

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Sociální pojištění v podniku

Lucie Kočvarová

Bakalářská práce

2015

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie Kočvarová**
Osobní číslo: **E120064**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Sociální pojištění v podniku**
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

Cílem práce bude podat ucelený přehled práv a povinností stanovených právními předpisy, které vyplývají jak z pozice zaměstnance, tak z titulu zaměstnavatele a poukázat na způsob aplikace předpisů v praxi podniku.

Osnova:

- Právní úprava veřejného zdravotního pojištění.
- Právní úprava sociálního zabezpečení.
- Aplikace v konkrétním podniku.
- Formulace závěrů.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

CHVÁTALOVÁ, I. Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2.

RYTÍŘOVÁ, L. Důchodový systém v České republice. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 115 s. ISBN 978-80-7263-821-5.

Sociální pojištění 2014: pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, organizace a provádění sociálního zabezpečení. Ostrava: Sagit, 2014, sv. ÚZ, 1014. ISBN 978-80-7488-040-7.

TRÖSTER, P. Právo sociálního zabezpečení. 6. podst. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.

ŽENÍŠKOVÁ, M. Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2013. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 159 s. ISBN 978-80-7263-757-7.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. František Sejkora 

Ústav podnikové ekonomiky a managementu

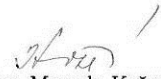
Datum zadání bakalářské práce: **29. září 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 29. září 2014

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2014

Lucie Kočvarová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Františku Sejkorovi za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat paní Miluši Bednářové za konzultace a podklady, které mi k vypracování práce poskytla. Děkuji také své rodině za jejich podporu v průběhu studia

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá sociálním pojištěním v podniku. Jejím cílem je poskytnout přehled práv a povinností stanovených právními předpisy vyplývajícími jak z pozice zaměstnance, tak z titulu zaměstnavatele, a poukázat na způsob aplikace předpisů v podnikové praxi. V teoretické části jsou poznatky vyplývající z právních předpisů a informace týkající se dané problematiky. Praktická část je věnována výpočtu pojistného na sociální pojištění a dávek poskytovaných ze systému sociálního zabezpečení.

KLÍČOVÁ SLOVA

sociální pojištění, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, veřejné zdravotní pojištění

TITLE

Social insurance in the company

ANNOTATION

This bachelor's thesis deals with social insurance in the company. Its aim is to provide the overview of rights and duties of the employees and the employers defined by the legislation and refer to the corporate implementation of the legislation. The legislation currently in force and other related information are analyzed in the first, theoretic part. The calculation of insurance premium in social insurance and payments from social insurance are presented in the second, practical part of the thesis.

KEYWORDS

social insurance, sickness insurance, pension insurance, public health insurance

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 SYSTÉM A PRAMENY SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	11
2 ROZBOR SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ	13
2.1 POJISTNÉ A CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ.....	13
2.2 VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD.....	15
2.3 SAZBY A ODVOD POJISTNÉHO.....	16
2.4 DÁVKY POSKYTOVANÉ Z NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ	17
2.5 DÁVKY POSKYTOVANÉ Z DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ	20
3 ROZBOR POJISTNÉHO NA VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	22
3.1 POJISTNÉ A CHARAKTERISTIKA ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ	22
3.2 VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD, SAZBY A ODVOD POJISTNÉHO	23
4 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE.....	25
5 POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE A PRÁVA POJIŠTĚNCE	28
6 ORGANIZACE SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	30
7 ZPRACOVÁNÍ SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ V ONTEXU CZ S. R. O.	31
7.1 ZÁKLADNÍ INFORMACE O FIRMĚ.....	31
7.2 POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ A NEPLACENÉ VOLNO.....	32
7.3 OŠETŘOVNÉ	39
7.4 VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ.....	41
7.5 NÁHRADA MZDY A NEMOCENSKÁ PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI.....	43
7.6 PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ.....	46
ZÁVĚR	48
POUŽITÁ LITERATURA.....	50
SEZNAM PŘÍLOH.....	52

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vybrané pojistné a výdaje na dávky v letech 2010 – 2014 v mld. Kč	13
Tabulka 2: Sazby pojistného na sociální pojištění v roce 2014 v %.....	16
Tabulka 3: Redukční hranice pro dávky z nemocenského pojištění.....	17
Tabulka 4: Zabezpečení zaměstnance v jednotlivých dnech pracovní neschopnosti	18
Tabulka 5: Dávky poskytované z nemocenského pojištění	19
Tabulka 6: Tiskopisy pro uplatnění nároku na dávku z nemocenského pojištění	20
Tabulka 7: Počet vyplacených důchodů	21
Tabulka 8: Vývoj minimální mzdy v ČR od jejího zavedení	23
Tabulka 9: Celkové příjmy a výdaje jednotlivých pojišťoven v 2013.....	30
Tabulka 10: Začátky a konce směn ve společnosti Ontex CZ s. r. o.	31
Tabulka 11: Přehled odpracovaných dnů panem N. v měsíci říjnu a listopadu 2014.....	33
Tabulka 12: Minimální výše příplatků stanovená podle zákoníku práce	34
Tabulka 13: Přehled odpracovaných dnů pana T. v měsíci prosinci 2014	39
Tabulka 14: Vyměřovací základy a vyloučené doby od 1. 12. 2013 do 31. 11. 2014	40
Tabulka 15: Redukce DVZ pro nemocenské, ošetřovné a přísp. v těhotenství a mateřství	40
Tabulka 16: Výpočet započitatelného příjmu za dobu převedení.....	42
Tabulka 17: Vyměřovací základy a vyloučené doby od 1. 11. 2013 do 31. 10. 2014.....	42
Tabulka 18: Přehled odpracovaných dnů slečnou A. v listopadu 2014.....	43
Tabulka 19: Redukce průměrného hodinového výdělku	45
Tabulka 20: Redukce denního vyměřovacího základu pro peněžitou pomoc v mateřství	46

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Členění systému sociálního pojištění v ČR.....	11
Obrázek 2: Osoby účastníci se nemocenského pojištění	15
Obrázek 3: Přehled pojištěných a nepojištěných osob ve zdravotním pojištění	22
Obrázek 4: Podíl pojistného na celkových osobních nákladech v roce 2014.....	32
Obrázek 5: Podíl žen na mateřské a rodičovské dovolené na celkovém počtu žen.....	47

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DVZ	Denní vyměřovací základ
EU	Evropská unie
Kč	Korun českých
MPSV	Ministerstvo sociálních věcí
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
přísp.	Příspěvek
RH	Redukční hranice
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
Sb.	Sbírka zákonů
ZDP	Zákon o důchodovém pojištění
ZNP	Zákon o nemocenském pojištění
ZOPSZ	Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
ZPSZ	Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
ZPVZP	Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
ZVZP	Zákon o veřejném zdravotním pojištění

ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá sociálním pojištěním v podniku, které je pro firmy poměrně významným nositelem nákladů a zaměstnancům se o odvody na toto pojištění nezanedbatelně snižuje disponibilní příjem. Z těchto důvodů by mělo být věnováno sociálnímu pojištění zaměstnancem i zaměstnavatelem potřebné množství pozornosti.

Provádění sociálního pojištění se pojí s řadou povinností na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Tyto povinnosti jsou uvedené ve velkém množství právních předpisů týkajících se dané problematiky. Vedle povinností jsou v těchto právních normách obsažena i práva obou stran a organizace celého systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Téma sociální pojištění v podniku bylo autorkou práce vybráno především proto, že se téměř každý člověk v běžném každodenním životě setkává se sociálním pojištěním a ne pro všechny jedince je interpretace v právních předpisech jasná a srozumitelná.

Cílem práce je poskytnout přehled práv a povinností stanovených právními předpisy vyplývajících jak z pozice zaměstnance, tak z titulu zaměstnavatele, a poukázat na způsob aplikace předpisů v praxi podniku. Mezi metody, které byly při této práci použity, se řadí sběr dat, analýza, syntéza, dedukce a popis.

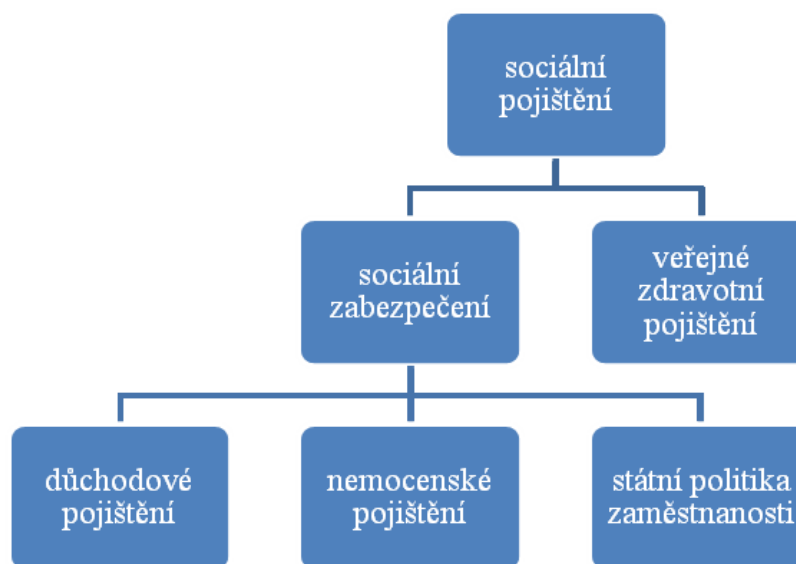
V první kapitole práce je obsaženo vymezení pojmu sociální pojištění a přehled pramenů práva, kterými je sociální pojištění upraveno. V dalších kapitolách jsou provedeny rozbor jednotlivých subsystémů sociálního pojištění. První rozbor je zaměřen na subsystém sociálního zabezpečení a skládá se z charakteristiky jeho jednotlivých složek, postupu stanovení vyměřovacího základu, sazeb, způsobu odvodu pojistného a popisu poskytovaných dávek. Druhý rozbor je věnován výše zmíněným oblastem ve veřejném zdravotním pojištění.

V další části práce jsou popsány a rozebrány povinnosti při provádění sociálního pojištění zaměstnavatele, zaměstnance a práva pojištěnce. V poslední kapitole teoretické části práce je popsána organizace celého systému sociálního pojištění.

Praktická část práce je věnována aplikaci právních předpisů ve firmě Ontex CZ s. r. o. Obsahem této části jsou základní informace o této firmě, výpočet pojistného na sociální pojištění, náhrady mzdy a dávek poskytovaných zaměstnancům ze sociálního zabezpečení: ošetrovné, nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

1 SYSTÉM A PRAMENY SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ

Podle Vančurové [16] se systém sociálního pojištění v České republice (ČR) skládá z několika subsystémů. První subsystém, který je organizačně i legislativně nejvíce oddělen od ostatních subsystémů, je představován veřejným zdravotním pojištěním. Druhý subsystém je označován pojmem sociální zabezpečení, v kterém je zahrnuto důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politika zaměstnanosti. Rozdělení systému sociálního pojištění je znázorněno v následujícím obrázku.



Obrázek 1: Členění systému sociálního pojištění v ČR

Zdroj: (str. 168;[16])

Sociální pojištění je založeno na principu společenské solidarity. Každý občan je plátcem pojistného ze svého příjmu pro případ, že by se u něho v budoucnosti realizovala sociální událost, která bude zakládat nárok na výplatu dávek ze systému sociálního pojištění. Výše dávek se odvíjí od míry vlastního příspěvní do systému, nikoliv podle potřebnosti. Podstatná část pojistného na sociální pojištění je hrazena zaměstnavatelem, jestliže se stane účastníkem pracovně právního vztahu s občanem [4].

Mezi prameny práva sociálního pojištění se v ČR zařazují normativní právní akty, normativní smlouvy, nálezy ústavního soudu a právní normy Evropské unie (EU). Normativní právní akty, neboli právní předpisy, jsou výsledkem zákonodárné činnosti státu a v oblasti sociálního pojištění se jedná o nejčastěji aplikované prameny. Zahrnuje se do nich Listina

základních práv a svobod, zákony, nařízení vlády, vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), Ministerstva zdravotnictví ČR a jiných úředních správních orgánů [13].

Normativní právní smlouvy se používají především v mezinárodním právu a jsou v nich obsažena obecná ustanovení dvou či více stran regulující celou skupinu vztahů. Tyto smlouvy se dělí na proporcionální, teritoriální a kombinované. V proporcionálních smlouvách je zakotveno, že pro občany smluvních zemí jsou platné právní předpisy toho státu, na jehož území jsou výdělečně činní. Pokud je pro nárok na dávku nutné získat určitou dobu pojištění, započítává se do této doby i doba pojištění získaná ve druhém smluvním státě, přičemž každý stát se řídí svojí stanovenou dobou. Tyto smlouvy má ČR uzavřené například s Austrálií, Polskem a Německem [5].

V zemích, které se zavázaly teritoriální smlouvou, je povinen přiznat žadateli dávku ten stát, ve kterém je nahlášen jeho trvalý pobyt. Na tomto principu byla založena kupř. smlouva mezi ČR a Sovětským svazem [5].

Kombinované smlouvy má ČR podepsány se Slovenskem a Ukrajinou a jsou postaveny na principu, že doby pojištění získané k určitému datu se hodnotí jen jedním smlouvou předem určeným státem. Po uplynutí tohoto data jsou doby pojištění zohledňovány státem, ve kterém byly skutečně získány [5].

2 ROZBOR SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

2.1 Pojistné a charakteristika sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení se skládá ze tří subsystémů: důchodového pojištění, nemocenského pojištění a státní politiky zaměstnanosti. Pojistné na sociální zabezpečení lze vymezit jako peněžní částku, která je pravidelně odváděna poplatníkem do státního rozpočtu. Z takto vybraných peněžních prostředků se hradí výdaje na provádění sociálního zabezpečení a vyplácení dávek. Případný deficit peněžních prostředků se vyrovná příjmem z daní a naopak. Případný přebytek vybraného pojistného se použije na úhradu jiných výdajů [22]. Výjimka je tvořena pojistným vybraným na důchodové pojištění, které je do roku 1996 vedeno na samostatném účtu státního rozpočtu a přebytek tohoto pojistného smí být použit pouze na důchodové pojištění [22]. Vývoj vybraného pojistného a výdajů připadající na dávky z nemocenského a důchodového pojištění v letech 2010 – 2014 je zobrazen v následující tabulce.

Tabulka 1: Vybrané pojistné a výdaje na dávky v letech 2010 – 2014 v mld. Kč

Kategorie	2010	2011	2012	2013	2014
Příjmy z pojistného a příslušenství na důchodové pojištění	308,5	319,5	323,3	323,8	333,0
Příjmy z pojistného a příslušenství na nemocenské pojištění	24,1	24,7	24,9	25,1	26,0
Výdaje na dávky důchodového pojištění	-337,8	-359,1	-372,8	-373,4	-376,4
Výdaje na dávky nemocenského pojištění	-22,8	-21,5	-19,4	-20,1	-22,1
Saldo důchodového pojištění	-29,3	39,5	-49,4	-49,7	-43,4
Saldo nemocenského pojištění	1,3	3,2	5,6	5,0	3,9

Zdroj: upraveno podle [9]; [18]

Systém důchodové zabezpečení je v ČR postaven na principu tří pilířů. Jedná se o důchodové pojištění, důchodové spoření a doplňkové penzijní připojištění, kterým bylo roku 2013 nahrazeno penzijní připojištění se státním příspěvkem. Důchodové pojištění je státem garantováno a právně upraveno v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (ZDP). Důchodové pojištění je založeno na průběžném financování, kdy je jeden subjekt povinen přispívat do systému a současně s ním je druhý subjekt oprávněn ze systému čerpat. Cílem důchodového pojištění je zabezpečit pojištěnce ve stáří, invaliditě a v případě ztráty živitele. Povinně jsou jej účastny všechny osoby, které jsou zároveň účastníky nemocenského pojištění a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) [10].

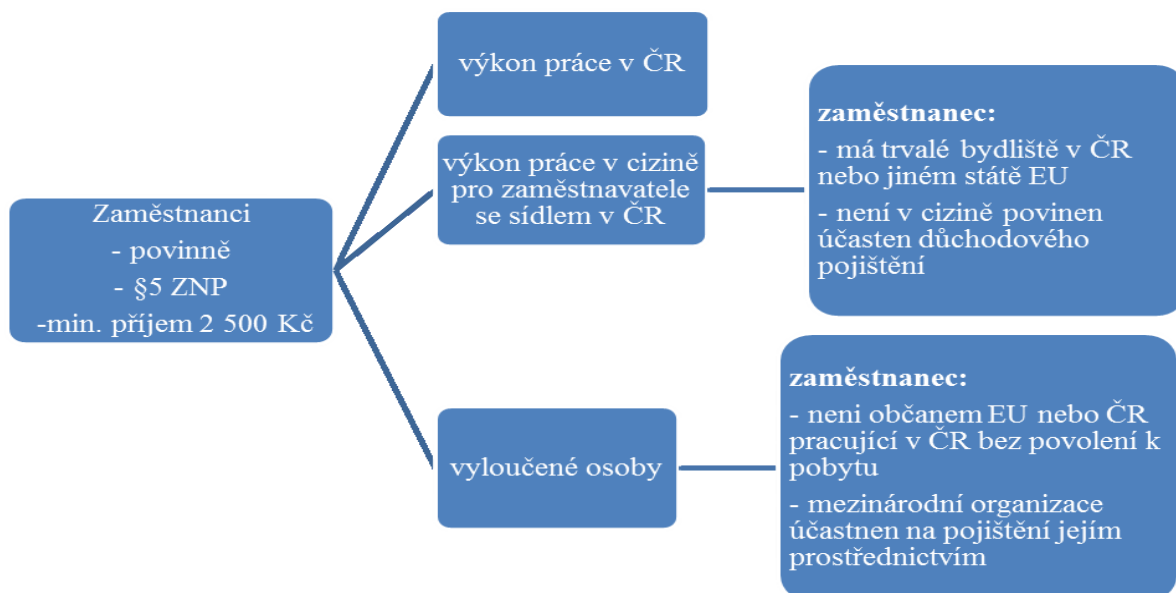
Právní úprava nemocenského pojištění je ustanovena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (ZNP) a zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (ZPSZ). Tento systém je určen k zabezpečení ekonomicky aktivních osob při ztrátě příjmu, z důvodu realizace krátkodobé sociální události, jakými je např. nemoc nebo mateřství. Nemocenského pojištění jsou účastni všechny osoby, kterými je na území ČR vykonávána práce s minimálním sjednaným příjmem alespoň 2 500 Kč. Od roku 2014 může založit účast na nemocenském pojištění i zaměstnání trvající méně než 15 dní, pokud bude u zaměstnance dosažen nebo sjednán alespoň minimální výše uvedený příjem [11].

Pro zaměstnance je účast na nemocenském pojištění povinná a pro OSVČ je dobrovolná. Osoby, které jsou považovány pro účely nemocenského pojištění za zaměstnance, jsou taxativně vyjmenované v § 5 ZNP a jsou zde zahrnuti mimo zaměstnance pracující v pracovním poměru kupř. příslušníci Policie ČR a Hasičského sboru ČR, členové vlády, likvidátoři, společníci a jednatele společnosti s ručením omezeným. Pojištění jsou účastni i zaměstnanci s trvalým pobytem v ČR příp., v jiném státě EU, vykonávající zaměstnání v cizině pro zaměstnavatele sídlícího na území ČR. Podmínkou je, aby místo výkonu práce bylo trvale v cizině, kde nejsou pojištěnci účastni důchodového pojištění podle tamních předpisů. Pokud je zaměstnancem vykonáváno více zaměstnání a každým z nich je zakládána účast na nemocenské pojištění, je zaměstnanec poplatníkem nemocenského pojištění ze všech těchto zaměstnání.

Z okruhu pojištěnců se vylučují osoby, které nejsou občany ČR ani EU vykonávající práci v ČR bez platného povolení k pobytu. Možné je vyloučit z pojištění i zaměstnance zahraniční organizace, jestliže jsou účastni pojištění prostřednictvím mezinárodní organizace a je jimi písemně prohlášeno orgánu nemocenského pojištění, že chtějí být z pojištění na území ČR vyňati [11].

Zaměstnání malého rozsahu je charakteristické tím, že minimální příjem z tohoto zaměstnání byl sjednán v částce nižší než 2 500 Kč nebo nebyl sjednán vůbec. Zaměstnanec je z tohoto zaměstnání účasten nemocenského pojištění pouze v těch kalendářních měsících, ve kterých mu byl zúčtován příjem v částce alespoň 2 500 Kč. Je-li zaměstnávání vykonáváno na základě dohody o provedení práce, je pracovník účasten nemocenského pojištění v kalendářním měsíci, ve kterém mu byl zúčtován příjem přesahující 10 000 Kč. Pokud těchto

dohod měl zaměstnanec v kalendářním měsíci uzavřených více, příjmy z dohod se sčítají [11]. Přehled pojištěných osob je zachycen v následujícím obrázku.



Obrázek 2: Osoby účastníci se nemocenského pojištění

Zdroj: upraveno podle [11]

Státní politika zaměstnanosti je upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Příspěvek, který je zaměstnavatelem na státní politiku zaměstnanosti odváděn, je určen na úhradu vyplácených peněžitých podpor v nezaměstnanosti a provádění aktivní politiky. Tato politika je založena především na poskytování rekvalifikací, vytváření nových pracovních míst, veřejně prospěšných pracích a podpoře zaměstnání osob se zdravotním postižením [1].

2.2 Vyměřovací základ

Pojistné na sociální zabezpečení se vypočítá příslušnou procentní sazbou z vyměřovacího základu, který se stanovuje za každý kalendářní měsíc. U zaměstnanců se tento základ vypočítá součtem všech započitatelných příjmů za kalendářní měsíc. Mezi tyto příjmy jsou zahrnuty příjmy, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny a příjmy, které zaměstnanci byly zúčtovány zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním mimo příjmy uvedené v §5 odst. 2 ZPSZ. Mezi příjmy, které se nezahrnují do vyměřovacího základu, se řadí například náhrady škod podle Zákoníku práce, odstupné, věrnostní přídavek horníkům, plnění poskytnuté poživateli starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně po uplynutí jednoho roku od ukončení zaměstnání. Vyměřovací základ zaměstnavatele se rovná souhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

Výše odvedeného pojistného za kalendářní rok je shora omezena maximálním vyměřovacím základem. Maximální vyměřovací základ zaměstnance za kalendářní rok je stanoven ve výši 48 násobku průměrné mzdy tj. v roce 2014 částka 1 245 216 Kč. Je-li vyměřovací základ zaměstnance pracujícího v kalendářním roce pouze u jednoho zaměstnavatele vyšší než maximální, neplatí se z částky přesahující maximální vyměřovací základ pojistné za zaměstnance ani zaměstnavatele. Pokud byl zaměstnanec výdělečně činný u více zaměstnavatelů, částka nad maximální vyměřovací základ se považuje za přeplatek na pojistném. Tento přeplatek se vrací zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti s potvrzením všech zaměstnavatelů o úhrnu vyměřovacích základů za kalendářní rok, ze kterých bylo odvedeno pojistné. Zaměstnavatelům se přeplatek na pojistném nevrací. Výše minimálního vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení není určena.

2.3 Sazby a odvod pojistného

Zaměstnancem je hrazeno pojistné pouze na důchodové pojištění a to jen pokud se účastní nemocenského pojištění. Ostatní složky pojistného na sociální zabezpečení jím hrazené nejsou. Naproti tomu zaměstnavatelem musí být hrazeno kromě pojistného na důchodové pojištění i pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Výše sazeb je pro zaměstnance a zaměstnavatele stanovena odlišně, jak je uvedeno v následující tabulce. Vypočtené pojistné se zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru.

Tabulka 2: Sazby pojistného na sociální pojištění v roce 2014 v %

Pojistné	Zaměstnanec		Zaměstnavatel
	Účast na důchodovém spoření		
	ano	ne	
Nemocenské pojištění	-	-	2,3 (3,3) ¹⁾
Důchodové pojištění	6,5	3,5	21,5
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	-	-	1,2
Důchodové spoření	-	5,0	-
Celkem	6,5	8,5	25 (26)

¹⁾ Zaměstnavatelé zaměstnávající maximálně 25 zaměstnanců se mohou dobrovolně přihlásit do režimu placení pojistného na nemocenské pojištění se sazbou 3,3%. Těmto zaměstnavatelům je umožněno odečítat od pojistného na sociální zabezpečení polovinu z vyplacených náhrad mzdy. Od roku 2015 bude tento režim zrušen.

Zdroj: upraveno podle [2]

Pojistné na sociální pojištění za zaměstnavatele i za zaměstnance je odváděno najednou zaměstnavatelem na účet příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) nejpozději do 20. dne následujícího měsíce. Do stejného data je zaměstnavatel povinen podat OSSZ Přehled o výši pojistného.

2.4 Dávky poskytované z nemocenského pojištění

Z nemocenského pojištění se poskytují čtyři druhy dávek, které jsou upraveny v třetí části ZNP. Jedná se o nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Výpočet výše dávek se provádí ze zaměstnancova denního vyměřovacího základu (DVZ). Nejprve se zjistí úhrn jeho příjmů za posledních 12 měsíců, mimo příjmy uvedené v § 5 ZPSZ, které se do vyměřovacího základu nezahrnují, jako je např. náhrada škody podle zákoníku práce, odstupné, věcnostní přídavek horníkům. Výsledný úhrn se vydělí počtem kalendářních dní v rozhodném období mimo dny, které se vylučují uvedené v § 18 odst. 7 ZNP. Jedná se např. o dny, po které bylo zaměstnanci vypláceno nemocenské nebo peněžitá pomoc v mateřství. Vypočtený DVZ se upravuje podle redukčních hranic (RH), které jsou uvedené v tabulce níže.

Tabulka 3: Redukční hranice pro dávky z nemocenského pojištění

Dávka	Hranice			
	Do 1.	Do 2.	Do 3.	Nad 3.
Nemocenské	90%	60%	30%	nepřihlíží
Ošetřovné	90%	60%	30%	nepřihlíží
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	90%	60%	30%	nepřihlíží
Peněžitá pomoc v mateřství	100%	60%	30%	nepřihlíží
Redukční hranice pro rok 2014	865 Kč	1 298 Kč	2 595 Kč	nepřihlíží

Zdroj: upraveno podle [11]

Dávky jsou vypláceny ČSSZ (Českou správou sociálního zabezpečení) prostřednictvím příslušné OSSZ na bankovní účet nebo poštovní poukázkou do 1 měsíce, následujícího po dni, ve kterém byla žádost na výplatu dávky společně s dalšími příslušnými podklady doručena OSSZ. Při souběhu nároků na tutéž dávku z více zaměstnání se poskytuje pouze jedna dávka, která se stanoví z příjmů dosažených v těchto zaměstnání.

Nárok na nemocenské je založen pojištěnci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti či nařízení karantény, mimo případy, kdy vznikla pracovní neschopnost pojištěncem úmyslně nebo mu v průběhu pracovní neschopnosti byl založen nárok na výplatu starobního důchodu.

Od 4. pracovního dne trvání pracovní neschopnosti je zaměstnavatel povinen podle § 192 – 194 zákoníku práce poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 60% redukovaného průměrného výdělku za každý pracovní den dočasné pracovní neschopnosti. Pokud je vyhlášena zaměstnanci karanténa, nárok na náhradu mzdy se zakládá zaměstnanci již od 1. dne jejího vyhlášení. Počínaje 15. kalendářním dnem se povinnost vyplácet zaměstnanci náhradu ušlého příjmu přesunuje na OSSZ, kterou je náhrada poskytována ve výši 60% redukovaného DVZ za každý kalendářní den nemoci. Zabezpečení zaměstnance v jednotlivých dnech pracovní neschopnosti je obsaženo v následující tabulce.

Tabulka 4: Zabezpečení zaměstnance v jednotlivých dnech pracovní neschopnosti

Den	Plnění	Výše
1. – 3. pracovní den (24 hodin)	Nic	0
Od 4. pracovního dne po dobu prvních 14 kal. dní dočasné pracovní neschopnosti	náhrada mzdy (pracovní dny)	60% průměrného výdělku
Od 15. kalendářního dne - max. až do 380. kalendářního den (starobní a invalidní důchodci max. do 70. kalendářního dne)	nemocenské (kalendářní dny)	60% redukovaného DVZ ¹⁾

¹⁾ Pokud byla dočasná pracovní neschopnost způsobena při spáchání trestného činu, úmyslně zaviněném přestupku, následkem rvačky, opilosti nebo požitím návykových látek, snižuje se tato částka na 50 % redukovaného DVZ.

Zdroj: vlastní zpracování

Peněžité pomoci v mateřství se poskytuje osobám uvedeným v § 32 ZNP. Nejčastěji se jedná o pojištěnou ženu, která dítě porodila. Podmínkou pro vznik nároku je účast pojištěnce na pojištění v předchozích 2 letech alespoň po dobu 270 dní předcházejících dnu nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Do této doby se započítávají doby studia na střední, vyšší odborné či vysoké škole a konzervatoři za podmínky, že bylo studium úspěšně dokončené. Započítává se i doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a poté byla založena, popřípadě nebyla ukončena účast na pojištění.

Délka doby, po kterou má být dávka vyplácena, je obsažena v § 33 ZNP. U pojištěné ženy, které se narodilo jedno dítě, je stanovena na 28 týdnů. Den nástupu na mateřskou je určen ženou mezi 8. a 6. týdnem před očekávaným dnem porodu. Není-li ženou datum určeno, je stanoven den nástupu počátkem šestého týdne. Při porodu dvou a více dětí se poskytuje peněžité pomoci v mateřství 37 týdnů za podmínky, že po uplynutí 28 týdnů se stará pojištěná žena alespoň o dvě z těchto dětí. Peněžité pomoci v mateřství se poskytuje za kalendářní dny ve výši 70 % redukovaného DVZ.

Ošetřovné se poskytuje po 9 kalendářních dní od prvního dne potřeby ošetřování. Pokud se jedná o osamělého zaměstnance trvale pečujícího o dítě mladší 16 let, prodlužuje se doba poskytování na 16 kalendářních dní. Výše dávky je stanovena za každý kalendářní den na 60% redukovaného DVZ [11].

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je určen těhotné či kojící ženě, která byla z důvodu ohrožení jejího zdraví či zdraví plodu předělena na práci, při které je odměňována nižším výdělkem. Za převedení na jinou práci se považuje také úprava pracovních podmínek, jako je např. snížení normovaného výkonu práce, zproštění výkonu noční práce. Výše příspěvku se vypočítá jako rozdíl mezi DVZ ke dni převedení a průměrem započitatelných příjmů za jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po převedení. Příspěvek se poskytuje pouze za dny, po které byla zaměstnankyně převedena a vyplácí se nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu [11]. Přehled jednotlivých typů dávek z nemocenského pojištění je obsažen v tabulce 5. a seznam tiskopisů, kterými se uplatňuje nárok na výplatu dávek z nemocenského pojištění, je uveden v tabulce 6.

Tabulka 5: Dávky poskytované z nemocenského pojištění

Dávka	Doba poskytování	Výše	Počet dávek 2013
Nemocenské	15. – 380. dnů	60%	1 588 891
Peněžité pomoci v mateřství	28/37 týdnů	70%	534 978
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	po dobu převedení	DVZ ke dni převedení – průměr započ. příjmů za 1 kalendářní den po převedení	1 606
Ošetřovné	9/16 dnů	60 %	362 183

Zdroj: upraveno podle [11]

Tabulka 6: Tiskopisy pro uplatnění nároku na dávku z nemocenského pojištění

Dávka	Tiskopis
Nemocenské	<ul style="list-style-type: none"> - Žádost o nemocenské - Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti - Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény - Potvrzení o nařízení karantény
Peněžité pomoc v mateřství	<ul style="list-style-type: none"> - Žádost o peněžitou pomoc v mateřství - Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a rodičovství	<ul style="list-style-type: none"> - Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství - Potvrzení pro účely výplaty vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství
Ošetřovné	<ul style="list-style-type: none"> - Rozhodnutí o vzniku potřeby ošetřování (péči) – žádost o ošetřovné - Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče) - Potvrzením o trvání potřeby ošetřování (péče) - Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovné zařízení (školy) - Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči)

Zdroj: upraveno podle [15]

2.5 Dávky poskytované z důchodového pojištění

Ze základního důchodového pojištění se poskytují čtyři druhy důchodů, které jsou upraveny v ZDP. Jedná se o starobní, invalidní, sirotčí, vdovský a vdovecký. Jsou-li současně splňovány podmínky pro nárok na výplatu více důchodů stejného druhu (příp. starobního a invalidního důchodu), vyplátí se jen důchod, který je vyšší. Při souběžném nároku na výplatu starobního či invalidního důchodu a výplatu pozůstalostních důchodů je poskytnut vyšší důchod v plné výši a z ostatních je vyplacena pouze polovina procentní výměry [3]. Pro potřeby této práce bude postačující vymezení pouze starobního a invalidního důchodu.

Získání nároku na starobní důchod je podmíněno dosažením důchodového věku a získáním potřebné doby pojištění. Důchodový věk se stanovuje podle roku narození pojištěnce, pohlaví a u žen narozených do 1977 se zohledňuje počet dětí. Přesnější podmínky jsou uvedeny v § 29, § 32 ZDP. Důchod před dosažením důchodového věku může být pojištěnci přiznán splněním potřebné doby pojištění a dosažením zákonem stanoveného věku. Přiznáním předčasného starobního důchodu pojištěnci se vylučuje nárok na klasický starobní důchod.

Základní výměra klasického starobního důchodu je stanovena pro všechny občany stejně a činí 9% z průměrné mzdy (tj. 2 340 Kč) za každý kalendářní měsíc. Procentní výměra se stanovuje individuálně procentní sazbou z výpočtového základu a její výše dosahuje minimálně 770 Kč měsíčně. Postup pro stanovení výpočtového základu je obsažen v § 15 - § 19a ZDP. Výše procentní sazby a její navýšení nebo snížení jsou stanoveny v § 34 - § 36 ZDP.

Nárok na invalidní důchod se zakládá pojištěnci, který nedosahuje věku 65 let, příp. staršímu, pokud je jeho důchodový věk vyšší, jestliže se stal invalidní následkem pracovního úrazu. Nárok na tento důchod může být založen i pojištěnci, který se stal invalidním, a byla jím získána potřebná doba pojištění a ke dni vzniku invalidity nebyly splněny podmínky pro vznik nároku na starobní důchod. Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod se zjišťuje z období před vznikem invalidity, je odstupňována podle věku, jak je uvedeno v § 40 ZDP.

Invalidita je vymezena, jako pokles pracovní schopnosti z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu alespoň o 35 %. Základní výměra invalidního důchodu je stanovena na 2 340 Kč měsíčně. Výše procentní výměry se stanoví za každý celý rok doby pojištění a dob dopočtených do dosažení důchodového věku v závislosti na stupni invalidity. Výše jednotlivých druhů vyplacených důchodů v ČR v letech 2009 – 2013 je obsažena v tabulce 7.

Tabulka 7: Počet vyplacených důchodů

Počet vyplacených důchodů ¹⁾	2009	2010	2011	2012	2013
Starobní	2 108 368	2 260 032	2 340 147	2 341 220	2 340 321
Invalidní	585 944	466 329	445 033	438 509	433 414
Pozůstalostní	724 564	720 406	716 222	713 815	708 502
Celkem	3 383 046	3 44 767	3 501 402	3 493 544	3 482 237

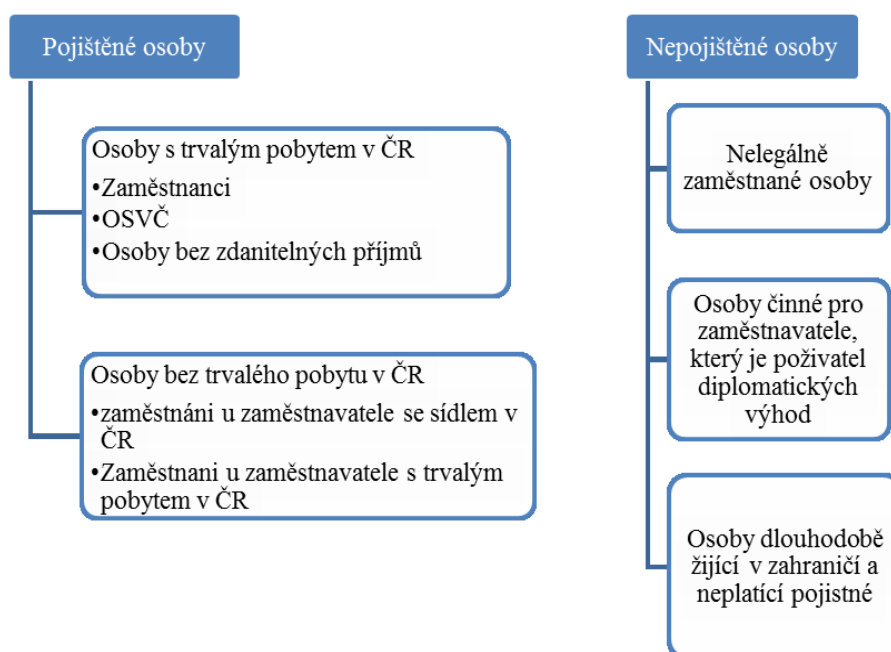
¹⁾ Ve vyplacených důchodech nejsou obsaženy důchody vyplacené mimo ČR, do léčeben, věznic atd.

Zdroj: upraveno podle [18]

3 ROZBOR POJISTNÉHO NA VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

3.1 Pojistné a charakteristika zdravotního pojištění

Pojistné na veřejné zdravotní pojištění je peněžní částka, která se odvádí na účet zdravotní pojišťovny, u které je pojištěnec pojištěn. Vybrané peněžní prostředky jsou určeny k plnému či částečnému financování zdravotních služeb poskytovaných pojištěncům v rozsahu a za podmínek stanovených v zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění (ZVZP). Přehled pojištěných a nepojištěných osob je zachycen v následujícím obrázku.



Obrázek 3: Přehled pojištěných a nepojištěných osob ve zdravotním pojištění

Zdroj: upraveno podle [19]

Každý pojištěnec je současně plátcem pojistného, pokud za něho není tato povinnost plněna státem. Osoby, za které je pojistné hrazeno státem, jsou taxativně vyjmenované § 7 ZVZP. Jedná se především o sociálně slabší a početnější vrstvy obyvatelstva, například nezaopatřené děti nebo ženy na mateřské dovolené. Za zaměstnance je hrazena část pojistného zaměstnavatelem.

Účast na zdravotním pojištění se zakládá různými způsoby, které se odvíjejí od toho, o jakou osobu se jedná. U osob s trvalým pobytem je založena dnem narození, kdy se dítě stane pojištěncem zdravotní pojišťovny, u které je pojištěna jeho matka. U osob bez trvalého pobytu

na území ČR je účast na zdravotním pojištění podmíněna dnem nástupu do zaměstnání nebo dnem získání trvalého pobytu. Opačnými situacemi je účast na zdravotním pojištění zrušena.

3.2 Vyměřovací základ, sazby a odvod pojistného

Vyměřovací základ zaměstnance se vypočte úhrnem příjmů ze závislé činnosti, které byly zúčtovány zaměstnanci zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním. Do úhrnu se nezahrnují příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmu fyzických osob a příjmy, které jsou od této daně osvobozené. Dále se nezahrnují příjmy uvedené v § 3 odst. 2 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (ZPVZP). Jedná se například o náhrady škod podle zákoníku práce, odstupné, odchodné a odbytné nebo odměny vyplacené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích nesouvisejících s výkonem zaměstnání.

Hranice maximálního vyměřovacího základu je pro roky 2013 až 2015 zrušena. Minimální vyměřovací základ je stanoven na úrovni minimální mzdy, její hranice je v roce 2014 stanovena částkou 8 500 Kč. Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991 je zaznamenán v následující tabulce.

Tabulka 8: Vývoj minimální mzdy v ČR od jejího zavedení

Rok	Měsíc	Kč/měsíčně	Kč/hod.
1991	únor	2 000	10,8
1992	leden	2 200	12
1996	leden	2 500	13,6
1998	leden	2 650	14,8
1999	leden/červenec	3 250/3 600	18/20
2000	leden/červenec	4 000/4 500	22,3/25
2001	leden	5 000	30
2002	leden	5 700	33,9
2003	leden	6 200	36,9
2004	leden	6 700	39,6
2005	leden	7 185	42,5
2006	leden/červenec	7 570/7 955	44,7/48,1
2007	leden	8 000	48,1
2013	srpen	8 500	50,6
2015	leden	9 200	55

Zdroj: upraveno podle [8]

V případě, že je vyměřovací základ nižší než minimální mzda, musí být zaměstnancem, mimo zákonem stanovené výjimky, doplacena zdravotní pojišťovně chybějící částka pojistného do stanovené výše. Mezi zákonné výjimky se řadí například osoby, za které hradí pojistné stát, nebo osoby, které jsou zároveň zaměstnány a OSVČ, přičemž jsou jimi odváděny zálohy alespoň z minimálního vyměřovacího základu pro OSVČ [19].

Je-li zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, musí jím být doplaceno pojistné prostřednictvím zaměstnavatele, který byl zaměstnancem zvolen. Pouze v případě, že nižší vyměřovací základ byl způsoben zaměstnavatelem, je tento rozdíl povinen doplatit zaměstnavatel. Minimální vyměřovací základ se sníží o počet kalendářních dní, po které nebylo zaměstnancem vykonáváno zaměstnání, a o dny, po které mu z důvodu osobní překážky v práci bylo poskytnuto pracovní volno. Minimální vyměřovací základ se snižuje i o dny, ve kterých je zaměstnanec osobou, za kterou je placeno pojistné státem [19].

Výše pojistného na zdravotní pojištění je ustanovena na 13,5% z vyměřovacího základu za kalendářní měsíc. Vypočítané pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a je zaměstnavatelem odvedeno do 20. dne následujícího měsíce na bankovní účet příslušné zdravotní pojišťovny, u které jsou registrováni jeho zaměstnanci [19].

4 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Provádění sociálního zabezpečení a veřejného zdravotního pojištění se pojí na straně zaměstnavatele s velkým množstvím povinností vyplývajících z příslušných právních předpisů, ve kterých jsou obsaženy i povinnosti zaměstnanců a práva pojištěnců. Mezi tyto právní předpis se řadí: ZNP, ZOPSZ, ZVZP, ZPVZ

Zaměstnavatel, u kterého je zaměstnán alespoň jeden účastník nemocenského pojištění, se nejprve přihlásí do registru zaměstnavatelů u příslušné OSSZ, do kterého je rovněž povinen nahlašovat i odhlašovat všechny své mzdové účtárny prostřednictvím Přihlášky do registru zaměstnavatelů. Místní příslušnost OSSZ se řídí místem mzdové účtárny, a pokud ji zaměstnavatel nemá, řídí se jeho sídlem [11]. Do registru zaměstnavatelů se zaměstnavatel přihlašuje i u zdravotních pojišťoven, kde jsou pojištěni jeho zaměstnanci na základě Přihlášky a evidenčního listu zaměstnavatele [19]. V případě, že zaměstnavatel přestane být zaměstnavatelem, je povinen se z registrů odhlásit.

Mezi skutečnosti, které je zaměstnavatel povinen ohlásit zdravotní pojišťovně, u které je jeho zaměstnanec pojištěn, a příslušné OSSZ, se řadí den nástupu zaměstnance do zaměstnání a stejně tak i den ukončení tohoto zaměstnání. U příslušné OSSZ je zaměstnavatelem tato povinnost plněna prostřednictvím předepsaných tiskopisů Oznámení o nástupu do zaměstnání/Oznámení o skončení zaměstnání. [11]. U zdravotních pojišťoven pomocí Hromadného oznámení zaměstnavatele, kterým se též ohlašuje změna zdravotní pojišťovny či placení pojistného státem. O oznamovaných skutečnostech je vedena zaměstnavatelem evidence a dokumentace.

Všechna výše uvedená oznámení a změny údajů v nich uvedených se ohlašují do 8 dnů od dne vzniku skutečnosti, která se oznamuje. V případě potřeby je umožněno zaměstnavateli, aby se písemně dohodl s příslušnou OSSZ na jiném termínu pro oznamování nástupu zaměstnance do zaměstnání, ukončení jeho zaměstnání a změn údajů na Oznámení o nástupu do zaměstnání [11].

U zaměstnání malého rozsahu a u zaměstnání založeného na základě dohody o provedení práce se oznámení o nástupu zaměstnance příslušné OSSZ podává do konce

kalendářního měsíce, následujícího po měsíci, ve kterém byla zaměstnanci založena účast na nemocenském pojištění. U příslušné OSSZ je zaměstnavatel povinen ohlásit též zaměstnání poživitele předčasného starobního důchodu tiskopisem Hlášení o zaměstnání poživitele předčasného starobního důchodu, u kterého by výkonem výdělečné činnosti nebyly splněny podmínky pro výplatu jeho důchodu. Při veškeré komunikaci s OSSZ a ČSSZ je zaměstnavatel společně s jeho mzdovými účtárnami povinen používat variabilní symbol přidělený orgánem sociálního zabezpečení. Na žádost OSSZ je zaměstnavatel povinen sdělit OSSZ veškeré informace potřebné pro provádění pojištění do 8 dnů od doručení žádosti, nebyla-li OSSZ stanovena lhůta delší [11].

O svých zaměstnancích účastnících se i neúčastnících se nemocenského pojištění je zaměstnavatel povinen vést evidenci bez ohledu na to, zda je zaměstnavatel přihlášen v registru či nikoliv. Náležitosti evidence jsou stanoveny v § 95 ZNP a § 37 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (ZOPSZ). Jedná se kupř. o osobní údaje, informace o pracovním poměru, výši sjednaného příjmu, příjmy za jednotlivá mzdová období, doby dočasné pracovní neschopnosti, informace o pobírání důchodu, název zdravotního pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn.

Záznamy z evidence je až na výjimky nutné archivovat 10 let. Výjimky jsou představovány mzdovými listy a záznamy účetního charakteru jako jsou doklady o druhu, vzniku a ukončení právního vztahu, u kterých je archivační lhůta prodloužena na 30 let, pokud se však tyto záznamy týkají poživitele starobního důchodu, lhůta se neprodlužuje.

Zaměstnavatel je povinen odvádět za sebe a za své zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení příslušné OSSZ a pojistné na zdravotní pojištění příslušné zdravotní pojišťovně do 20. kalendářního dne následujícího měsíce. Odpovědnost za správný výpočet a včasný odvod pojistného za zaměstnance i zaměstnavatele je pouze na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen pojistné hrazené zaměstnancem srážet zaměstnanci z jeho hrubé mzdy nebo platu i bez jeho souhlasu. Společně s odvodem pojistného je zaměstnavatel povinen zaslat zmíněným institucím přehledy o výši placeného pojistného (Přehled o výši pojistného, Přehled o platbách pojistného). Pokud byl zaměstnancův příjem v nepeněžitě formě či v částce nižší než výše pojistného, je zaměstnavatel povinen za zaměstnance pojistné uhradit a následně je oprávněn požadovat uhrazené pojistné nazpět po zaměstnanci.

Zaměstnavatelovou povinností je přijímat žádosti svých zaměstnanců na dávky z nemocenského pojištění včetně dalších souvisejících podkladů a předávat je společně s Přílohou k žádosti o dávku z nemocenského pojištění příslušné OSSZ. V případě, že je u zaměstnance nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, jsou těmito podklady kopie usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí, sdělení výše dosud provedených srážek a částky, která nemá být OSSZ srážena. Zároveň musí být zaměstnavatelem oznamovány veškeré skutečnosti, jimiž by mohla být výplata dávek ovlivněna [11].

V případě, že se zaměstnanci stane pracovní úraz, je zaměstnavatelovou povinností zaslat kopii záznamu o úrazu zdravotní pojišťovně. Veškeré kopie těchto záznamů se zasílají najednou za uplynulý kalendářní měsíc, nejpozději do 5. dne následujícího měsíce [19].

Každému zaměstnanci, který se účastní důchodového pojištění, je po ukončení zaměstnání vystaven zaměstnavatelem evidenční list důchodové pojištění. Tento list je zaměstnavatelem vystavován i po ukončení kalendářního roku, pokud je zaměstnanec stále u zaměstnavatele zaměstnán. Úprava evidenčních listů včetně jejich předkládání je zakotvena v § 38 a § 39 ZOPSSZ. Pro každý rok se vede nový evidenční list. Mezi náležitosti evidenčního listu důchodového pojištění se řadí kupř. identifikační údaje zaměstnance i zaměstnavatele, druh výdělečné činnosti, doba účasti na důchodovém pojištění, vyloučené doby.

Evidenční listy se vyhotovují ve dvou stejnopisech. Jeden z nich podepsaný zaměstnancem je založen do zaměstnavatelovy evidence. Druhý, opatřený podpisem oprávněného zástupce zaměstnavatele a razítkem, je vydán občanovi. Evidenční listy jsou předkládány OSSZ zaměstnavatelem do 30 dnů ode dne zápisu údajů do tohoto listu. Pokud je orgánem sociálního zabezpečení vyžádán evidenční list, musí být zaměstnavatelem předložen do 8 dnů ode dne doručení výzvy. Stejnopisy evidenčních listů je nutné uchovávat 3 roky, následující po roce, kterého se týkají [11].

Dále je zaměstnavatel povinen poskytnout potřebnou součinnost zaměstnancům orgánů sociálního zabezpečení při kontrole plnění povinností a sepisování žádosti o dávku důchodového pojištění. Veškeré tiskopisy potřebné pro provádění sociálního zabezpečení jsou dostupné na webových stránkách ČSSZ. Tiskopisy pro plnění povinností ve veřejném zdravotním pojištění jsou uveřejněné na webových stránkách jednotlivých pojišťoven. Vybrané tiskopisy jsou obsažené v Přílohách A, B, C.

5 POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE A PRÁVA POJIŠTĚNCE

Na straně zaměstnance se vyskytují stejně jako u zaměstnavatele povinnosti převážně oznamovacího charakteru. Těchto povinností není však stanoveno právními předpisy takové množství jakou u zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec dozví, že zaměstnavatelem nebyly ohlášeny skutečnosti oznamující se Hromadným oznámením zaměstnavatele, případně pokud zaměstnavatel o těchto skutečnostech nebyl zaměstnancem informován, je zaměstnanec povinen tyto skutečnosti oznámit příslušné zdravotní pojišťovně [19].

Zaměstnancovou povinností je sdělit zaměstnavateli skutečnosti rozhodné pro provádění sociálního pojištění a veškeré údaje potřebné k vedení evidence o zaměstnancích pro účely nemocenského a důchodového pojištění a předložit potřebné doklady. Pokud se u zaměstnance realizuje sociální událost, je zaměstnanec oprávněn prostřednictvím svého zaměstnavatele uplatnit nárok na dávku z nemocenského pojištění příslušnými tiskopisy.

Zaměstnanec, který se stane dočasně neschopný práce, je povinen dodržovat režim práce neschopného pojištěnce stanovený v § 64 ZNP a umožnit kontrolu jeho dodržování. Kontrola je prováděna pracovníky příslušné OSSZ a v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti je oprávněn provést ji i zaměstnavatel, který rovněž může dát příslušné OSSZ podnět k provedení kontroly. V případě, že byla provedena kontrola režimu práce neschopného pojištěnce v době, kdy nebyl v místě svého pobytu, je pojištěnec povinen oznámit důvod své nepřítomnosti OSSZ nejpozději následující den po dni kontroly. Zaměstnanec musí zároveň zaměstnavatele předem informovat o případné změně místa jeho pobytu v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti [11].

Zaměstnanec, který byl uznán dočasně neschopným práce, je povinen dostavit se na výzvu k ošetřujícímu lékaři nebo lékaři příslušného orgánu nemocenského pojištění k posouzení zdravotního stavu dočasné pracovní neschopnosti. Dostavit se je zaměstnanec povinen i k lékařské prohlídce lékařem, kterým jsou zajišťovány pracovnělékařské služby pro zaměstnavatele na základě výzvy zaměstnavatele nebo poskytovatele pracovnělékařských služeb do 7 dnů od doby obdržení výzvy [11].

Práva pojištěnce jsou obsažena především v § 11 ZVZP a zákonu o zdravotních službách. Mezi základní práva pojištěnce se řadí právo na výběr zdravotní pojišťovny, kterou může pojištěnec změnit jednou za 12 měsíců a to pouze k 1. lednu následujícího kalendářního roku. Přihlášku zdravotní pojišťovně je pojištěnec případně jeho zákonný zástupce povinen podat nejpozději 6 měsíců před požadovaným dnem změny [19].

Pojištěnec má právo na výběr poskytovatele zdravotních služeb a zdravotnického zařízení tohoto poskytovatele, který je ve smluvním vztahu k příslušné zdravotní pojišťovně. Pokud se jedná o registrujícího poskytovatele, může být pojištěncem právo na jeho výběr uplatněno jednou za 3 měsíce. Smluvní poskytovatelé příslušné zdravotní pojišťovny jsou povinni zajistit pojištěnci časovou a místní dostupnost hrazených služeb a poskytovat hrazené služby v zákonem stanoveném rozsahu. Za poskytování hrazených služeb nesmí poskytovatelé od pojištěnce požadovat ani přijmout žádnou náhradu. Pokud pojištěnci nejsou poskytovány hrazené služby v zákonem stanoveném rozsahu, je oprávněn podat stížnost podle zákona o zdravotních službách [19].

6 ORGANIZACE SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ

Právní úprava organizace nemocenského a důchodového pojištění je obsažena v ZNP a v ZOPSZ. Na provádění sociální zabezpečení zaměstnanců se podílejí MPSV, ministerstvo vnitra, ministerstvo obrany, ČSSZ a OSSZ. U ostatních pojištěných osob, jako jsou například příslušníci Vězeňské služby ČR, je prováděno sociální zabezpečení příslušným orgánem [12].

Kontrola a řízení ČSSZ je prováděna MPSV. Úkolem ČSSZ je rozhodovat o dávkách důchodového pojištění, řízení, kontrolování OSSZ, vedení registru pojištěnců a zaměstnavatelů. Do kompetencí OSSZ je zařazeno například prvostupňové rozhodování o účasti na důchodovém pojištění ve sporných případech [11].

Organizace veřejného zdravotního pojištění je upravena v následujících právních předpisech: zákonu o všeobecné zdravotní pojišťovně ČR, ZVZP, zákonu o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách. Mezi orgány příslušné k provádění veřejného zdravotního pojištění se řadí Ministerstvo zdravotnictví, Všeobecná zdravotní pojišťovna, zaměstnanecké resortní, oborové, podnikové a další pojišťovny. V následující tabulce jsou obsaženy zdravotní pojišťovny příslušné k provádění veřejného zdravotního pojištění na území ČR a jejich průměrný počet pojištěnců v roce 2013 a celkové příjmy a výdaje za rok 2013.

Tabulka 9: Celkové příjmy a výdaje jednotlivých pojišťoven v 2013

Pojišťovna	Kód	Prům. počet pojištěnců	Celkové příjmy v Kč	Celkové výdaje v Kč
Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	111	6 084 931	144 000 014	145 414 045
Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	201	667 970	13 353 578	13 133 407
Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205	1 186 460	22 836 729	22 864 460
Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců BPS ¹⁾	207	704 718	13 633 474	13 495 101
Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	209	137 673	2 946 995	2 937 478
Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR	211	1 205 627	24 078 306	24 241 940
Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna	213	418 148	7 718 964	7 818 705

¹⁾ Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví

Zdroj: upraveno podle [20]; [21]

7 ZPRACOVÁNÍ SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ V ONTEXU CZ S. R. O.

7.1 Základní informace o firmě

Společnost Ontex CZ s. r. o. se nachází v průmyslové zóně Vesecko nedaleko města Turnov v nově vybudovaném komplexu, do kterého byla na jaře roku 1997 soustředěna výroba z Chrastavy a Zlaté Olešnice. Jedná se o součást koncernu Ontex Group, který se specializuje na výrobu hygienických potřeb. Tento koncern byl založen v roce 1979 a v současné době má zastoupení v řadě evropských zemí, jako je např. Německo, Francie, Nizozemí, Itálie, Rakousko, Polsko, Rumunsko, Maďarsko, Španělsko, Anglie, Turecko. Sídlo mateřské společnosti Ontex BVBA se nachází v Belgii [7].

V Ontexu CZ s. r. o. je uplatňována politika kvality a životního prostředí. Výrobní portfolio společnosti se dělí na čtyři základní skupiny. První skupina je tvořena dámskou hygienou, do které se řadí vložky různého typu a hygienické tampóny. Druhá skupina je představována dětskou hygienou, v které jsou zahrnuty plenky a vlhčené ubrousky. Součástí první a druhé skupiny je vatový program s přebalovacími podložkami, prsními tampóny, papírovými kapesníčky, odličovacími tampóny a intimními ubrousky. Čtvrtá skupina produktů je určena občanům trpícím inkontinencí [7].

Ve společnosti se pracuje na různé pracovní režimy. U pracovníků ve výrobě je nejčastěji pracovní režim rozdělen do tří směn: ranní, denní a noční. V průběhu týdne je délka denní, ranní i noční směny stanovena na 8 hodin denně včetně 30 minutové přestávky, která se do pracovní doby nezapočítává. O víkendu se pracuje 12 hodin na denní a noční směnu a zaměstnancům se poskytují dvě 30 minutové přestávky. Začátky a konce směn jsou uvedeny v tabulce 10. Společnost se však může se zaměstnancem dohodnout na jiném rozvržení směn.

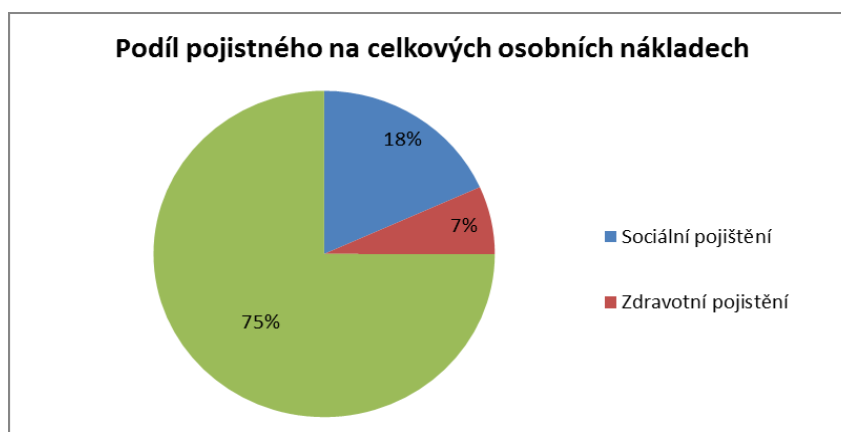
Tabulka 10: Začátky a konce směn ve společnosti Ontex CZ s. r. o.

Směna	Začátek	Konec
Ranní	06:00	14:00
Odpolední	14:00	22:00
Noční	22:00	06:00
Denní 12	10:00	22:00
Noční 12	22:00	10:00

Zdroj: vlastní zpracování

Nyní je zaměstnáno ve firmě 850 zaměstnanců, jejich počet má vzrůst až na 1000. Společností Ontex CZ s. r. o. je využívána jedna mzdová účtárna, kde jsou zaměstnány v současné době 3 zaměstnankyně, kterými je užíván pro výpočet mezd program IDEA. Účtování ve společnosti se řídí podle Směrné účtové osnovy, která je obsažena v příloze 3 vyhlášky č. 500/2002 Sb., kterou se provádí některá ustanovení č. 563/1991 Sb., zákona o účetnictví. Účtový rozvrh si společnost již sestavuje individuálně.

V roce 2014 bylo v Ontexu CZ s. r. o. na osobních nákladech vynaloženo 353 798 404 Kč, z této částky bylo určeno 64 689 692 Kč na pojistné na sociální zabezpečení a 23 858 714 Kč na pojistné na zdravotní pojištění. Poměr pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení na celkových osobních nákladech zaměstnavatele je znázorněn v následujícím grafu.



Obrázek 4: Podíl pojistného na celkových osobních nákladech v roce 2014

Zdroj: vlastní zpracování

Další podkapitoly budou zaměřené na výpočet pojistného na sociální pojištění, náhradu mzdy a dávky poskytované OSSZ ze systému sociálního zabezpečení.

7.2 Pojistné na sociální pojištění a neplacené volno

Dne 24. 3. 2014 byl mezi panem N. a společností Ontex CZ s. r. o. uzavřen smlouvou hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. Základní hodinová mzda byla stanovena ve smlouvě na 60 Kč za hodinu. Výše příplatků ke mzdě se bude určovat podle vnitřního mzdového předpisu. Zaměstnanec bude mít nárok jako ostatní zaměstnanci firmy na zaměstnanecké výhody a odměny např. prémie za splněný turnus, splnění fondu pracovní doby, peněžité odměny podle počtu let odpracovaných ve firmě, 13. plat.

Zaměstnanec byl při nástupu zaveden do zaměstnavatelovy evidence, podroben zdravotní prohlídce a proškolen o bezpečnosti a zdraví při práci. V návaznosti na uzavření pracovního poměru byl zaměstnavatelem ohlášen nástup tohoto zaměstnance na OSSZ v Semilech a podle jím uvedené zdravotní pojišťovny k Všeobecné zdravotní pojišťovně v Semilech dne 31. 3. 2014.

V měsíci listopadu 2014 bylo 30 kalendářních dní, z nichž bylo 18 dní pracovních. Na 4 pracovní dny bylo zaměstnanci poskytnuto neplacené volno (15. 11., 18. 11. a 22 - 23. 11.) a 18 kalendářních dní byl nemocen (1. - 13. 11. a 26. - 30.11.). Celkem byla zaměstnancem vykonávána práce pouze 2 pracovní dny (16. a 21. 11.). Přehled o odpracovaných a neopracovaných dnech v měsíci říjnu a listopadu je obsažen v následující tabulce.

Tabulka 11: Přehled odpracovaných dnů panem N. v měsíci říjnu a listopadu 2014

Den	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	po	so	ne	po	út	st	čt	pá	so	ne	po	út	st	čt	pá	so
Směna	R	x	x	O	O	O	O	O	x	x	R	R	R	R	x	N ₁₂
Hodiny	x	x	x	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	x	x	7,5	7,5	7,5	7,5	x	11
Plnění	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	x	NV

Den	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	ne	po	út	st	čt	pá	so	ne	po	út	st	čt	pá	so	ne
Směna	N ₁₂	x	N	x	x	R	D ₁₂	D ₁₂	x	x	N	N	N	x	x
Hodiny	11	x	7,5	x	x	7,5	11	11	x	x	7,5	7,5	7,5	x	x
Plnění	11	x	NV	x	x	7,5	NV	NV	x	x	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem

Vysvětlivky					
O	odpolední	N ₁₂	noční 12h		víkend
Nem.	nemocný	D ₁₂	denní 12h		pracoval
R	ranní	x	nepracoval		svátek
D	denní	NV	neplacené volno		

Zdroj: vlastní zpracování

Při stanovení vyměřovacích základů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění se vychází obecně z úhrnu příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny mimo příjmy, které se do vyměřovacích základů nezahrnují. Příjmy, které se do vyměřovacího základu zdravotního pojištění nezahrnují, jsou obsaženy v § 3 odst. 2 ZPVZ a příjmy, z kterých se

neodvádí sociální pojištění, jsou uvedené v § 5 odst. 2 ZPSZ. Mezi příjmy, které se do vyměřovacích základů nepromítanou, se řadí například náhrada škody podle zákoníku práce, odstupné, plnění poskytnuté poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

V tomto případě jsou vyměřovací základy pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na zdravotní pojištění shodné s hrubou mzdou, která se u zaměstnance skládá ze základní mzdy, příplatků náležících ke mzdě, prémie a náhrady mzdy za svátek. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost, která byla zaměstnanci poskytnuta zaměstnavatelem, se do vyměřovacích základů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění nezahrnuje.

Základní mzda

Základní mzda se vypočítá vynásobením odpracovaných hodin základní hodinovou mzdou.

$$\text{Počet odpracovaných hodin (16., 21. 11)} \quad 7,5 + 11 = 18,5 \text{ h}$$

$$\text{Mzda za odpracované hodiny} \quad 18,5 * 60 = 1\,110 \text{ Kč}$$

Příplatky, prémie

Minimální výše jednotlivých druhů příplatků je stanovena zákoníkem práce (viz. Tabulka č. 12). Zaměstnavatelem však může být velikost příplatků sjednána vyšší. V průběhu roku se výše příplatků mění, jelikož jejich výpočet se provádí z průměrného hrubého výdělku. Průměrný hrubý výdělek se vypočte jako průměr hrubých mezd zúčtovaných zaměstnanci k výplatě v předchozím kalendářním čtvrtletí za odpracovávané doby, po které má v tomto čtvrtletí nárok na mzdu.

Tabulka 12: Minimální výše příplatků stanovená podle zákoníku práce

Druh příplatku	Sazba (%)
Noční práce	10
Sobota, neděle	10
Práce ve ztíženém pracovním prostředí	10
Práce přesčas	25
Svátek	100

Zdroj: upraveno podle [6]

Průměrný hrubý hodinový výdělek pro pana N. byl pro měsíc listopad vypočten z průměru hrubých mezd za měsíce červenec, srpen a září v částce 108,16 Kč. Příplatek za noční práci je zaměstnavatelem poskytnut ve výši 10% průměrného výdělku a příplatek za práci o víkendu je zvýšen podle vnitřního mzdového předpisu na 50% průměrného výdělku.

<i>Příplatek neděle (16.11)</i>	$11 * (108,16 * 0,5) = 594,88 = 595 \text{ Kč}$
<i>Příplatek noční (16. 11. od 22:00 – 5:30 h)</i>	$7,5 * (108,16 * 0,1) = 81,12 = 82 \text{ Kč}$
<i>Prémie</i>	<i>200 Kč</i>
<i>Celkem příplatky a prémie</i>	$595 + 82 + 200 = 877 \text{ Kč}$

Náhrada za svátek

Pokud nebyla zaměstnancem ve svátek, který připadl na pracovní den, vykonávána práce, je mu zaměstnavatel povinen podle zákoníku práce poskytnout za tento den náhradu mzdy ve výši průměrného hrubého výdělku. V opačném případě je zaměstnanec oprávněn získat kromě dosažené mzdy i náhradní volno v rozsahu odpracované doby v den svátku. Za čerpání náhradního volna je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy. Pan N. ve svátek dne 17. 11. 2014 nebyl v pracovním procesu a tudíž mu je zaměstnavatel povinen poskytnout za tento den náhradu mzdy ve výši zaměstnancova průměrného hodinového hrubého výdělku, jehož výše byla vypočtena na 108,16 Kč.

<i>Náhrada mzdy za svátek 17. 11.</i>	$7,5 * 108,16 = 811 \text{ Kč}$
---------------------------------------	---------------------------------

Hrubá mzda

Hrubá mzda se vypočítá úhrnem základní mzdy (1 110 Kč), příplatků a prémie (877) a náhrady za svátek (811 Kč).

<i>Hrubá mzda</i>	$1110 + 877 + 811 = 2\,798 \text{ Kč}$
-------------------	--

Předpis hrubé mzdy je v podniku zaúčtován na základě interního dokladu (zúčtovací a výplatní listiny) na účty 521/331 (*Mzdové náklady/Zaměstnanci*). Zaúčtováním hrubé mzdy je zachycen zaměstnavateli vznik mzdového nákladu a současně vznik závazku k zaměstnanci, kterému je povinen vyplatit mzdu.

Pojistné na sociální zabezpečení

a) zaměstnanec

Z vyměřovacího základu, kterým je hrubá mzda (2 798 Kč), se vypočte pojistné na sociální zabezpečení ve výši 6,5% , které se zaokrouhlí na celé koruny nahoru.

Vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení 2 798 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení 6,5 % $2\,798 * 0,065 = 181,87 = 182 \text{ Kč}$

Předpis pojistného na sociální zabezpečení hrazeného zaměstnancem se zaúčtuje prostřednictvím zúčtovací a výplatní listiny na účty 331/336.1 (*Zaměstnanci/Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení*). Zaúčtováním předpisu pojistného na sociální zabezpečení se sníží zaměstnavateli závazek k zaměstnanci a zároveň mu je založen závazek k OSSZ v Semilech, které je povinen odvést za zaměstnance pojistné.

b) zaměstnavatel

Vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení zaměstnavatele se neliší od vyměřovacího základu zaměstnance. Pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem je stanoveno ve výši 25% vyměřovacího základu. Vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení 2 798 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení 25% $2\,798 * 0,25 = 699,5 = 700 \text{ Kč}$

Předpis pojistného na sociální zabezpečení se zaúčtuje na základě zúčtovací a výplatní listiny na účty 524.1/336.1 (*Zákonné sociální pojištění/Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení*). Zaúčtováním předpisu pojistného na sociální zabezpečení je zaznamenán vznik nákladu zaměstnavateli a zároveň vznik závazku k OSSZ v Semilech, které je povinen zaměstnavatel odvést pojistné.

Pojistné za zaměstnance a zaměstnavatele je odvedeno zaměstnavatelem najednou bezhotovostním převodem na účet OSSZ v Semilech do 15. 12. 2014. Zároveň byl zaměstnavatelem do 15. 12. 2014 zaslán Přehled o výši pojistného.

Odvod pojistného na sociální zabezpečení OSSZ v Semilech se zaúčtuje prostřednictvím bankovního výpisu na účty 336.1/221 (*Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení/Bankovní účet*), čímž je zachyceno snížení závazku zaměstnavatele k OSSZ

v Semilech a úbytek finančních prostředků na bankovním účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu.

Pojistné na zdravotní pojištění

Vyměřovací základ pojistného na zdravotní pojištění se rovná hrubé mzdě (2 789 Kč). Vzhledem k tomu, že hrubá mzda je nižší než minimální a na zaměstnance se vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního základu, je nutné stanovit poměrnou část minimálního základu připadající na měsíc listopad. Minimální vyměřovací základ se snižuje o dny, po které byl zaměstnanec nemocen (18 dní) a o dny, po které bylo zaměstnanci poskytnuto neplacené pracovní volno (4 dny). Následně se mezi sebou poměrná část minimálního vyměřovacího základu a skutečný vyměřovací základ porovnají a provede se výpočet pojistného z vyššího vyměřovacího základu.

<i>Minimální vyměřovací základ na 1 kalendářní den</i>	$8500/30 = 283,33$
<i>Počet dní za, které se minimální vyměřovací základu počítá</i>	$30 - 18 - 4 = 8 \text{ dní}$
<i>Poměrná část min. vyměřovacího základu za 8 dní</i>	$8 * 283,33 = 2266,64 = 2\,267 \text{ Kč}$

Poměrná část minimálního vyměřovacího základu je nižší než skutečný vyměřovací základ, v tomto případě se na zaměstnance nebude vztahovat minimální vyměřovací základ a výpočet pojistného se provede ze skutečného vyměřovacího základu ve výši 13,5 %. Vypočtená částka se zaokrouhlí na celé koruny nahoru a rozdělí se tak, že zaměstnancem bude hrazena jedna třetina a zaměstnavatelem zbývající dvě třetiny.

<i>Pojistné na zdravotní pojištění 13,5%</i>	$2\,798 * 0,135 = 377,73 = 378 \text{ Kč}$
<i>Pojistné hrazené zaměstnancem</i>	$378/3 = 126 \text{ Kč}$
<i>Pojistné hrazené zaměstnavatelem</i>	$378 - 126 = 252 \text{ Kč}$

Předpis pojistného hrazeného zaměstnavatelem se zaúčtuje na základě zúčtovací a výplatní listiny na účty 524.2/336.2 (*Zákonné zdravotní pojištění/Zúčtování s institucemi zdravotního pojištění*). Zaúčtováním pojistného na zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem je zachycen zaměstnavateli vznik nákladu a na druhé straně vznik závazku k Všeobecné zdravotní pojišťovně v Semilech, které je zaměstnavatel povinen odvést pojistné.

Předpis pojistného na zdravotní pojištění hrazeného zaměstnancem se zachytí na účty 331/336.2 (*Zaměstnanci/Zúčtování s institucemi zdravotního pojištění*). Zaúčtováním předpisu pojistného se sníží zaměstnavateli závazek k zaměstnanci a zároveň je zaměstnavateli založen závazek odvést pojistné, o které byla zaměstnanci snížena hrubá mzda, Všeobecné zdravotní pojišťovně.

Za dny poskytnutého neplaceného volna v měsíci listopadu (15.11, 18. 11. a 22. - 23. 11.) je nutné odvést pojistné. Zaměstnanec má se zaměstnavatelem uzavřenou písemnou smlouvu o úhradě veškerého pojistného placeného zaměstnavatelem z titulu neplaceného volna. Zaměstnanci se tudíž o pojistné odvedené za dny neplaceného volna nezvýší vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu fyzických osob a zaměstnavateli se o toto pojistné nezvýší mzdové náklady. Vyměřovacím základem pro odvod pojistného na zdravotní pojištění za dny neplaceného volna je minimální mzda připadající na každý den neplaceného volna.

Vyměřovací základ za dny neplaceného volna 4 dny $4 * 283,33 = 1\,133,33 \text{ Kč}$

Pojistné za dny neplaceného volna hrazené zaměstnancem 13,5%

$1\,133,33 * 0,135 = 152,955 \text{ Kč} = 153 \text{ Kč}$

Předpis pojistného na zdravotní pojištění za dny neplaceného volna hrazené zaměstnancem se zaneše na účty 331/336.2 (*Zaměstnanci/Zúčtování s institucemi zdravotního pojištění*). Zaměstnavateli se sníží závazek k zaměstnanci a současně mu je založen závazek k Všeobecné zdravotní pojišťovně, které je povinen odvést pojistné sražené zaměstnanci z hrubé mzdy za dny neplaceného volna.

Celková výše pojistného na zdravotní pojištění za zaměstnance, zaměstnavatele a dny neplaceného volna je odvedena najednou zaměstnavatelem Všeobecné zdravotní pojišťovně v Semilech do 15. 12. 2014. Současně s odvodem pojistného je zaměstnavatelem zaslán Přehled o platbě pojistného do 15. 12. 2014.

Odvod pojistného na zdravotní pojištění se zaúčtuje na účty 336.2/221 (*Zúčtování s institucemi zdravotního pojištění/Běžný účet*). Odvedením pojistného Všeobecné zdravotní pojišťovně se sníží zaměstnavateli závazek k této instituci a na druhé straně se sníží stav jeho finančních prostředků na běžném účtu u peněžního ústavu.

Od roku 2015 se nebude odvádět pojistné na zdravotní pojištění připadající na dny neplaceného volna, pokud je u zaměstnance dosaženo alespoň minimálního vyměřovacího základu.

7.3 Ošetřovné

Panem T. je vykonávána práce vždy od pondělí do pátku, každý den 7,5 hodin. Jeho základní měsíční mzda je stanovena ve smlouvě v částce 15 000 Kč. Od 15. – 21. 12. 2014 byl nucen pečovat o svého nemocného syna. Za dny ošetřování syna se rozhodl požádat o ošetřovné. K uplatnění jeho nároku byly zaměstnavatelem předány OSSZ v Semilech potřebné dokumenty tj. Rozhodnutí o vzniku potřeby ošetřování, příloha k žádosti a následně i Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování. Ve dnech 22. – 23. 12. byla panu T. poskytnuta dovolená. Přehled odpracovaných dnů pana T. je znázorněn v následující tabulce.

Tabulka 13: Přehled odpracovaných dnů pana T. v měsíci prosinci 2014

Den	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	po	út	st	čt	pá	so	ne	po	út	st	čt	pá	so	ne	po
Hodiny	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	x	x	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	x	x	7,5
Plnění	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	x	x	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	x	x	O

Den	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	Út	st	čt	pá	so	ne	po	út	st	čt	pá	so	ne	po	út
Hodiny	7,5	7,5	7,5	7,5	x	x	7,5	7,5	x	x	x	x	x	7,5	7,5
Plnění	O	O	O	O	O	O	Dov	Dov	x	x	x	x	x	7,5	7,5

Vysvětlivky			
O	ošetřovné	x	nepracoval
	víkend, svátek	Dov.	dovolená
	svátek		odpracoval

Zdroj: vlastní zpracování

Ošetřovné

Ošetřovné je zaměstnanci poskytováno OSSZ v Semilech již od prvního kalendářního dne ošetřování potomka. Při výpočtu výše ošetřovného se vychází ze zaměstnancova DVZ redukovaného podle příslušných hranic. DVZ se zjistí vydělením vyměřovacího základu za rozhodné období počtem kalendářních dnů, které na rozhodné období připadají mimo vyloučené doby. Mezi vyloučené doby se řadí například neplacené volno, doba pobírání

nemocenské, příspěvku v rodičovství a mateřství. Rozhodné období je stanoveno 12 měsíci, které předcházejí vzniku sociální události.

Výše vyměřovacích základů za jednotlivé měsíce v období od 1. 12. 2013 až 31. 11. 2014, včetně vyloučených dnů (neplacené volno, náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost a nemocenská) jsou obsaženy v následující tabulce.

Tabulka 14: Vyměřovací základy a vyloučené doby od 1. 12. 2013 do 31. 11. 2014

Kalendářní měsíc/rok	Vyměřovací základ (Kč)	Vyloučené doby (dny)
11/2014	16 840	0
10/2014	16 890	0
09/2014	17 731	0
08/2014	17 054	0
07/2014	15 978	8
06/2014	16 905	0
05/2014	17 425	0
04/2014	16 987	0
03/2014	0	31
02/2014	16 989	0
01/2013	16 787	0
12/2013	16 800	0
Celkem	169 546	39

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočet DVZ $169\,546 / (365 - 39) = 520,08$

Následně se vypočtený DVZ redukuje se podle tabulky č. 15.

Tabulka 15: Redukce DVZ pro nemocenské, ošetřovné a přísp. v těhotenství a mateřství

Redukční hranice v Kč	Redukce (%)	Max. Kč/hod
I. do 865	90	778,50
II. od 865 do 1 297	60	259,80
III. od 1 298 do 2 594	30	389,10
Nad 2595 se nepřihlíží	-	-
Maximální denní vyměřovací základ		1 428

Zdroj: upraveno podle [2]

Redukce DVZ do I. RH

$$520,08 * 0,9 = 468,08 \text{ Kč}$$

DVZ se podle dalších hranic neredukuje, jelikož jeho výši nebyla překročena I. RH. Ze zredukovaného DVZ se následně vypočte výše dávky náležící za 1 kalendářní den ošetřování, která je stanovena ve výši 60% redukovaného DVZ. Vypočtená částka se vynásobí počtem dní, po které zaměstnancem nebyla vykonávána práce z důvodu ošetřování člena rodiny.

$$\text{Výše dávky za 1 kalendářní den ošetřování 60 \% } 468,08 * 0,6 = 280,848 \text{ Kč}$$

$$\text{Výše ošetřovného od 15. - 21. 12. (7 dnů) } 280,848 * 7 = 1\,965,936 = 1\,966 \text{ Kč}$$

Ošetřovné a ostatní dávky poskytované ze systému sociálního zabezpečení (Peněžitá pomoc v mateřství, nemocenská, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) se v Ontexu CZ s. r. o. neúčtují. Tyto dávky jsou evidovány a vypláceny OSSZ v Semilech a v podniku se vyhotovuje pouze za každý kalendářní měsíc abecední seznam zaměstnanců a k nim vztahující se přehled dávek v kalendářních dnech bez finančního plnění.

7.4 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Paní I. byla dne 21. 11. 2014 zproštěna výkonu noční práce, protože podle rozhodnutí závodní preventivní péče a po rozhodnutí ošetřujícího lékaře je ohrožováno noční prací její mateřství. Převedením na jinou práci bylo u zaměstnankyně dosaženo nižšího příjmu než za práci, která jí byla doposud vykonávána, proto se rozhodnula uplatnit nárok u OSSZ v Semilech na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Vyrovnávací příspěvek se vypočítá jako rozdíl jejího DVZ zjištěného ke dni převedení a průměru jejích započitatelných příjmů připadajícího na 1 kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po převedení.

Převedení zaměstnankyně na jinou práci bylo provedeno dne 21. 11. 2014. Zaměstnankyní bylo v listopadu po dobu převedení (21. - 30. 11.) odpracováno celkem 21,5 hodin. V pěti pracovních dnech (21. 11., 24. - 26. 11, 28. 11) byla navštívit lékaře, u kterého se zdržela celkem 22,5 hodin. Za dobu převedení na jinou práci má zaměstnankyně nárok na prémii ve výši 413 Kč. Průměrný hrubý výdělek byl u zaměstnankyně pro měsíc listopad vypočten ve výši 108,06 Kč. Výpočet započitatelného příjmu za dobu převedení je obsažen v následující tabulce.

Tabulka 16: Výpočet započitatelného příjmu za dobu převedení

Základní mzda od 21. – 30. 11. (21,5 h)	$21,5 * 65 = 1\,387,5 = 1\,398 \text{ Kč}$
Prémie	413 Kč
Náhrada mzdy za lékaře 21. 11., 24. – 26. 11, 28. 11. (22,5h) ve výši průměrného hodinového výdělku	$22,5 * 108,06 = 2\,431 \text{ Kč}$
Započitatelný příjem celkem	$1398 + 112 + 301 + 2\,431 = 4\,242 \text{ Kč}$

Zdroj: vlastní zpracování

Průměr započitatelného příjmu připadajícího na 1 kalendářní den po převedení na jinou práci se zjistí vydělením započitatelného příjmu za dobu převedení počtem kalendářních dnů v měsíci, po které byla zaměstnankyně převedena. U paní I. v měsíci listopadu trvalo celkem 10 kalendářních dní (21. - 30. 11.).

Průměr započitatelného příjmu na 1 kalendářní den po převedení $4\,242/10 = 424,2 \text{ Kč}$

Údaje potřebné pro stanovení denního vyměřovacího základu ke dni převedení jsou obsaženy v následující tabulce.

Tabulka 17: Vyměřovací základy a vyloučené doby od 1. 11. 2013 do 31. 10. 2014

Kalendářní měsíc/rok	Vyměřovací základ (Kč)	Vyloučené doby (dny)
10/2014	18 555	0
09/2014	16 423	0
08/2014	17 603	0
07/2014	17 708	0
06/2014	17 441	0
05/2014	18 801	0
04/2014	19 177	0
03/2014	16 668	0
02/2014	0	28
01/2014	0	31
12/2013	0	31
11/2013	0	30
Celkem	142 376	120

Zdroj: vlastní zpracování

Součtem měsíčních vyměřovacích základů za období listopad 2013 až říjen 2014 vyděleným počtem dnů v rozhodném období mimo dny vyloučené se vypočte DVZ, který je nutné redukovat podle tabulky č. 15. Vyloučenými dny jsou u této zaměstnankyně dny pobírání náhrady mzdy, nemocenské a neplacené volno (celkem 120 dní).

$$\text{Denní vyměřovací základ} \quad 142\,376 / (365 - 120) = 581,1265 = 581,13 \text{ Kč}$$

$$\text{Redukovaný DVZ do I. RH 90\%} \quad 581,13 * 0,9 = 523,02 \text{ Kč}$$

DVZ se již podle dalších hranic neredukuje. Jeho výši nebyla překročena I. RH.

$$\text{Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství za 1 den} \quad 523,02 - 424,2 = 98,82 \text{ Kč}$$

$$\text{Vyrovnávací přísp. za 10 dní převedení (21. - 30. 11.)} \quad 10 * 98,82 = 988,2 = 989 \text{ Kč}$$

Každý vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství stejně tak peněžita pomoc v mateřství se v Ontexu musí v kopiích evidovat a zaznamenávat, protože se jedná o vyloučené doby na evidenčním listě důchodového pojištění.

7.5 Náhrada mzdy a nemocenská při dočasné pracovní neschopnosti

Smlouva se slečnou A. byla uzavřena dne 2. 12. 2013 na hlavní pracovní poměr na dobu jednoho a půl roku. Výše základní hodinové mzdy byla stanovena ve smlouvě na 58 Kč. Příplatky ke mzdě jsou dány vnitřním mzdovým předpisem. Při přijímání slečny A. byly splněny všechny povinnosti řádně a včas, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. V měsíci listopadu 2014 bylo slečnou A. odpracováno celkem 18,5 h (3. – 4. 11., 7.11). Na začátku měsíce ji byly poskytnuty 2 dny dovolené (1. – 2. 11.) a po zbytek měsíce byla slečna A. uznána jejím ošetřujícím lékařem dočasně neschopnou práce (7. – 30. 11.). Přehled odpracovaných dnů slečnou A. v listopadu 2014 je obsažen v níže uvedené tabulce.

Tabulka 18: Přehled odpracovaných dnů slečnou A. v listopadu 2014

Den	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	so	ne	po	út	st	čt	pá	so	ne	po	út	st	čt	pá	so
Směna	N ₁₂	N ₁₂	N	N	x	x	R	D ₁₂	D ₁₂	x	x	N	N	N	x
Hodiny	11	11	7,5	7,5	x	x	7,5	11	11	x	x	7,5	7,5	7,5	x
Plnění	Dov	Dov	7,5	7,5	x	x	3,25 ¹⁾	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem

Den	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	ne	po	út	st	čt	pá	so	ne	po	út	st	čt	pá	so	ne
Směna	x	x	O	O	O	O	x	x	R	R	R	R	x	N ₁₂	N ₁₂
Hodiny	x	x	7,5	7,5	7,5	7,5	x	x	7,5	7,5	7,5	7,5	x	11	11
Plnění	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem

¹⁾ Zaměstnankyní bylo 7. 11. odpracováno pouze 3,25 hodin, poté byla nucena ze zdravotních důvodů vyhledat lékaře a až do 30. 11. 2014 byla uznána dočasně neschopnou práce.

Vysvětlivky					
O	odpolední	N ₁₂	noční 12h		vikend, svátek
Nem.	nemocný	D ₁₂	denní 12h		pracovala
R	ranní	x	nepracovala		svátek
D	denní	Dov	dovolená		

Zdroj: vlastní zpracování

Náhrada mzdy

Náhrada mzdy se neposkytuje nejvýše za prvních 24 hodin z rozvržených směn, a pokud byla první den nemoci odpracována zaměstnankyní část směny, počítá se zbylá část směny do 24 hodinového intervalu, ve kterém je zaměstnankyně ponechána bez finančních prostředků. Poté je zaměstnavatel povinen vyplácet po prvních 14 kalendářních dnů za každý pracovní den dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy ve výši 60% průměrného hodinového výdělku.

Dne 7. 11. mělo být zaměstnankyní odpracováno 7,5 hodin, ale ve skutečnosti byla v tento den zaměstnankyní vykonávána práce pouze 3,25 hodin, za které má právo obdržet mzdu. Po zbylých 4,25 hodin je zaměstnankyně ponechána bez náhrady mzdy, stejně tak i 8. 11., kdy měla pracovat 11 hodin.

Dne 9. 11. byl pracovní den s 11 hodinovou pracovní směnou a zaměstnankyni se započte do doby, za kterou jí není povinen zaměstnavatel vyplácet náhradu, pouze 2,25 hodin, čímž bude dodržen 24 hodinový interval, ve kterém nebude zaměstnankyně zajištěna finančními prostředky zaměstnavatele. Za zbývající část pracovního dne 8,75 hodin bude zaměstnankyni náležet náhrada mzdy od zaměstnavatele, která jí bude vyplacena i za dny od 17. do 20. 11., za každý den 7,5 hodin (celkem 52,5h).

Nejprve se vypočítá průměrný hodinový výdělek, který se stanoví z hrubé mzdy v předchozím kalendářním čtvrtletí (červenec až září). V červenci měla zaměstnankyně hrubou mzdu 15 040 Kč, v srpnu 13 125 Kč a v září 11 530 Kč. Celkem v tomto čtvrtletí bylo zaměstnankyní odpracováno 425 hodin.

Průměrný hrubý hodinový výdělek = (15040 + 13125 + 11 530)/425 = 93,4 Kč

Vypočtený průměrný hodinový výdělek se poté upravuje podle příslušných RH obsažených v následující tabulce.

Tabulka 19: Redukce průměrného hodinového výdělku

Redukční hranice		Redukce (%)	Max. Kč/hod.
I.	do 151,38	90	136,242
II.	od 151,38 do 227,15	60	45,462
III.	od 227,15 do 454,13	30	68,094
Nad 454,13 se nepřihlíží		-	-
Maximální redukovaný průměrný hodinový výdělek			249,798

Zdroj: upraveno podle [2]

Redukce průměrného hodinového výdělku do I. RH 90% $93,4 * 0,90 = 84,06 \text{ Kč}$

Průměrný hodinový výdělek se podle dalších hranic neredukuje, jelikož jeho výši nebyla přesažena I. RH. Z redukovaného průměrného hodinového výdělku se vypočte částka připadající na jednu hodinu pracovní neschopnosti, která je stanovena ve výši 60% redukovaného průměrného hodinového výdělku, která se vynásobí počtem hodin dočasné pracovní neschopnosti.

Náhrada mzdy za 1 h. pracovní neschopnosti 60% $84,06 * 0,60 = 50,436 \text{ Kč}$

Počet hodin pracovní neschopnosti (9. – 20. 11.) $2,25 + (7,5 * 7) = 54,75 \text{ hodin}$

Náhrada mzdy za pracovní neschopnost $50,436 * 54,75 = 2\,761,371 = 2\,762 \text{ Kč}$

Náhrada mzdy vyplacená zaměstnavatelem se zaúčtuje na základě interního dokladu na účty 521/331 (*Mzdové náklady/Zaměstnanci*). Zaúčtováním náhrady mzdy je pro zaměstnavatele představován vznik nákladu a současně s ním vznik závazku vyplatit náhradu mzdy zaměstnanci.

Nemocenská

Od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnankyni poskytováno OSSZ v Semilech, na základě žádosti o nemocenské, přílohy k žádosti, potvrzení o trvání

dočasné pracovní neschopnosti a rozhodnutí o jejím ukončení, nemocenské ve výši 60% redukovaného DVZ. Postup stanovení DVZ byl popsán v kapitole č. 7. 3 při výpočtu ošetřovného, proto zde již nebude DVZ podrobně počítán. Výše DVZ u slečny A. za listopad 2013 až říjen 2014 byla vypočtena na 537,37 Kč a redukuje se podle tabulky č. 15.

Redukovaný denní vyměřovací základ do I. RH 90% $537,37 * 0,9 = 483,63 \text{ Kč}$

DVZ se podle dalších RH neredukuje, jelikož jeho výší nebyla přesazena I. RH. Výše nemocenského za 1 kalendářní den je představována 60% z redukovaného DVZ.

Nemocenská za 1 kalendářní den nemoci 60% $483,63 * 0,60 = 290,179 \text{ Kč}$

Nemocenská za 10 dní (21. – 30. 11) $10 * 290,179 = 2\,901,79 = 2\,902 \text{ Kč}$

7.6 Peněžité pomoc v mateřství

Paní M., která je zaměstnána ve společnosti Ontex CZ od 5. 5. 2011, otěhotněla a porod by měl podle lékařského vyšetření nastat pravděpodobně 12. 11. 2014. Paní M. splnila podmínku účasti na nemocenském pojištění alespoň po 270 dní v předchozích dvou letech a rozhodla se nastoupit na peněžitou pomoc v mateřství dne 1. 9. 2014. Její DVZ byl vypočten ve výši 901 Kč. Paní M. bude pobírat peněžitou pomoc v mateřství při narození jednoho dítěte v maximální délce tj. 196 kalendářních dnů. Redukce denního vyměřovacího základu pro peněžitou pomoc v mateřství je obsažena v následující tabulce.

Tabulka 20: Redukce denního vyměřovacího základu pro peněžitou pomoc v mateřství

Redukční hranice v Kč		Redukce (%)	Max. Kč/hod
I.	do 865	100	865,00
II.	od 865 do 1 298	60	259,80
III.	od 1 298 do 2 595	30	389,10
Nad 2595 se nepřihlíží		-	-
Maximální denní vyměřovací základ			1 514

Zdroj: upraveno podle [2]

Redukce DVZ do I. RH $901 * 0,9 = 865$

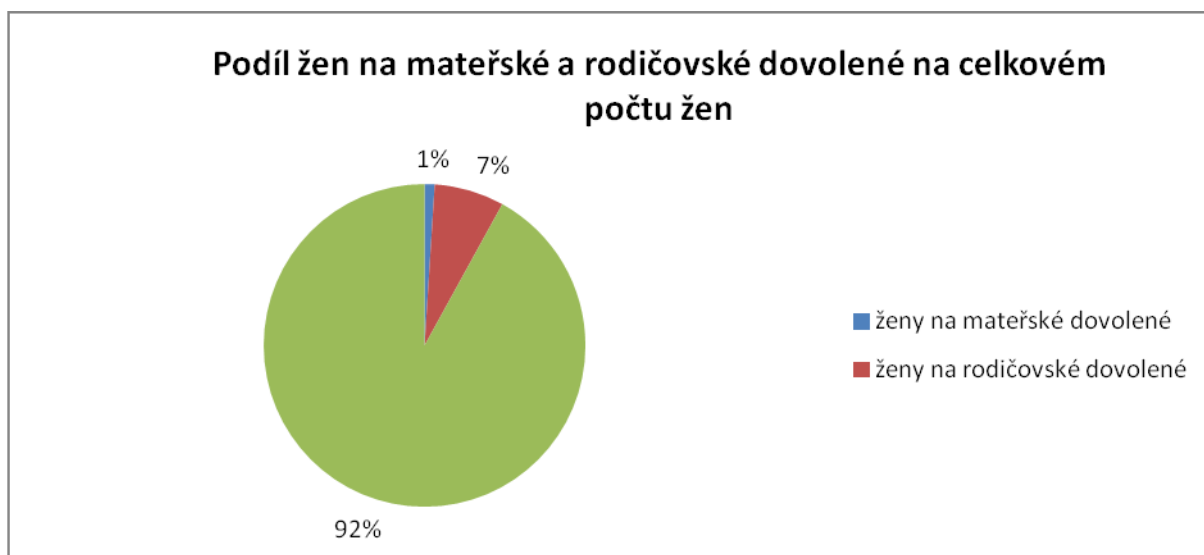
Redukce DVZ do II. RH $(901-865) * 0,6 = 21,6 \text{ Kč (již se neredukuje)}$

Redukovaný DVZ z I. a II. RH $865 + 21,6 = 886,6 \text{ Kč}$

Redukce DVZ se provádí pouze do I. a II. RH. Součtem zredukovaného DVZ z těchto dvou hranic bylo dosaženo celkového zredukovaného DVZ ve výši 886,6 Kč. Výše mateřské na jeden kalendářní den se vypočte v částce 70% zredukovaného DVZ.

Výpočet výše mateřské za 1 kalendářní den 70% $886,6 * 0,7 = 620,62 \text{ Kč}$
Po celou dobu mateřské (196 dní) $196 * 620,62 = 121\,641,52 = 121\,642 \text{ Kč}$

V roce 2014 bylo v Ontexu CZ s. r. o. zaměstnáno celkem 362 žen. Z celkového počtu zaměstnaných žen byla čerpána 5 ženami mateřská dovolená a 25 ženami rodičovská dovolená. Podíl žen na mateřské a na rodičovské dovolené na celkovém počtu žen ve společnosti je znázorněn v následujícím grafu.



Obrázek 5: Podíl žen na mateřské a rodičovské dovolené na celkovém počtu žen

Zdroj: vlastní zpracování

ZÁVĚR

V této bakalářské práci se pojednávalo o sociálním pojištění v podniku. Její teoretická část byla složena z vymezení pojmu sociální pojištění, přehledu pramenů práva, kterými je upraveno, rozborů jednotlivých subsystémů sociálního pojištění a popisu organizace celého systému. Stěžejní část práce je věnována přehledu práv stanovených právními předpisy vyplývajícími jak z pozice zaměstnance, tak z titulu zaměstnavatele. Na základě zmíněného přehledu práv a povinností jednotlivých stran lze konstatovat, že většina povinností se vyskytuje na straně zaměstnavatele a jsou převážně oznamovacího charakteru. Nejvýznamnější povinností, kterou jsou vyvolány téměř všechny ostatní povinnosti, je placení pojistného na sociální pojištění.

Řada termínů stanovených pro plnění povinností v oblasti sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění se shoduje. Jako příklad lze uvést 20 denní lhůtu pro odvod pojistného příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovně, což lze považovat za značný přínos pro zaměstnavatele. Sjednocením některých termínů se zlepšila efektivnost plnění povinností a předchází se opomenutí a nejasnostem vznikajícím z odlišně stanovených termínů.

Praktická část bakalářské práce byla zaměřena na aplikaci teoretických znalostí ve společnosti Ontex CZ s. r. o. a byla složena ze dvou částí. V první části byly obsaženy základní informace o firmě a v druhé bylo zahrnuto pět příkladů. Na prvním příkladu byl demonstrován výpočet pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na zdravotní pojištění u zaměstnance, kterému bylo poskytnuto neplacené volno. Zrušení odvodu pojistného na zdravotní pojištění za dny neplaceného volna u zaměstnanců, u kterých bylo dosaženo alespoň minimálního vyměřovacího základu, od roku 2015 lze považovat za poměrně logický krok vzhledem k tomu, že za dny neplaceného volna není zaměstnanci poskytována mzda ani její náhrada.

V druhém příkladu byla vypočítána náhrada příjmu při ošetřování člena rodiny. V dalších podkapitolách byly řešeny: náhrada mzdy a nemocenská při dočasné pracovní neschopnosti, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžité pomoci v mateřství.

Společností Ontex CZ s. r. o. je využíván pro výpočet pojistného na sociální pojištění program IDEA – mzdy. Ruční výpočet pojistného na sociální pojištění, jak byl proveden v praktické části bakalářské práce, není numericky složitý, ale v případě většího počtu zaměstnaných osob není příliš praktický. Nicméně v běžné podnikové praxi se nelze spoléhat pouze na softwarové programy a i v Ontexu CZ s. r. o. jsou některé případy zaměstnankyněmi ručně přepočítávány. Pro správný výpočet pojistného na sociální pojištění je nutné vycházet z příslušných právních předpisů upravujících danou problematiku, jelikož ne ze všech zaměstnancových příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem se odvádí pojistné.

Numericky náročnější je výpočet náhrady mzdy, nemocenského, ošetrovného, peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, který je rovněž podrobně popsán v příslušných právních předpisech. Při účtování pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění musí společnost dodržovat zákonem stanovenou účetní osnovu a řídit se individuálně sestaveným účtovým rozvrhem.

V budoucnu se uvažuje o zjednodušení celého systému sociálního zabezpečení. Původně již od roku 2014 měli být zaměstnavatelé povinni podávat České správě sociálního zabezpečení předepsané tiskopisy pouze v elektronické podobě. Vzhledem k nedostatečné připravenosti některých zaměstnavatelů byla tato povinnost odložena a povoleno jim plnění povinností prostřednictvím dosavadních papírových tiskopisů. Českou správou sociálního zabezpečení je však nadále preferováno elektronické zasílání tiskopisů

Další očekávanou změnou je zřízení jednoho místa pro výběr daní z příjmů a odvodů pojistného na sociální pojištění. Jednotné inkasní místo by mělo značně snížit administrativní zátěž podnikatelů. Termín jeho zřízení se však neustále posouvá a ani v roce 2015, pro který byl naplánován nejbližší termín jeho zavedení, nebude tato myšlenka realizována.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] *Aktivní politika zaměstnanosti*. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
- [2] BULLA, M. *Pomocník mzdové účetní*. Český Těšín: PORADCE, s. r. o., 2014. ISBN 978-80-7365-350-7.
- [3] *Důchodové pojištění*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-12-17]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>.
- [4] CHVÁTALOVÁ, I. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 290 s. Monografie. ISBN 978-80-7380-374-2.
- [5] *Mezinárodní smlouvy*. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. 2015 [cit. 2014-12-17]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/>>.
- [6] NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014: s výkladem: právní stav k 1. 1. 2014*. 15. vyd. Praha: Grada, 2014, 102 s. ISBN 9788024751252.
- [7] *Ontex* [online]. 2006 [cit. 2014-12-01]. Dostupné z: <<http://www.ontex.cz/>>.
- [8] *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 24. 10. 2014 [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.
- [9] *Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení 2008 - 2013*. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/F40078FF-FB29-441B-87BD-15ECA9FD6431/0/Prijmy_a_vydaje_na_socialni_zabezpeceni_20082014.pdf>.
- [10] RYTÍŘOVÁ, L. *Důchodový systém v České republice*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 115 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-821-5.
- [11] *Sociální pojištění 2014: pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, organizace a provádění sociálního zabezpečení*. Ostrava: Sagit, 2014, sv. ÚZ, 1014. ISBN 978-80-7488-040-7.
- [12] *Sociální zabezpečení*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2015 [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1349>>.


- [13] *Tiskopisy*. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/>>.
- [14] TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, 290 s. Academia Iuris. ISBN 978-807-4004-735.
- [15] *Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění*. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. 2013 [cit. 2014-03-19]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#PPM>>.
- [16] VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L. *Daňový systém ČR 2010*. 10. aktualiz. vyd. V Praze: Vox, 2010, 355 s. ISBN 9788086324869.
- [17] Vyhláška č. 500/2002 Sb., ze dne 5. prosince 2002, kterou se provádí některá ustanovení č. 563/1991 Sb., zákona o účetnictví. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 174, příloha č. 4
- [18] *Výroční zpráva ČSSZ za rok 2013* [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2013 [cit. 2014-10-27]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5BCCECD0-1139-41E4-A80A-DC9AE8221340/0/vz_2013.pdf>.
- [19] *Zdravotní pojištění 2014: zákon o veřejném zdravotním pojištění, zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, zákony o zdravotních pojišťovnách*. Ostrava: Sagit, 2012 sv. ÚZ, 1022. ISBN 978-80-7488-048-3.
- [20] *Zdravotní pojišťovny*. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. 2008, 02. 07. 2014 [cit. 2014-12-17]. Dostupné z: <http://www.mzcr.cz/dokumenty/zdravotni-pojistovny_945_839_1.html>.
- [21] *Zůstatky na fondech zdravotních pojišťoven: Základní ukazatele*. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. 16. 7. 2013 [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: <http://www.mzcr.cz/dokumenty/fondy_8058_2952_1.html>.
- [22] ŽENÍŠKOVÁ, M. *Pojistné na sociální zabezpečení: s komentářem a příklady: k 1. 1. 2013*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2013, 157 s. ISBN 978-80-7263-757-7.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Oznámení o nástupu do zaměstnání	53
Příloha B: Hlášení o zaměstnání poživatele předčasného starobního důchodu	54
Příloha C: Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění	55

Příloha A: Oznámení o nástupu do zaměstnání

Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)



Nastavení psacího stroje

Typ akce

(Oprava ze dne)

Seznam akcí:
 1 - Nástup
 2 - Skončení
 3 - Změna
 5 - Oprava
 6 - Převed
 7 - Skončení z důvodu přerušeni
 8 - Návrat po přerušeni
 9 - Vznik příslušnosti k českým předpisům
 10 - Skončení příslušnosti k českým předpisům

Kód OSSZ - Místně příslušné OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)

-

1. Datum nástupu a skončení zaměstnání
 Datum nástupu do zaměstnání - Datum skončení zaměstnání

2. Základní identifikace pojištěnce

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

3. Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojištěnce

Adresa trvalého pobytu - Ulice <input type="text"/>		Číslo domu <input type="text"/>	Pohlaví <input type="text"/>
Obec <input type="text"/>	Pošta <input type="text"/>	PSC (Post Code) <input type="text"/>	Stát <input type="text"/>
Rodné příjmení <input type="text"/>			
Kontaktní adresa - Ulice <input type="text"/>		Číslo domu <input type="text"/>	Místo narození <input type="text"/>
Obec <input type="text"/>	Pošta <input type="text"/>	PSC (Post Code) <input type="text"/>	Stát <input type="text"/>
Státní občanství <input type="text"/>			
Všechna další příjmení předcházející současnému příjmení (kromě rodného) <input type="text"/>			

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

Ulice <input type="text"/>	Číslo domu <input type="text"/>
Obec <input type="text"/>	Pošta <input type="text"/>
	PSC <input type="text"/>

5. Identifikace zaměstnavatele a informace o zaměstnání

Název zaměstnavatele <input type="text"/>	IČ <input type="text"/>	Variabilní symbol <input type="text"/>
Druh činnosti <input type="text"/>	Místo výkonu činnosti (stát) <input type="text"/>	Nový VS (pouze pro akci převodu) <input type="text"/>
Zaměstnání malého rozsahu: <input type="text"/> ano <input type="text"/> ne <small>(Platnou volbu zakřížkujte)</small>		

6. Informace o důchodu

Druh důchodu <input type="text"/>	Důchod pobírán od <input type="text"/>
-----------------------------------	--


7. Identifikace posledního (současného) cizozemského nositele pojištění

Název posledního (současného) cizozemského nositele pojištění <input type="text"/>	Specifikace <input type="text"/>	<small>P - poslední S - současný N - není</small>
Ulice <input type="text"/>	Číslo domu <input type="text"/>	
Obec <input type="text"/>	Post Code <input type="text"/>	Stát <input type="text"/>
Cizozemské číslo pojištění <input type="text"/>		

8. Údaje o zdravotním pojištění a jiném nemocenském pojištění

Kód zdravotní pojišťovny <input type="text"/>
Název předchozího orgánu, který provádí nemocenské pojištění, pokud jím nebyla ČSSZ <input type="text"/>
Název současného orgánu, který provádí nemocenské pojištění, pokud jím není ČSSZ <input type="text"/>

9. Podpisy a razítka

Počet příloh <input type="text"/>	Datum vyplnění formuláře <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Datum přijetí formuláře na OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno) <input type="text"/>
 5 2 4 0 1 2 6 8 8 6				Podpis a razítko zaměstnavatele <input type="text"/> Podpis a razítko OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno) <input type="text"/>

Zdroj: [13]


Příloha B: Hlášení o zaměstnání poživatele předčasného starobního důchodu

Evidenční štítek

Hlášení o zaměstnání poživatele předčasného starobního důchodu



ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

A. Základní identifikace				
Název zaměstnavatele		Identifikační číslo	Variabilní symbol	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
E-mail	Telefon	Fax	ID Datové schránky	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
B. Informace o poživiteli předčasného starobního důchodu				
Příjmení	Jméno	Titul	Datum narození	Rodné číslo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
C. Hlášení o zaměstnání				
V souladu s § 41 zákona č. 582/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, oznamujeme, že poživatel/ka starobního důchodu podle § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který/á dosud nedosáhl/a důchodového věku, v naší organizaci				
<input type="checkbox"/> 1) vykonává zaměstnání zakládající účast na důchodovém pojištění				
Od <input type="text"/>				
<input type="checkbox"/> 2) vykonává (vykonával) zaměstnání malého rozsahu (§ 7 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění) a rozhodný příjem 2 500 Kč (§ 6 odst. 2 cit. zákona) byl dosažen				
V měsíci <input type="text"/> Roku <input type="text"/>				
<input type="checkbox"/> 3) vykonává (vykonával) zaměstnání na základě dohody (dohod) o provedení práce a byl mu zúčtován příjem v částce vyšší než 10 000 Kč (§ 7a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)				
V měsíci <input type="text"/> Roku <input type="text"/>				
D. Datумы, podpisy a razítka				
Datum a podpis důchodce		Datum, podpis a razítko zaměstnavatele		
		ČSSZ - 89 127 10 I/2015		
3 4 1 8 2 6 7 2 2 5				

Zdroj: [13]

Příloha C: Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění

Evidenční štítek	Zaměstnavatel: IČ: Variabilní symbol:	Pro záznamy OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)
------------------	---	------------------------------------

Kód OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)¹⁾: Místně příslušná OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno):

Příloha k žádosti o:

nemocenské^{**}) číslo rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti
peněžitou pomoc v mateřství^{**})
ošetřovné^{**}) číslo rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)
vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství^{**})

Příjmení zaměstnance:

Rodné číslo*)

Jméno zaměstnance:

Je u nás zaměstnán/a od:
(uveďte se datem nástupu do zaměstnání)

do:
(vyplňuje se jen při skončení zaměstnání)

jako /druh činnosti/²⁾:

ÚDAJE O ZAPOČÍTELNÉM PŘÍJMU V ROZHODNÉM OBDOBÍ:

Rozhodné období od³⁾: do:

Kalendářní měsíc, rok:	Započítatelný příjem ⁴⁾ (vyměřovací základ) v Kč:	Vyloučené dny podle § 18 odst. 7 zákona č. 187/2006 Sb. Počet kalendářních dnů:
Celkem		
Pravděpodobná výše příjmu ⁵⁾ :		



*) Není-li rodné číslo přiděleno, uveďte se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.
**) Nehodící se škrtněte.

- a) V den vzniku sociální události (týká se jen nemocenského, ošetrového a peněžité pomoci v mateřství) zaměstnanec pracoval ano ne^{***}) a odpracoval: hodin.
Délka směny první den sociální události podle rozvržení pracovní doby platné pro zaměstnance:
- b) Zaměstnanec ze zaměstnání malého rozsahu nebo z dohody o provedení práce (nebo více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele) dosáhl v kalendářním měsíci vzniku sociální události započitatelný příjem Kč.
- c) Zaměstnanec pobírá nepobírá^{***}) důchod (uveďte druh důchodu):
- d) Zaměstnanec je není^{***}) žákem (studentem) a zaměstnání spadá nespadá^{***}) výlučně do období školních prázdnin.
- e) V době vzniku sociální události zaměstnanec má nemá^{***}) zaměstnání sjednáno jen na dobu dovolené na zotavenou z jiného zaměstnání (§ 28 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb.).
- f) V době vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo ošetrového má zaměstnanec pracovní volno bez náhrady příjmu, včetně rodičovské dovolené od – do
- g) Pojišťovna nastupuje nenastupuje^{***}) na peněžitou pomoc v mateřství do čtyř let věku předchozího dítěte, které se narodilo dne Denní výše neredukovaného denního vyměřovacího základu, ze kterého byla peněžítá pomoc v mateřství stanovena: Kč.⁶⁾
- h) Před vznikem sociální události pojišťovna byla nebyla^{***}) převedena na jinou práci z důvodu těhotenství.
- i) Proti zaměstnanci je není^{***}) nařízen výkon rozhodnutí či exekuce srážkami ze mzdy nebo zaměstnanec je není^{***}) v insolvenční.⁷⁾
- j) Další sdělení (např. porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce v době stanovené v § 192 zákona č. 262/2006 Sb.):
.....

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

Kontaktní pracovník zaměstnavatele – jméno a příjmení:
.....

Telefon:

V dne 20.....

.....
razítko a podpis zaměstnavatele

Poučení

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

^{*)} Není-li rodné číslo přiděleno, uveďte se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.

^{***)} Hodící se označte křížkem x.