

## **Aktuality v nemocenském pojištění a v pojistném na sociální zabezpečení**

Studijní materiál pro přednášku Jarní e-Konference online 17. 4. 2024

### **Změny od 1. 1. 2024**

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

**Narizení 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 vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2024

**Zákon č. 349/2023 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů

*Schéma (2023) – 2024*

#### 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: (60 486 Kč) – 65 951 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 %,

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

*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 výdělků.*

*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 pomoc 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.

##### Dosažení 10 let věku dítěte

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

##### 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.

§ 39 odst. 1 ZNP:

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu

a) ošetřování

1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo
2. jiné fyzické osoby, jejíž zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo ženy, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo

b) péče o dítě mladší 10 let, protože

1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,
2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo
3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, 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.

Jestliže v průběhu podpůrčí 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 podpůrčí dobu, po kterou trvá předchozí nárok na výplatu ošetřovného; podpůrčí doba v případě vzniku nové potřeby ošetřování (péče) se však v takovém případě stanoví ode dne, ve kterém tato potřeba nastala.

#### 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

Do 31. 12. 2021 činilo penále 0,05 % dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém dluh na pojistném trvá.

Od 1. 1. 2022 se výše penále stanoví podle předpisů práva občanského o výši úroku z prodlení. Platí, že výše úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou pro první den kalendářního pololetí (aktuálně 6,75 %), v němž došlo k prodlení, zvýšené o osm procentních bodů, tj. 14,75 %.

Bylo-li plátcí pojistného na sociální zabezpečení povoleno placení dlužného pojistného a penále ve splátkách, penále po dobu trvání tohoto „splátkového režimu“ plyne v plné výši, není tedy již sníženo na polovinu.

### **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.

## **Konsolidační balíček**

**Zákon č. 349/2023 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů

### **Placení pojistného na nemocenské pojištění zaměstnancem**

Znovuzavádí se placení pojistného zaměstnancem 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**

**Zákon č. 412/2023 Sb.**, kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

### Územní správy:

Zákon 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).

### Kontaktní pracoviště

Dosavadní OSSZ se změni 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.

Kontaktní pracoviště územní správy sociálního zabezpečení v oblasti nemocenského pojištění

- vydávají pojištěncům písemné oznámení o druhu jimi vyplácené dávky, denní výši dávky, výši denního vyměřovacího základu a době, za kterou byla dávka vyplacena,
- vydávají pojištěncům písemné oznámení o výši přeplatku na nemocenském, který je pojištěnec povinen uhradit z důvodu zpětného přiznání starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně anebo v důsledku zpětného zvýšení invalidního důchodu z důvodu zvýšení stupně invalidity, a období, za které byl tento přeplatek vyčíslen,
- vydávají pojištěncům písemná oznámení o zúčtování dávek podle § 124 odst. 8 (Pojištěnci nebo jinému příjemci dávky, kterému byla vyplacena dávka, která mu nenáležela, avšak za totéž období mu náležela jiná dávka, se přeplatek na vyplácené dávkce zúčtuje s dávkou nebo s jejím doplatkem, která za toto období náleží).
- vystavují ženě, která nespĺňuje podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství, na její žádost potvrzení o této skutečnosti,
- poskytují ošetřujícím lékařům, zaměstnavatelům a pojištěncům bezplatně tiskopisy předepsané podle tohoto zákona,
- poskytují pojištěncům a zaměstnavatelům bezplatně odborné informace o pojištění,
- vystavují na žádost zaměstnavatele pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku poskytované z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání písemné potvrzení o plné výši nemocenského; toto potvrzení vystavují územní správy sociálního zabezpečení též na žádost příslušného služebního útvaru pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na služebním příjmu,
- přijímá sdělení v případech, kdy je osoba samostatně výdělečně činná povinna sdělit územní správě sociálního zabezpečení na její výzvu údaje potřebné k

vedení evidence o pojištěncích, popřípadě o těchto údajích též předložit potřebné doklady,

- přijímá sdělení v případech, kdy je osoba samostatně výdělečně činná povinna sdělit územní správě sociálního zabezpečení, je-li souběžně zaměstnán nebo samostatně výdělečně činný v cizině, údaje o povinné účasti na důchodovém pojištění v cizině, a to ve lhůtě do 8 dnů.
- přijímá od zaměstnavatelů žádosti o výplatu dávky (mimo nemocenského),
- ověřuje podpis matky dítěte na dohodě uzavřené mezi pojištěncem, který bude pečovat o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, že pojištěnec bude pečovat o dítě,
- umožňuje Institutu posuzování zdravotního stavu posouzení zdravotního stavu podle § 74 odst. 2, pokud se jedná o posouzení zdravotního stavu na místě určeném lékařem orgánu nemocenského pojištění, a pracovní schopnosti podle § 84b odst. 1 písm. j), je-li při tomto posouzení potřebná přítomnost posuzovaného pojištěnce nebo jiné fyzické osoby, v místě svého územního obvodu pro posuzované pojištěnce a jiné fyzické osoby, mají-li v tomto obvodu místo trvalého pobytu nebo místo hlášeného pobytu, jde-li o cizince; pojištěnec se může s tímto kontaktním pracovištěm dohodnout, že toto posouzení bude provedeno jiným kontaktním pracovištěm v územním obvodu místně příslušné územní správy sociálního zabezpečení, pokud tomu na jiném kontaktním pracovišti nebrání vážné provozní důvody,
- zajišťuje v případě potřeby osobní přítomnosti pojištěnce nebo zaměstnavatele provedení úkonu v místě svého územního obvodu, pokud v tomto obvodu má pojištěnec místo trvalého pobytu nebo místo hlášeného pobytu, jde-li o cizince, nebo pokud v tomto obvodu je sídlo zaměstnavatele nebo místo jeho mzdové účtárny.

### Institut pro posuzování zdravotního stavu

Zřizuje se jako součást systému Správy sociálního zabezpečení.

Institut posuzování zdravotního stavu

- spolupracuje s územní správou sociálního zabezpečení při plnění úkolů v oblasti pojištění,
- ve spolupráci s územní správou sociálního zabezpečení provádí kontrolu vedení evidence dočasně práce neschopných pojištěnců, osob s potřebou ošetřování a ošetřovaných osob a kontrolu správnosti a úplnosti zdravotnické dokumentace týkající se průběhu dočasné pracovní neschopnosti, potřeby dlouhodobé péče a potřeby ošetřování fyzické osoby v případech uvedených v § 39 ze zdravotních důvodů u ošetřujícího lékaře,
- ve spolupráci s územní správou sociálního zabezpečení provádí kontrolu posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění a vede evidenci zápisů o této kontrole,
- spolupracuje s územní správou sociálního zabezpečení při kontrole plnění povinností stanovených tímto zákonem ošetřujícím lékařům,
- dává ošetřujícímu lékaři předchozí souhlas v případech uvedených v § 56 odst. 3 větě třetí a odst. 6 a v § 57 odst. 3 a 5; udělení nebo neudělení předchozího

souhlasu neprodleně sdělí územní správě sociálního zabezpečení k zaznamenání do registru pojištěnců,

- ve spolupráci s územní správou sociálního zabezpečení prošetřuje podněty týkající se posuzování dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícími lékaři podané zdravotní pojišťovnou a podněty zaměstnavatele ke kontrole důvodnosti dočasné pracovní neschopnosti, potřeby ošetřování nebo potřeby dlouhodobé péče,
- podává zdravotní pojišťovně informace z oblasti posuzování zdravotního stavu a dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícími lékaři, a to včetně informací o průměrné délce trvání jedné dočasné pracovní neschopnosti podle odbornosti ošetřujícího lékaře, za účelem kontroly efektivního využívání a poskytování zdravotní péče hrazené z veřejného zdravotního pojištění,
- předává poskytovateli zdravotních služeb a správnímu úřadu, příslušným podle zvláštního právního předpisu<sup>38)</sup>, pro účely řízení o návrhu na přezkoumání rozhodnutí a o odvolání potřebné kopie podkladů pro toto řízení, a to na jejich žádost,
- nařizuje vyšetření zdravotního stavu pojištěnce nebo ošetřované osoby u poskytovatele zdravotních služeb, je-li to nezbytné pro posuzování zdravotního stavu a dočasné pracovní neschopnosti nebo potřeby dlouhodobé péče,
- na žádost územní správy sociálního zabezpečení a České správy sociálního zabezpečení posuzuje pracovní schopnost dočasně práce neschopných pojištěnců po uplynutí podpůrní doby,
- provádí kontrolu dočasné pracovní neschopnosti, zhodnocení zdravotního stavu a dosavadního průběhu dočasné pracovní neschopnosti a posuzování pracovní schopnosti po uplynutí podpůrní doby v případech uvedených v § 82 odst. 4,
- informuje příslušný služební orgán o výsledku posouzení kontroly dočasné pracovní neschopnosti a posuzování pracovní schopnosti po uplynutí podpůrní doby v případech uvedených v § 82 odst. 4, pokud tento orgán o kontrolu nebo posouzení požádal,
- rozhoduje o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, potřeby ošetřování nebo potřeby dlouhodobé péče v případech uvedených v § 75 odst. 1, a to na předepsaných tiskopisech,
- na žádost České správy sociálního zabezpečení posuzuje pracovní schopnost dočasně práce neschopných pojištěnců po uplynutí podpůrní doby a plní úkoly podle písmen e) a k) pro účely odvolacího řízení,
- spolupracuje s územními správami sociálního zabezpečení při bezplatném poskytování odborných informací o pojištění pojištěncům a zaměstnavatelům podle § 84 odst. 2 písm. o).

## Nekonečný příběh DPP

### Současný stav

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši vyšší než 10 000 Kč.

Započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení doby trvání dohody o provedení práce se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda o provedení práce skončila.

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku vyšší než 10 000 Kč. Zaměstnanec je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci.

Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

### **Přijatá změna: 1. červenec 2024**

*Zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů*

### 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 (**pro rok 2004 činí tato částka 10 500 Kč**), 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 (**pro rok 2004 činí tato částka 17 500 Kč**).

Výši rozhodné částky vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

### Zaměstnání u téhož zaměstnavatele

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), tj. 10 500 Kč, 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), tj. 10 500 Kč.

### Zaměstnání u více zaměstnavatelů

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), tj. 17 500 Kč.

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.

### Další zásady

Zaměstnanec je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání dohod o provedení práce v kalendářním měsíci.

Započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení výkonu dohody o provedení práce se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila.

### Hlášení o DPP

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), tj. 17 500 Kč, 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.

### Placení 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), tj. 17 500 Kč. To se nevztahuje na tu dohodu o provedení práce, v níž započitatelný příjem za kalendářní měsíc dosáhl aspoň částky podle písm. a), tj. 10 500 Kč.

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.

### 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.

### Další povinnosti zaměstnavatele

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

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 překročí-li jeho započitatelný příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce u všech zaměstnavatelů rozhodnou částku podle písm. b), tj. 17 500 Kč.

**Přechodné ustanovení:** Zaměstnavatel, který zaměstnával zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním na základě dohody o provedení práce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, je povinen, trvá-li zaměstnání na základě této dohody o provedení práce i ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, tohoto zaměstnance upozornit na možný vznik povinnosti odvést pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti do 5 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

### **Navrhované změny: 1. ledna 2025**

*Poslanecký návrh k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 570)*

### **Neoznámená DPP**

#### Obvyklé zaměstnání

Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen „rozhodný příjem“).

Rozhodný příjem pro rok 2024 činí 4 000 Kč.

#### Zaměstnání malého rozsahu

Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání je nižší než rozhodný příjem nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec.

Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání takového zaměstnání, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání aspoň ve výši rozhodného příjmu.

Započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení doby zaměstnání malého rozsahu se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato doba zaměstnání skončila.

Zaměstnanci jsou účastni pojištění též, pokud zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku rozhodného příjmu. Zaměstnanci jsou účastni pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci.

Za téhož zaměstnavatele se považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

### **Oznámená DPP**

#### Účast na pojištění

Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce a zaměstnavatel uplatňuje u tohoto zaměstnance režim oznámené dohody (dále jen „zaměstnanec

v režimu oznámené dohody“), je tento zaměstnanec účasten pojištění, byl-li mu tímto zaměstnavatelem zúčtován započitatelný příjem aspoň ve výši rozhodné částky.

Rozhodná částka činí 25 % průměrné mzdy, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů. Pro rok 2024 činí **10 500 Kč**.

Výši rozhodné částky podle věty první vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

Zaměstnanec v režimu oznámené dohody je účasten pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání dohody o provedení práce, do nichž mu byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce aspoň ve výši rozhodné částky.

Započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení doby trvání dohody o provedení práce se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda o provedení práce skončila.

Zaměstnanec v režimu oznámené dohody je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň výše rozhodné částky (10 500 Kč v roce 2024). Zaměstnanec v režimu oznámené dohody je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci.

Za téhož zaměstnavatele se považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

### Více zaměstnavatelů

Režim oznámené dohody lze v kalendářním měsíci uplatnit u téhož zaměstnance v režimu oznámené dohody pouze jedním zaměstnavatelem.

Má-li záměr uplatňovat režim oznámené dohody u téhož zaměstnance více zaměstnavatelů, může režim oznámené dohody uplatňovat u tohoto zaměstnance jen ten zaměstnavatel, který oznámil České správě sociálního zabezpečení tento záměr jako první.

### Dotaz na záměr

Česká správa sociálního zabezpečení sděluje zaměstnavateli na žádost v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup, zda je evidován záměr uplatňovat režim oznámené dohody u jednotlivého zaměstnance. Žádost zaměstnavatel podává datovou zprávou podle § 162 odst. 1 písm. b).

### Oznámení záměru

Zaměstnavatel může uplatňovat režim oznámené dohody pouze, pokud před uplatněním režimu oznámené dohody oznámil České správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopise v elektronické podobě na určenou elektronickou adresu záměr uplatňovat režim oznámené dohody.

V oznámení záměru zaměstnavatel uvede

- jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno,
- kalendářní měsíc, za který hodlá uplatnit režim oznámené dohody u zaměstnance poprvé,

- a den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání, nebyl-li oznámen před oznámením tohoto záměru.

Oznámením záměru uplatňovat režim oznámené dohody se rozumí okamžik jeho doručení České správě sociálního zabezpečení.

### Postup ČSSZ

Zjistí-li Česká správa sociálního zabezpečení, že již dříve záměr uplatňovat režim oznámené dohody u téhož zaměstnance uplatnil jako první jiný zaměstnavatel, elektronicky informuje o této skutečnosti neprodleně zaměstnavatele, který oznámil záměr uplatňovat režim oznámené dohody u zaměstnance jako další v pořadí.

### Časové limity pro oznámení záměru

Záměr uplatňovat režim oznámené dohody lze oznámit nejdříve od prvního dne kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, od něhož zaměstnavatel hodlá režim oznámené dohody uplatňovat, nikoliv však dříve než v den, kdy zaměstnavatel oznámil datum nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání.

Záměr uplatňovat režim oznámené dohody u jednotlivého zaměstnance lze oznámit do dvacátého kalendářního dne, který následuje po kalendářním měsíci, za který režim oznámené dohody u tohoto zaměstnance hodlá uplatnit.

### Konec režimu oznámené dohody

#### Oznámení zaměstnavatele

Zaměstnavatel oznamuje České správě sociálního zabezpečení ukončení uplatňování režimu oznámené dohody u zaměstnance v režimu oznámené dohody, a to ve lhůtě do 20 dnů po skončení kalendářního měsíce, ve kterém uplatnil režim oznámené dohody u zaměstnance v režimu oznámené dohody naposledy, na předepsaném tiskopise v elektronické podobě na určenou elektronickou adresu s uvedením kalendářního měsíce, v němž končí režim oznámené dohody.

Oznámení zaměstnavatele o ukončení uplatňování režimu oznámené dohody u zaměstnance v režimu oznámené dohody se zároveň považuje za zrušení záměru uplatňovat režim oznámené dohody u zaměstnance v režimu oznámené dohody.

#### Skončení dohody

Režim oznámené dohody u zaměstnance v režimu oznámené dohody skončí nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém skončí tato dohoda.

Uzavřel-li zaměstnavatel se zaměstnancem v režimu oznámené dohody více dohod o provedení práce, končí režim oznámené dohody nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém skončí poslední z těchto dohod.

### Hlášení zaměstnance

Neoznámí-li zaměstnavatel České správě sociálního zabezpečení datum skončení poslední dohody o provedení práce u zaměstnance v režimu oznámené dohody podle § 9a zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, může zaměstnanec v režimu oznámené dohody doložit

územní správě sociálního zabezpečení skončení režimu oznámené dohody doložením způsobu zrušení právního vztahu založeného touto dohodou.

Česká správa sociálního zabezpečení ukončí uplatňování režimu oznámené dohody u zaměstnance v režimu oznámené dohody s tím, že posledním kalendářním měsícem, ve kterém byl uplatněn režim oznámené dohody, je kalendářní měsíc, ve kterém skončila poslední dohoda o provedení práce.

#### Oznamování nástupu zaměstnance na DPP do zaměstnání

U zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, **nejde-li o činnost vykonávanou na základě dohody o provedení práce, která je pro účely pojištění zaměstnáním malého rozsahu**, u kterého zaměstnavatel nebyl povinen oznámit den nástupu do zaměstnání podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, oznamuje zaměstnavatel den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění;

#### Přetrvávající povinnost dle ZPojSZ

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 územní 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,
- **název zdravotní pojišťovny zaměstnance**,
- 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.

Zaměstnavatel plní tuto povinnost zasláním tohoto tiskopisu v elektronické podobě.

Pokud zaměstnavatel nemůže z prokazatelných objektivních technických důvodů splnit tuto povinnost v elektronické podobě, může tak učinit v písemné podobě na předepsaném tiskopise zasláním na adresu určenou územní správou sociálního zabezpečení. Přitom je povinen uvést důvod tohoto postupu.

Tato povinnost je splněna i předáním tohoto tiskopisu příslušné územní správě sociálního zabezpečení.

Technické důvody podle věty první se posuzují podle § 61 odst. 5 zákona o nemocenském pojištění obdobně.

Technickým důvodem je zejména výpadek

- elektrické energie,

- služeb provozovatele komunikační infrastruktury,
- informačního systému zaměstnavatele, pro který není možné toto hlášení odeslat,
- informačního systému orgánu nemocenského pojištění, pro který není možné vystavit v elektronické podobě tiskopis, na jehož základě zaměstnavatel plní tuto povinnost, nebo toto hlášení přijmout.