

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ A POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ PO 1. LEDNU 2024

Obsah

Nemocenské pojištění a pojistné na sociální zabezpečení prošlo v roce 2023 několika změnami (např. slevy na pojistném na zaměstnance se zkrácenými úvazky, možnost oddlužení v rámci tzv. milostivého léta, apod.). Další změny mají nastat od 1. ledna 2024 (změny v účasti na nemocenském pojištění a v placení pojistného u dohod o provedení práce, změny v placení pojistného zaměstnancem, apod.) a další změny se připravují.

Účelem vystoupení na odborné konferenci je vysvětlit již schválené změny s upozorněním na jejich problematická místa a na již přijaté výklady a podat informace o dalších připravovaných či navrhovaných změnách právní úpravy.

Co nás potkalo? (Změny s trvalým významem, k nimž došlo počátkem roku 2023)

Od 1. 1. 2023

Zdravotničtí záchranáři

Snížení důchodového věku zdravotnických záchranářů

Zvýšení sazby pojistného na sociální zabezpečení jejich zaměstnavatelů

Od 1. 2. 2023

Sleva na zkrácené úvazky

Sleva na pojistném pro zaměstnavatele zaměstnávajícího zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru na zkrácený úvazek

Od 1. 4. 2023

Evidence DPP s dočasnou ochranou

Zavedení evidence zaměstnanců, kteří jsou cizinci požívající dočasné ochrany, v pracovním poměru nebo činného na základě DPČ, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, nebo činného na základě dohody o provedení práce

Co právě probíhá? (Právě probíhá, ale konec se blíží ...)

Od 1. 7. 2023

„Milostivé léto“ v PojSZ.

Při doplacení dlužného pojistného dojde k mimořádnému zániku penále z pojistného a exekučních nákladů

Podmínky a postupy pro jeho využití

Co nás čeká? (Změny od 1. 1. 2024 již přijaté nebo právě projednáváné v Parlamentu)

„Nová čísla v systému nemocenského pojištění a pojistného

Změny parametrů pro výpočet dávek a placení pojistného

Technická novela zákona o důchodovém pojištění

Změny týkající se slevy na pojistném na zkrácené úvazky

Upřesnění definice osoby samostatně výdělečně činné („OSVČ“) a změny v jejich účasti na důchodovém pojištění

Změny v nemocenském pojištění – v peněžité pomoci v mateřství, v ošetřovném, změny ve vracení přeplatku na dávkách, a další

Konsolidační balíček

Změna v účasti na pojištění u zaměstnanců na dohodu o provedení práce – sčítání příjmů z dohod u různých zaměstnavatelů.

Změna v povinnosti platit pojistné na sociální zabezpečení při souběhu dohod o provedení práce u různých zaměstnavatelů

Zavedení placení pojistného na nemocenské pojištění zaměstnancem

Zvýšení vyměřovacího základu pro odvod pojistného na důchodové pojištění u OSVČ

Zvýšení sazby pojistného na nemocenské pojištění u OSVČ

Změna organizační struktury

Zrušení okresních správ sociálního zabezpečení

Co se chystá? (Změny připravované či uvažované)

Nový zákon o tzv. sociálním podniku

Možnost odpočtu od pojistného u zemědělských podniků

Postup při úhradě náhrady mzdy podle § 203a zákoníku práce

Upozornění: Obsah vystoupení může být pozměněn podle aktuální legislativní situace

JUDr. František VLASÁK je zkušený odborník s dlouholetou praxí, specialista na problematiku nemocenského pojištění zaměstnanců a pojistného na sociální zabezpečení. V této oblasti pracuje od r. 1978, od r. 1999 na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Soustavně se podílí na tvorbě řady právních předpisů a výkladů z této oblasti. V minulosti byl odborný garant za věcný obsah zákona o nemocenském pojištění, v nedávné době za věcnou stránku právní úpravy eNeschopenky, apod. Je autorem a spoluautorem odborných publikací a článků. Zároveň působí jako odborný garant v oblasti "Nemocenské pojištění" a "Pojistné na sociální zabezpečení" pro *Asociaci občanských poraden*.



Společnost Alfa Software, s.r.o. zajistila tisk této brožury z podkladů dodaných jednotlivými lektory a nenese odpovědnost za případné chyby nebo nepřesnosti v podkladech obsažené.

I. Co nás potkalo? Aneb změny, které už máme za sebou

1. prosinec 2022

Zákon č. 358/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – **Balíček pro osoby zdravotně postižené.**

V nemocenském pojištění

Elektronizace karantény

Orgán ochrany veřejného zdraví zasílá příslušné části tiskopisu o nařízení karantény a jejím ukončení a potvrzení o trvání nařízené karantény v elektronické podobě orgánu nemocenského pojištění.

Orgány nemocenského pojištění sdělují zaměstnavatelům neprodleně údaje o karanténě nařízené jejich zaměstnancům.

Rozšíření nároků na otcovskou

Nárok na otcovskou má též pojištěnec, jestliže dítě, jehož je otcem,

- a) se narodilo mrtvé, nebo
- b) zemřelo v období 6 týdnů ode dne narození.

Nárok na otcovskou z titulu péče i „živé“ dítě nebrání vzniku nároku na otcovskou na zemřelé dítě v případě téhož dítěte; to platí i v případě, že zemře jedno z dětí narozených současně.

V pracovním právu

Zavedení otcovské dovolené (§ 195a zákoníku práce)

V souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci otcovskou dovolenou. Otcovská dovolená přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle zákona o nemocenském pojištění.

Navrhovaná účinnost zákona

Uvedené části zákona nabyly účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení.

1. leden 2023

Nařízení vlády č. 290/2022 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2021, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2021, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2023 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2023 a o zvýšení důchodů v roce 2023 – **„Nová čísla“ v nemocenském pojištění a v pojistném na sociální zabezpečení**

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 319/2022 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2023 – **Zvýšení redukčních hranic**

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 320/2022 Sb., kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění – **Zvýšení rozhodného příjmu**

Zákon č. 423/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – **Změna lékařské posudkové služby**

Úkoly okresní správy sociálního zabezpečení při posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti fyzických osob pro účely sociálního zabezpečení a pro účely poskytnutí dávek a průkazu osoby se zdravotním postižením podle jiných právních předpisů při zjišťovacích a kontrolních lékařských prohlídkách může plnit pouze lékař nebo odborný nelékařský zdravotnický pracovník.

Posudek okresní správy sociálního zabezpečení při posuzování zdravotního stavu musí být schválen a podepsán lékařem okresní správy sociálního zabezpečení.

Zákon č. 455/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – **Zdravotní záchranáři**

V důchodovém pojištění

Došlo ke snížení důchodového věku (nejvýše o 5 let) u pojištěnců, kteří v zaměstnání zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského

V pojistném na sociální zabezpečení

Rozdělení vyměřovacího základu zaměstnavatele

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je

- a) částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, kteří nevykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku,
- b) částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, kteří vykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

Sazby pojistného

Sazba pojistného placeného zaměstnavatelem z vyměřovacího základu zdravotního záchranáře se postupně zvyšuje, pro rok 2024 činí 27,8 %, z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 24,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,

Sazby pojistného z vyměřovacích základů ostatních zaměstnanců se nemění.

1. únor 2023

Zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – **Sleva na pojistném za zaměstnance se zkrácenými úvazky**

Osoby, na které je nárok na slevu

Zaměstnavatel má nárok na slevu na pojistném za kalendářní měsíc za zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru, který

- a) je starší 55 let,
- b) pečuje o dítě mladší 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.
- c) pečuje o osobu blízkou mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), nebo o osobu blízkou, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost).
- d) se zároveň připravuje na budoucí povolání studiem.
- e) v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci podle zákona o zaměstnanosti,
- f) je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, nebo
- g) je mladší 21 let.

Zkrácený úvazek

Podmínkou nároku na slevu je, že je sjednána kratší pracovní nebo služební doba v rozsahu nejméně 8 hodin a nejvíce 30 hodin týdně (u zaměstnanců mladších 21let se podmínka zkráceného úvazku nevyžaduje).

Vyloučení nároku na slevu

Úhrn vyměřovacích základů

Sleva na pojistném za zaměstnance nenáleží, pokud

- úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc je vyšší než 1,5násobek průměrné mzdy,
- úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele připadající na 1 hodinu z úhrnu

odpracovaných hodin ze všech těchto zaměstnání v kalendářním měsíci je vyšší než 1,15 % průměrné mzdy.

Odpracovaná doba

Sleva na pojistném za zaměstnance nenáleží, pokud odpracovaná doba v pracovním nebo služebním poměru zaměstnance ze všech zaměstnání k témuž zaměstnavateli, včetně dob, které se považují za výkon práce nebo služby, překročí u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci 138 hodin.

Výše slevy

Výše slevy na pojistném za kalendářní měsíc činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je sleva uplatňována. Sleva na pojistném se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více zaměstnání, zahrnuje se za tohoto zaměstnance do úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro stanovení výše slevy jen vyměřovací základ z toho zaměstnání, z něhož zaměstnavatel uplatňuje slevu.

Souběh zaměstnavatelů

Vyloučení souběžných nároků

Slevu na pojistném lze za kalendářní měsíc poskytnout za téhož zaměstnance pouze jednomu zaměstnavateli.

Jestliže má záměr za téhož zaměstnance uplatňovat slevu na pojistném více zaměstnavatelů, sleva na pojistném za tohoto zaměstnance náleží tomu zaměstnavateli, který oznámil České správě sociálního zabezpečení tento záměr jako první.

Časové rozmezí pro oznámení

Záměr uplatňovat slevu na pojistném za jednotlivého zaměstnance může zaměstnavatel oznámit nejdříve 1 měsíc předem dnem, od kterého bude slevu na pojistném za tohoto zaměstnance uplatňovat, ne však dříve než dnem podání oznámení o nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání podle zákona o nemocenském pojištění.

Záměr uplatňovat slevu na pojistném za jednotlivého zaměstnance zaměstnavatel oznamuje nejpozději ve lhůtě pro podání přehledu podle § 9 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení za kalendářní měsíc, za který slevu na pojistném za tohoto zaměstnance uplatňuje.

Realizace slevy

Uplatňování slevy:

Slevu na pojistném za kalendářní měsíc uplatňuje zaměstnavatel na tiskopisu podle § 9 odst. 2.

Slevu na pojistném lze uplatnit jen do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, za který sleva na pojistném náleží.

Odečet slevy:

Slevu na pojistném odečte zaměstnavatel z částky pojistného stanoveného za tento kalendářní měsíc.

1. duben 2023

Zákon č. 75/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – **Evidence zaměstnanců v ZMR nebo DPP s dočasnou ochranou**

Zaměstnavatel je povinen nahlásit nástup zaměstnance, který je cizincem požívajícím dočasné ochrany, v pracovním poměru nebo činného na základě dohody o pracovní činnosti, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, nebo zaměstnance s dočasnou ochranou činného na základě dohody o provedení práce, do evidence zaměstnanců s dočasnou ochranou, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance s dočasnou ochranou do zaměstnání.

U ostatních zaměstnanců, jejichž zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, a ostatních zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, oznamuje zaměstnavatel den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání jako dosud do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění.

II. Co právě probíhá? Aneb co se dá ještě (teoreticky) stihnout?

1. červenec 2023

Zákon č. 181/2023 Sb., o mimořádném odpuštění penále z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a exekučních nákladů – „**Milostivé léto**“ v pojistném na sociální zabezpečení

Rozsah zákona

Zákon upravil mimořádný zánik odpuštěním penále z pojistného a exekučních nákladů spojených s výkonem exekuce pojistného. Nevztahuje se na dlužné pojistné, penále a exekuční náklady vymáhané prostřednictvím soudního exekutora.

Dlužné pojistné

Dlužným pojistným se pro účely tohoto zákona rozumí pojistné nezaplacené ve stanovené lhůtě, které je evidováno příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení k rozhodnému dni. U osoby samostatně výdělečně činné není dlužným pojistným nezaplacená záloha na pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za kalendářní měsíce kalendářního roku 2022 a nezaplacené pojistné na nemocenské pojištění.

Rozhodným dnem je 30. září 2022.

Předmět odpuštění

Předmětem mimořádného zániku odpuštěním je

- a) penále z dlužného pojistného,
- b) penále evidované příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení k rozhodnému dni, bylo-li pojistné, které by bylo dlužným pojistným v případě jeho nezaplacení, zaplaceno nejpozději v rozhodný den,
- c) částka exekučních nákladů, které byly stanoveny exekučním příkazem vydaným nejpozději v rozhodný den.

Zánik povinnosti

Povinnost dlužníka zaplatit nezaplacené penále z pojistného nebo nezaplacené exekuční náklady zanikla 1. července 2023, pokud dlužník zaplatil

- a) pojistné, které by bylo dlužným pojistným v případě jeho nezaplacení, nejpozději v rozhodný den, jde-li o penále a exekuční náklady, nebo
- b) dlužné pojistné před začátkem rozhodného období, jde-li o penále z dlužného pojistného a exekuční náklady.

Povinnost dlužníka zaplatit nezaplacené penále z dlužného pojistného nebo nezaplacené exekuční náklady dále zaniká, pokud dlužník v rozhodném období oznámil příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, že dlužné pojistné zaplatí

- a) do konce rozhodného období a toto dlužné pojistné do konce rozhodného období zaplatil, jde-li o penále z dlužného pojistného a exekuční náklady, nebo
- b) ve splátkách a toto dlužné pojistné zaplatil ve splátkách.

Rozhodným obdobím je období od 1. července 2023 do 30. listopadu 2023.

Platba dlužného pojistného ve splátkách

Placení dlužného pojistného je rozloženo na splátky na základě oznámení dlužníka o rozložení placení dlužného pojistného ve splátkách, pokud

- a) je toto oznámení podáno v rozhodném období prostřednictvím elektronické aplikace,
- b) se ke dni podání tohoto oznámení nejedná o dlužné pojistné, u kterého je povoleno placení ve splátkách podle § 20a zákona o pojistném, a
- c) ke dni podání tohoto oznámení je dlužné pojistné vyšší než 5000 Kč.

Výše dlužného pojistného se pro účely rozložení dlužného pojistného na splátky zjišťuje ke dni podání oznámení dlužníka o rozložení placení dlužného pojistného ve splátkách a výše jednotlivých splátek se stanoví za kalendářní měsíce. Placení dlužného pojistného

- a) nepřesahujícího výši 50 000 Kč je rozloženo do 12 po sobě jdoucích měsíčních splátek,
- b) přesahujícího výši 50 000 Kč, je rozloženo do 60 po sobě jdoucích měsíčních splátek.

Splatnost první splátky je nejpozději do 31. prosince 2023. Splatnost dalších splátek je nejpozději poslední den příslušného kalendářního měsíce.

Výše první až předposlední splátky se stanoví jako podíl dlužného pojistného a počtu splátek, který se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Poslední splátka činí zbývající část dlužného pojistného.

Nezaplacením splátky ve stanovené výši nebo ve stanovené lhůtě zaniká možnost zaplatit dlužné pojistné ve splátkách a penále z dlužného pojistného a exekuční náklady nezanikají odpuštěním podle tohoto zákona.

III. Co nás určitě čeká? Aneb již schválené změny účinné od 1. 1. 2024

„Nová čísla“ v nemocenském pojištění a v pojistném na sociální zabezpečení

Nařízení vlády č. 286/2023 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2024, základní výměry důchodu stanovené pro rok 2024 a částky zvýšení za vychované dítě pro rok 2024 a o zvýšení důchodů v roce 2024

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 313/2023 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2024

Schéma (2023) – 2024

Upozornění: Některá čísla pro rok 2024 jsou ve znění tzv. konsolidačního balíčku.

Nemocenské pojištění

Průměrná měsíční mzda: (40 324 Kč) – 43 967 Kč.

Částka rozhodného příjmu: (4 000 Kč) – 4 000 Kč.

Redukční hranice pro výpočet dávek nemocenského pojištění:

- první (1 345 Kč) – 1 466 Kč,
- druhá (2 017 Kč) – 2 199 Kč,
- třetí (4 033 Kč) – 4 397 Kč.

Ostatní komponenty pro výpočet dávek nemocenského pojištění (způsob redukce mezi redukčními hranicemi, sazby dávek) zůstávají beze změny.

„Redukční hranice“ pro výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě:

- první (235,38 Kč) – 256,55 Kč,
- druhá (352,98 Kč) – 384,83 Kč,
- třetí (705,78 Kč) – 769,48 Kč.

Způsob redukce průměrného výdělku a procentní výše této náhrady mzdy zůstávají beze změny.

Pojistné na sociální zabezpečení

Maximální vyměřovací základ: (1 935 552 Kč) – 2 110 416 Kč.

Pravděpodobná výše pojistného: (58 367 Kč) – 60 486 Kč

Sazby pojistného pro zaměstnavatele:

- „Základní“ sazba (24,8 %) – 24,8%
- Sazba z vyměřovacího základu zdravotnického záchranáře (26,8 %) – 27,8 %.
- Sleva na pojistném z vyměřovacího základu zaměstnanců se zkrácenými úvazky (5 %) – 5 %,
- Koeficient 1,15 průměrné mzdy pro slevu na pojistném na zkrácené úvazky (463,726 Kč) – 505,6205 Kč.

Sazba pojistného pro zaměstnance: (6,5 %) – 7,1 %.

„Nová čísla“ pro osoby samostatně výdělečně činné

OSVČ vykonávající SVČ jako hlavní

Poznámka: U těchto OSVČ je účast na důchodovém pojištění povinná bez ohledu na výši jejich výdělků.

Minimální roční vyměřovací základ: (120 972 Kč) –

- obecně: 158 292 Kč
- zahajující činnost: 131 904 Kč

Minimální roční pojistné na důchodové pojištění: (35 324 Kč) –

- obecně: 46 222 Kč,
- zahajující činnost: 38 516 Kč.

Minimální měsíční vyměřovací základ: (10 081 Kč) –

- obecně: 13 191 Kč,
- zahajující činnost: 10 992 Kč

Minimální měsíční pojistné na důchodové pojištění: (2 944 Kč)

- obecně: 3 852 Kč,
- zahajující činnost: 3 210 Kč

OSVČ vykonávající SVČ jako vedlejší

Roční daňový základ pro účast na důchodovém pojištění: (96 777 Kč) – 105 620 Kč

Měsíční daňový základ pro účast na důchodovém pojištění: (8 065 Kč) – 8 794 Kč

Minimální roční vyměřovací základ: (48 396 Kč) – 58 044 Kč

Minimální roční pojistné na důchodové pojištění: (14 132 Kč) – 16 949 Kč

Minimální měsíční vyměřovací základ: (4 033 Kč) – 4 837 Kč

Minimální měsíční pojistné na důchodové pojištění: (1 178 Kč) – 1 413 Kč

Pojistné na nemocenské pojištění

Poznámky:

Účast na nemocenském pojištění je u OSVČ vždy dobrovolná bez ohledu na to, zda vykonávají SVČ jako hlavní či jako vedlejší a na výši jejich výdělku.

Výše pojistného je u OSVČ vždy stejná bez ohledu na to, zda vykonávají SVČ jako hlavní či jako vedlejší nebo zda SVČ zahajují či nikoli.

Minimální měsíční výše pojistného: (168 Kč) – 216 Kč.

Zákon č. 321/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – „**Technická novela**“ **zákona o důchodovém pojištění**

V nemocenském pojištění

Peněžité pomoci v mateřství

Nárok na PPM má i pojištěnka, která porodila a splňuje podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství, jestliže až do dne nástupu na peněžitou pomoc v mateřství pobírá nemocenské z dřívějšího pojištění.“.

Ošetřovné

Při pobírání PPM nebo rodičovského příspěvku

Zaměstnanec má nárok na ošetřovné i v případě, kdy jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek, pokud tato jiná osoba

- a) onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat, nebo
- b) z důvodu péče o toto dítě má nárok na rodičovský příspěvek podle zvláštního právního předpisu a v den vzniku potřeby ošetřování (péče) je
 1. zaměstnancem a v zaměstnání, které zakládá účast na pojištění, nečerpá mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou nebo pracovní volno bez náhrady příjmu poskytnuté zaměstnanci jeho zaměstnavatelem v případech, kdy zaměstnanec nemá na pracovní volno nárok; je-li vykonáváno více těchto zaměstnání souběžně, musí být podmínka uvedená v části věty před středníkem splněna alespoň v jednom zaměstnání, nebo
 2. osobou samostatně výdělečně činnou a vykonává samostatnou výdělečnou činnost; při souběžném výkonu zaměstnání, které zakládá účast na pojištění, se k podmínce uvedené v bodě 1 nepřihlíží.

Navazující případy

Navazuje-li potřeba ošetřování bezprostředně na předchozí potřebu ošetřování téže fyzické osoby nebo se s ní překrývá, považuje se tato navazující nebo překrývající se potřeba ošetřování za pokračování předchozí potřeby ošetřování. To platí obdobně, jde-li o potřebu péče o totéž dítě, pokud důvod vzniku této navazující nebo překrývající se potřeby péče je uveden v témže bodě § 39 odstavce 1 písm. b) jako důvod, pro který vznikla předchozí potřeba péče o totéž dítě.

Jestliže v průběhu podpůrní doby, po kterou se zaměstnanci vyplácí ošetřovné, dojde ke vzniku nové potřeby ošetřování (péče), která není pokračováním potřeby ošetřování (péče), nevyplácí se tomuto zaměstnanci ošetřovné, na něž vznikl nový nárok, po podpůrní dobu, po kterou trvá předchozí nárok na výplatu ošetřovného; podpůrní doba v případě vzniku nové potřeby ošetřování (péče) se však v takovém případě stanoví ode dne, ve kterém tato potřeba nastala.

Dosažení 10 let věku dítěte

Ošetřovné náleží zaměstnanci po celou podpůrní dobu i v případě, že dítě dosáhne věku 10 let v průběhu podpůrní doby.

Navazující případy karantény

Je-li pojištěnci po ukončení nařízené karantény nařízena v následujícím kalendářním dni další karanténa, považuje se tato další nařízená karanténa za pokračování předchozí nařízené karantény.

Je-li pojištěnci v době trvání nařízené karantény nařízena další karanténa, jejíž délka přesahuje dobu trvání původní nařízené karantény, považuje se přesahující doba trvání této další nařízené karantény za pokračování předchozí nařízené karantény.

V pojistném na sociální zabezpečení

Upřesnění ustanovení pro slevu na pojistném

Zrušení snížené sazby penále při splátkovém režimu

V organizaci a provádění

Právní úprava úhrady náhrady mzdy podle § 203a zákoníku práce

Náhradu mzdy nebo platu, kterou poskytl zaměstnavatel zaměstnanci podle § 203a zákoníku práce, uhrazuje tomuto zaměstnavateli na jeho žádost okresní správa sociálního zabezpečení.

Náhrada mzdy nebo platu se pro účely tohoto zákona považuje za přeplatek na pojistném na sociální zabezpečení a žádost o úhradu náhrady mzdy nebo platu se považuje za žádost o vrácení přeplatku na pojistném podle zákona o pojistném.

Žádost o úhradu

Žádost o úhradu náhrady mzdy nebo platu je třeba podat nejpozději do 6 kalendářních měsíců po uplynutí kalendářního měsíce, do něhož byla náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci zúčtována. Nebyla-li žádost podána v této lhůtě, nárok na úhradu náhrady mzdy nebo platu zaniká.

Žádost o úhradu náhrady mzdy nebo platu se podává na předepsaném tiskopisu. V žádosti se uvádějí tyto údaje:

- a) identifikační a kontaktní údaje zaměstnavatele,
- b) celková částka úhrady požadovaných náhrad mzdy nebo platu za všechny zaměstnance, kterým zaměstnavatel tuto náhradu mzdy nebo platu poskytl,
- c) identifikační údaje zaměstnance, za kterého zaměstnavatel úhradu náhrady mzdy nebo platu požaduje; těmito údaji se rozumí jméno a příjmení, rodné číslo nebo datum narození, není-li přiděleno rodné číslo,
- d) výše náhrady mzdy nebo platu za každého zaměstnance, kterému zaměstnavatel tuto náhradu mzdy nebo platu poskytl,
- e) kalendářní dny, za které byla zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy nebo platu, jejíž úhradu zaměstnavatel požaduje,
- f) číslo účtu zaměstnavatele, na který má být úhrada náhrady mzdy nebo platu poukázána.

Při uplatnění žádosti o úhradu náhrady mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen prokázat a doložit splnění rozhodných skutečností a podmínek stanovených zákoníkem práce, na jejichž základě zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu poskytl. Při nesplnění této povinnosti okresní správa sociálního zabezpečení zaměstnavatele vyzve k prokázání a doložení těchto skutečností; zaměstnavatel je povinen této výzvě vyhovět, a to ve lhůtě do 8 dnů od vyzvání, nebyla-li stanovena delší lhůta. V této výzvě okresní správa sociálního zabezpečení zaměstnavatele upozorní, že při nesplnění této povinnosti se k žádosti nepřihlíží.

Úhrada náhrady

Při úhradě náhrady mzdy nebo platu se postupuje jako při vracení přeplatku na pojistném, pokud se v tomto zákoně nestanoví jinak.

O neposkytnutí úhrady náhrady mzdy nebo platu nebo o jejím neposkytnutí v požadované výši zaměstnavatel obdrží písemné oznámení. Nesouhlasí-li zaměstnavatel s výsledkem vyřízení žádosti, může do 30 dnů ode dne doručení tohoto oznámení podat okresní správě sociálního zabezpečení písemnou žádost o vydání rozhodnutí; okresní správa sociálního zabezpečení vydá ve lhůtě pro vydání rozhodnutí podle správního řádu, ode dne, kdy jí byla tato žádost doručena, rozhodnutí o poskytnutí nebo neposkytnutí úhrady náhrady mzdy nebo platu nebo o jejím neposkytnutí v požadované výši.

Zaměstnavatel

Změny ve skutečnostech, které mají vliv na stanovení výše náhrady mzdy nebo platu nebo v prokázaných skutečnostech, je zaměstnavatel povinen oznámit okresní správě sociálního zabezpečení do 8 dnů ode dne, kdy tuto změnu zjistil.

Byla-li zaměstnavateli uhrazena náhrada mzdy nebo platu a zaměstnavatel přitom nesplnil podmínky stanovené zákoníkem práce pro její úhradu, má okresní správa sociálního zabezpečení vůči tomuto zaměstnavateli nárok na vrácení neprávem přijaté úhrady náhrady mzdy nebo platu nebo její části. O povinnosti vrátit tuto částku rozhodne okresní správa sociálního zabezpečení.

IV. Co nás nejspíš čeká? Aneb právě projednávané změny účinné od 1. 1. 2024

Konsolidační balíček – projednáván Senátem České republiky

Zaměstnanci na dohodu o provedení práce

Rozhodná částka

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů ze všech dohod o provedení práce vykonávaných v jednom kalendářním měsíci činí za tento kalendářní měsíc aspoň částku rozhodnou pro účast těchto zaměstnanců na pojištění.

Rozhodná částka činí

- a) ze všech zaměstnání vykonávaných na základě dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci 25 % průměrné mzdy a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů, nebo
- b) ze všech zaměstnání vykonávaných na základě dohody o provedení práce u různých zaměstnavatelů v kalendářním měsíci 40 % průměrné mzdy, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů.

Výši rozhodné částky podle odstavce 2 písm. a) a b) vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.“.

Účast na pojištění

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění v kalendářním měsíci, do něhož mu byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce aspoň ve výši rozhodné částky podle písm. a), nebo jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň rozhodnou částku podle písm. a).

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u různých zaměstnavatelů více dohod o provedení práce a úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň rozhodnou částku podle písm. b).

Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce účasten pojištění pro splnění podmínky podle písm. b), je pojištěn z výkonu každé dohody o provedení práce.

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci o svých zaměstnancích činných na základě dohody o provedení práce, která obsahuje údaje podle § 95 odstavce 1.“.

Odvod pojistného zaměstnancem

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je povinen odvádět pojistné, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u různých zaměstnavatelů více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů ze všech dohod o provedení práce vykonávaných v jednom kalendářním měsíci dosáhl aspoň částky podle písm. b). To se nevztahuje na tu dohodu o provedení práce, v níž započitatelný příjem za kalendářní měsíc dosáhl aspoň částky podle písm. a).

Vyměřovacím základem zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce, který je povinen takto odvádět pojistné, je úhrn těch příjmů z těch dohod o provedení práce, z nichž zaměstnavatel nebyl povinen odvést pojistné i za zaměstnance.

Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce nejpozději v den nástupu zaměstnance do zaměstnání upozornit na možný vznik povinnosti odvést pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, je-li zaměstnán na základě dohody o provedení práce v kalendářním měsíci u více zaměstnavatelů a překročil-li jeho započitatelný příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce u všech zaměstnavatelů rozhodnou částku podle písm. b).“.

Zaměstnavatel je povinen do dvacátého dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, ve kterém zaměstnával zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, předložit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopisu údaje o těchto zaměstnancích.

Těmito údaji se rozumí jméno a příjmení, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, datum nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání a datum skončení zaměstnání a výše příjmů, které těmto zaměstnancům za příslušný kalendářní měsíc zúčtoval.

U příjmů, které zaměstnavatel těmto zaměstnancům zúčtoval po skončení zaměstnání vykonávaného na základě dohody o provedení práce, uvede zaměstnavatel též kalendářní měsíc, ve kterém toto zaměstnání skončilo.

Oznámení z OSSZ vůči zaměstnavatelům

Je-li u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce dosaženo za příslušný kalendářní měsíc rozhodné částky podle písm. b), oznámí tuto skutečnost okresní správa sociálního zabezpečení všem zaměstnavatelům, kteří tohoto zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci zaměstnávali na základě dohody o provedení práce. Zaměstnavatel je povinen za tento kalendářní měsíc odvést pojistné do 30 dnů od doručení oznámení podle věty první.

Zaměstnavatel je povinen předložit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopisu přehled o výši

- vyměřovacích základů všech zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce v příslušném kalendářním měsíci, u kterých bylo dosaženo rozhodné částky podle písm. b), a za které je plátcem pojistného, a
- pojistného, které je povinen odvést z úhrnu těchto vyměřovacích základů.

Oznámení z OSSZ vůči zaměstnanci

Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce povinen odvést pojistné, oznámí okresní správa sociálního zabezpečení tuto skutečnost tomuto zaměstnanci spolu s výší pojistného, které je zaměstnanec povinen zaplatit, obdobím, za které má být pojistné zapláceno, platebními údaji pro zaplacení pojistného a lhůtou splatnosti pojistného. Pojistné je splatné do 30 dní od doručení tohoto oznámení.

Placení pojistného na nemocenské pojištění

Znovuzavádí se placení pojistného pojištěncem na nemocenské pojištění. Sazba pojistného na sociální zabezpečení nově činí:

- u zaměstnance 7,1 % z vyměřovacího základu, z toho 0,6 % na nemocenské pojištění a 6,5 % na důchodové pojištění,
- u OSVČ se zvyšuje z 2,1% na 2,7 %.

Územní správy sociálního zabezpečení – projednáván v Poslanecké sněmovně

Návrh zákona zrušuje stávající OSSZ a zavádí nové Územní správy sociálního zabezpečení, a to:

- pro hlavní město Prahu a Středočeský kraj (sídlo: Praha),
- pro Jihočeský kraj, Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (sídlo: Plzeň),
- pro Ústecký kraj, Liberecký kraj, Královéhradecký kraj a Pardubický kraj (sídlo: Liberec)
- pro Kraj Vysočina, Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (sídlo: Brno) a
- pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj (sídlo: Ostrava).

Dosavadní OSSZ se změní na kontaktní pracoviště jako organizační jednotky územních správ.

Kontaktní pracoviště budou působit v každém okrese a v hlavním městě Praze s výjimkou okresů Praha-východ, Praha-západ, Plzeň-jih, Plzeň-sever a Brno-venkov. Úkoly kontaktních pracovišť v okresech Praha-východ a Praha-západ bude plnit kontaktní pracoviště v hlavním městě Praze, úkoly kontaktních pracovišť v okresech Plzeň-jih a Plzeň-sever kontaktní pracoviště v okrese Plzeň-město a úkoly kontaktního pracoviště v okrese Brno-venkov kontaktní pracoviště v okrese Brno-město.

V. Co nás možná čeká? Aneb připravované změny s pozdější účinností

Návrh zákona o sociálním podnikání (o sociálním podniku) – projednáván ve vládě ČR

Zakotvit do právního řádu České republiky sociální podnik jako typ zaměstnavatele, který působí na pomezí chráněného a volného trhu práce jako součást sociální ekonomiky a upravit podmínky pro registraci sociálního podniku. Takové subjekty budou mít s ohledem na svůj společenský přínos snazší přístup k některým benefitům, tj. finančním a nefinančním nástrojům podpory podnikání a zaměstnávání znevýhodněných osob.

Navrhovaná účinnost od 1. 1. 2025

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů – probíhá vnější připomínkové řízení

- Pokračování v elektronizaci dávek nemocenského pojištění
- Urychlení procesu administrace a výplaty dalších dávek nemocenského pojištění
- Snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, lékařů, zaměstnanců a orgánů nemocenského pojištění prostřednictvím elektronického oběhu dokumentů a minimalizace „oběhu“ osob s

Navrhovaná účinnost od 1. 1. 2025

