednotlivých dávek nemocenského pojištění. U všech těchto dávek byly využity tři započitatelné příjmy, konkrétně se jednalo o minimální, průměrnou a nadprůměrnou mzdu. Tyto odlišné příjmy byly zvoleny z důvodu, aby byly vidět jednotlivé rozdíly ve výši vyplácených dávek.

Měsíční výše nemocenského a náhrady mzdy, dlouhodobého ošetřovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství byly porovnány s čistou mzdou za jeden kalendářní měsíc. Přičemž z provedených porovnání lze vidět, že nejlépe na tom byli zaměstnanci, kterým zaměstnavatel vyplácel průměrnou mzdu. U zaměstnanců s průměrnou mzdou bylo totiž možné pozorovat nejnižší procentní rozdíl mezi vyplácenou dávkou nemocenského pojištění a čistou mzdou. U zaměstnanců s minimální a nadprůměrnou mzdou byly tyto rozdíly poněkud vyšší, což může zásadně ovlivnit zaměstnancovo rozhodnutí nastoupit na nemocenskou.

Oblast dávek nemocenského pojištění je velice rozsáhlá, a proto zde byly shrnuty pro lepší přehlednost celé práce pouze základní body týkající se této oblasti. Tato práce má též za úkol přispět k lepšímu pochopení a porozumění problematice dávek nemocenského pojištění v České republice.

# Seznam použité literatury

## Monografie

Arnoldová, A. (2012). Sociální zabezpečení I. Praha, Česko: Grada.

Kahoun, V. (2009). Sociální zabezpečení. Praha, Česko: Triton.

Krebs, V. (2015). Sociální politika. (6. vyd.). Praha, Česko: Wolters Kluwer.

Petrášek, J. (2014). Sociální politika. Praha, Česko: UJAK, Praha

Schmied, Z., & Ženíšková, M. (2019). Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. (9. vyd.). Olomouc, Česko: Anag.

Šubrt, B. (2014). Obsluha mzdy a platu. Praha, Česko: Anag.

Tomšej, J., & Ženíšková, M. (2021). Metodické aktuality: Sociální a zdravotní pojištění v roce 2020 a 2021. Praha, Česko: Svaz účetních České republiky.

Ženíšková, M., & Příb, J. (2019). Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2019. (11. vyd.). Olomouc, Česko: Anag.

## Internetové zdroje

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Starobní důchod. Dostupné 01. 11. 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/starobni-duchod>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Obecné informace. Dostupné 05. 11. 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/materstvi-obecne-informace>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dostupné 06. 11. 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Nemocenské. Dostupné 11. 11. 2020 z <https://www.cssz.cz/nemocenske>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Peněžité pomoci v mateřství. Dostupné z 12. 11. 2020 z <https://www.cssz.cz/penezita-pomoc-v-materstvi>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Otcovská. Dostupné z 29. 11. 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/otcovska>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Podrobné informace k otcovské. Dostupné 29. 11 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/podrobne-informace-k-otcovske>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Ošetřovné. Dostupné 29. 11 2020 z <https://www.cssz.cz/osetrovne>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Podrobné informace o ošetřovném. Dostupné 30. 11 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/podrobne-informace-o-osetrovnem>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Podrobné informace o dlouhodobém ošetřovném. Dostupné 30. 11 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/podrobne-informace-o-dlouhodobem-osetrovnem>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Podrobné informace k vyrovnávacímu příspěvku. Dostupné 30. 11 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/podrobne-informace-k-vyrovnavacimu-prispevku>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). Povinnosti zaměstnavatelů v nemocenském pojištění. Dostupné 03. 04. 2021 z <https://www.cssz.cz/povinnosti-zamestnavatele-v-nemocenskem-pojisteni>

Česká správa sociálního zabezpečení (2021). Tři roky pomáhá tzv. otcovská novopeceným tatínkům. Dostupné 20. 02. 2021 z <https://www.cssz.cz/-/tri-roky-pomaha-tzv-otcovska-novopecenym-tatinkum>

Český statistický úřad (2020). Vybrané údaje o sociálním zabezpečení – 2019. Dostupné 13. 11. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/czso/vybrane-udaje-o-socialnim-zabezpeceni-2019>

Český statistický úřad (2021). Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – metodika. Dostupné 05. 04. 2021 z [https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz\\_m](https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m)

Český statistický úřad (2021). Průměrná hrubá měsíční mzda. Dostupné 05. 04. 2021 z <https://www.czso.cz/csu/czso/prumerna-hruba-mesicni-mzda-graf>

Dauc (2019). Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Dostupné 04. 01. 2021 z <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=pr&cislo=62555>

Fetter, R. (2019). Změny parametrů pro výpočet nemocenských dávek zaměstnanců čili valorizace redukčních hranic vyměřovacího základu pro rok 2020. Dostupné 09. 11. 2020 z <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-parametru-pro-vypocet-nemocenskych->

davek-zamestnancu-cili-valorizace-redukcnich-hranic-vymerovaciho-zakladu-pro-rok-2020-110323.html

Finance (2021). Peněžítý příspěvek v mateřství 2021. Dostupné 06. 02. 2021 z <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/socialni-davky/rodicovstvi/materska/o-materske/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021). Peněžítá pomoc v mateřství. Dostupné 04. 02. 2021 z <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021). Nemocenské pojištění v roce 2021. Dostupné 04. 02. 2021 z <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni>

Ministerstvo průmyslu a obchodu (2020). Vláda schválila „ošetřovné“ pro OSVČ II. Dostupné 30. 11. 2020 z [https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-\\_osetrovne\\_-pro-osvc-ii--257383/https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-\\_osetrovne\\_-pro-osvc-ii--257383/](https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-_osetrovne_-pro-osvc-ii--257383/https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-_osetrovne_-pro-osvc-ii--257383/)

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020). Minimální mzda. Dostupné 05. 04. 2021 z <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020). Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Dostupné 05. 04. 2021 z <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Portál pohoda (2020). Ošetřovné. Dostupné 30. 11. 2020 z <https://zakony.pohoda.cz/pracovni-pravo/zakon-o-nemocenskem-pojisteni/osetrovne/>

Portál veřejné správy (2020). Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dostupné 29. 11. 2020 z <https://portal.gov.cz/obcan/zivotni-situace/rodina/narozeni-ditete/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi.html>

Sociální politika (2018). Slovník sociálního zabezpečení online. Dostupné 09. 11. 2020 z [https://socialnipolitika.eu/2018/11/slovník-socialního-zabezpečení-2015/#\\_Toc530333038](https://socialnipolitika.eu/2018/11/slovník-socialního-zabezpečení-2015/#_Toc530333038)

Truhlářová, M. (2019). Jak bude fungovat eNeschopenka? Dostupné 03. 04. 2021 z <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/jak-bude-fungovat-eneschopenka/>

Výpočet (2021). Popis výpočtu nemocenské. Dostupné 02. 04. 2021 z <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-nemocenske>

Zákony pro lidi (2020). Zákon o zaměstnanosti. Dostupné 01. 11. 2020 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast1>

Zákony pro lidi (2020). Zákon o nemocenském pojištění. Dostupné 05. 11. 2020 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

### **Zákony a právní předpisy**

Usnesení 483/2020 Sb., o změně krizových opatření

Úplné znění č. 1425, Sociální zabezpečení

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Redukční hranice pro rok 2020 .....	21
Tabulka 2: Redukční hranice pro rok 2021 .....	21
Tabulka 3: Redukční hranice pro náhradu mzdy při DPN pro rok 2020 .....	37
Tabulka 4: Redukční hranice pro náhradu mzdy při DPN pro rok 2021 .....	38
Tabulka 5: Vývoj minimální mzdy za posledních 5 let .....	39
Tabulka 6: Vývoj průměrné mzdy za posledních 5 let .....	39
Tabulka 7: Porovnání nemocenského .....	48
Tabulka 8: Porovnání nemocenského a čisté mzdy .....	48
Tabulka 9: Porovnání PPM .....	50
Tabulka 10: Porovnání otcovské .....	52
Tabulka 11: Porovnání ošetřovného .....	54
Tabulka 12: Porovnání krizového ošetřovného .....	56
Tabulka 13: Porovnání dlouhodobého ošetřovného .....	59
Tabulka 14: Porovnání dlouhodobého ošetřovného a čisté mzdy .....	59
Tabulka 15: Porovnání VPTM .....	65
Tabulka 16: Porovnání VPTM a čisté mzdy .....	65

## Seznam zkratek

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DB	dávkově definovaný penzijní systém
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPN	dočasná pracovní neschopnost
DPP	dohoda o provedení práce
DVZ	denní vyměřovací základ
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
PAYGO	průběžný penzijní systém
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
RO	rozhodné období
VPTM	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství



## **Abstrakt**

RUBÁŠOVÁ, Barbora. Dávky nemocenského pojištění v České republice. Plzeň, 2021. 66. s. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

**Klíčová slova:** dávky nemocenského pojištění, nemocenské pojištění, rozhodné období, redukční hranice, denní vyměřovací základ, nemocenské, ošetřovné, otcovská, peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Tato práce se zaměřuje na identifikaci dávek nemocenského pojištění, vyplácených v České republice. Konkrétně jsou zde vysvětleny a rozebrány jednotlivé dávky a pojmy, které souvisejí s jejich výpočtem. V praktické části jsou provedeny výpočty jednotlivých dávek za využití různých výší započitatelných příjmů. Určité dávky jsou poté porovnány s čistou mzdou.

## **Abstract**

RUBÁŠOVÁ, Barbora. Sickness insurance benefits in the Czech Republic. Pilsen, 2021. 66 p. Diploma thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

**Key words:** sickness insurance benefits, sickness insurance, vesting period, reduction limits, daily assessment basis, injury layoff, nursing benefit, fatherly benefit, financial help in maternity, compensatory allowance during pregnancy and maternity

This thesis is focuses on the identification of sickness insurance benefits paid in the Czech Republic. Specifically the individual benefits and terms related with calculation of sickness insurance benefits are explained and analyzed. In the practical part calculations of individual benefits are performed using of different amounts of gross salary. Certain benefits are compared with net salary.