

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Srovnání systému pojistného na sociální zabezpečení v České republice
a ve Slovenské republice

Comparison of Social Insurance System in the Czech Republic and in the Slovak
Republic

Student: Veronika Glacová
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jiřina Krajčová

Ostrava 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání bakalářské práce

Student: **Veronika Glacová**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně

Téma: Srovnání systému pojistného na sociální zabezpečení v České republice
a ve Slovenské republice
Comparison of Social Insurance System in the Czech Republic and in
the Slovak Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika systému pojistného na sociální zabezpečení v České republice
3. Charakteristika systému pojistného na sociální zabezpečení ve Slovenské republice
4. Analýza a srovnání pojistného na sociální zabezpečení
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Daňová a sociální optimalizace ve vztahu k nezaměstnanosti v České republice.*

Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. 180 s. ISBN 978-80-248-2938-8.

VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky.* 2.

vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2014.* 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 160 s. ISBN 978-80-7263-861-1.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jiřina Krajčová**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, kromě příloh, vypracovala samostatně a všechny použité zdroje jsem uvedla v seznamu použité literatury.

V Ostravě dne 7. května 2015

Veronika Glacová

Veronika Glacová

Obsah

1	Úvod	5
2	Charakteristika systému pojistného na sociální zabezpečení v České republice	7
2.1	System sociálního pojištění	7
2.2	Sociální zabezpečení	10
2.2.1	Pojistné	10
2.2.2	Nemocenské pojištění	14
2.2.2.1	Nemocenské	15
2.2.2.2	Peněžitá pomoc v mateřství	15
2.2.2.3	Ošetřovné	16
2.2.2.4	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	17
2.2.3	Důchodové pojištění	19
2.2.3.1	Starobní důchod	20
2.2.3.2	Invalidní důchod	20
2.2.3.3	Pozůstalostní důchody	20
2.2.4	Státní politika zaměstnanosti	21
2.2.4.1	Aktivní politika zaměstnanosti	22
2.2.4.2	Pasivní politika zaměstnanosti	22
3	Charakteristika systému pojistného na sociální zabezpečení ve Slovenské republice	24
3.1	System sociálního pojištění	24
3.1.1	Pojistné	26
3.1.2	Nemocenské pojištění	29
3.1.2.1	Nemocenské	30
3.1.2.2	Ošetřovné	31
3.1.2.3	Vyrovňovací dávka	31
3.1.2.4	Mateřské	32
3.1.3	Důchodové pojištění	34
3.1.3.1	Starobní důchod	35
3.1.3.2	Předčasný starobní důchod	35
3.1.3.3	Invalidní důchod	35
3.1.3.4	Vdovský a vdovecký důchod	36
3.1.3.5	Sirotčí důchod	36
3.1.4	Úrazové pojištění	38
3.1.4.1	Úrazový příplatek	39
3.1.4.2	Úrazová renta	40
3.1.4.3	Jednorázové vyrovnání	40
3.1.4.4	Pozůstalostní úrazová renta	40

3.1.4.5	Jednorázové odškodnění.....	41
3.1.4.6	Pracovní rehabilitace a rehabilitační.....	41
3.1.4.7	Rekvalifikace a rekvalifikační.....	42
3.1.4.8	Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění.....	42
3.1.4.9	Náhrada nákladů spojených s léčením.....	43
3.1.4.10	Náhrada nákladů spojených s pohřbem.....	43
3.1.5	Garanční pojištění.....	44
3.1.6	Pojištění v nezaměstnanosti.....	45
4	Analýza a srovnání pojistného na sociální zabezpečení.....	47
4.1	Výpočet pojistného na sociální zabezpečení u zaměstnanců a zaměstnavatelů.....	47
4.1.1	Limity vyměřovacích základů.....	53
4.1.1.1	Maximální vyměřovací základ.....	56
4.2	Výpočet pojistného na sociální zabezpečení u OSVČ.....	61
4.3	Problematika pojistného na sociální zabezpečení v České republice.....	69
5	Závěr.....	72
	Seznam použité literatury.....	74
	Seznam zkratk.....	76
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Tématem této bakalářské práce je srovnání systému pojistného na sociální zabezpečení v České republice a ve Slovenské republice. Sociální pojištění je tématem, které se týká všech občanů. V České republice je sociální pojištění spravováno okresní správou sociálního zabezpečení a prostřednictvím tohoto pojištění jsou poskytovány dávky v životních situacích, jako je např. nemoc, stáří, ztráta zaměstnání apod. Sociální pojištění tvoří významnou část státního rozpočtu. Pojistné na sociální zabezpečení představuje druhou nejvyšší příjmovou položku státního rozpočtu a výdaje na sociální dávky jsou nejvyšší položkou vyplácenou ze státního rozpočtu.

Cílem této bakalářské práce je charakterizovat jednotlivé systémy sociálního pojištění v České republice a ve Slovenské republice, analyzovat výpočty pojistného na sociální zabezpečení, zhodnotit rozdíly v obou zemích a v závěru navrhnout možné změny v oblasti sociálního zabezpečení v České republice. Problematika sociálního pojištění je zpracována podle platných právních předpisů k 1. 1. 2015.

Bakalářská práce je rozdělena do kapitol. Po všeobecném úvodu je druhá kapitola zaměřena na pojistné na sociální zabezpečení v České republice. V této kapitole je popsán systém sociálního zabezpečení, jsou zde definovány základní pojmy, jako např. poplatníci pojistného, vyměřovací základ, sazby pojistného atd. Stěžejní částí kapitoly je popis jednotlivých podsystémů sociálního zabezpečení, tedy nemocenského pojištění, důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a charakteristika jednotlivých dávek, jež jsou ze systému sociálního zabezpečení poskytovány.

Ve třetí kapitole je popsán systém pojistného na sociální zabezpečení ve Slovenské republice. V úvodu této kapitoly je nejprve charakterizován systém sociálního zabezpečení a následně jeho podsystémy, konkrétně nemocenské pojištění, důchodové pojištění, úrazové pojištění, garanční pojištění a pojištění v nezaměstnanosti. V rámci jednotlivých podsystémů jsou rovněž charakterizovány dávky, které jsou z těchto podsystémů poskytovány.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na analýzu a srovnání pojistného na sociální zabezpečení. Cílem této kapitoly je zhodnotit základní rozdíly při výpočtu pojistného na sociální pojištění. V modelových příkladech je znázorněn postup výpočtu pojistného na sociální pojištění a vypočteno celkové zatížení poplatníků v jednotlivých zemích. Modelové příklady jsou pro lepší přehled doplněny grafy. Z důvodu rozdílnosti měn ve srovnávaných zemích je pro přepočtení měny na Kč použit kurz České národní banky ke dni 2. 1. 2015. V závěru kapitoly jsou navržena řešení, jež by mohla vést ke zkvalitnění systému na sociální zabezpečení v České republice.

Při zpracování bakalářské práce jsou použity metody popisu, analýzy a komparace.

2 Charakteristika systému pojistného na sociální zabezpečení v České republice

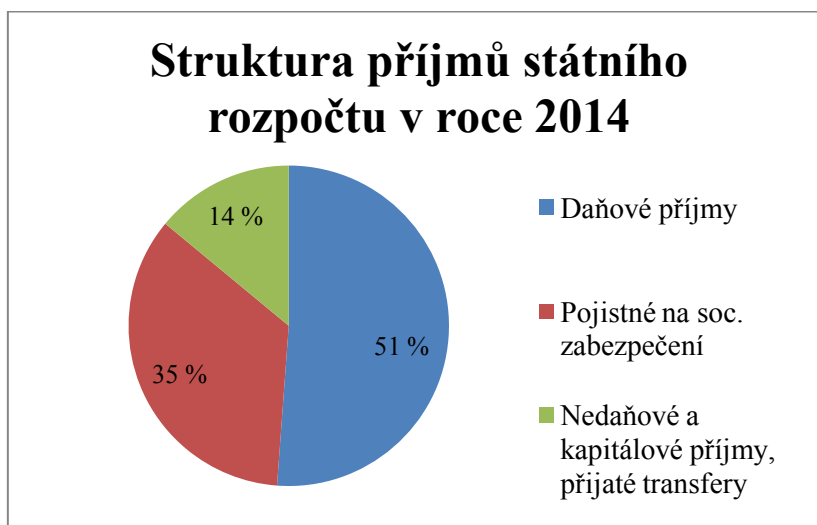
Druhá kapitola této bakalářské práce je zaměřena na pojistné na sociální zabezpečení v České republice. V úvodu této kapitoly je popsán systém sociálního pojištění a jeho dopad na státní rozpočet. Hlavním tématem druhé kapitoly je popis podsystemů sociálního zabezpečení a rovněž dávek, které jsou z těchto systémů poskytovány.

2.1 Systém sociálního pojištění

Systém sociálního pojištění představuje jednu z nejvyšších příjmových a výdajových položek státního rozpočtu v České republice. Stát prostřednictvím vybraných prostředků na sociální pojištění financuje zdravotní péči nebo dávky v určitých životních situacích. V případě zdravotní péče tak činí prostřednictvím zdravotních pojišťoven.

Pomocí grafu 2.1 je znázorněna struktura příjmů státního rozpočtu v roce 2014. Jak z něj vyplývá, největší část příjmů státního rozpočtu představují vybrané daně (v rámci této skupiny největší položku tvoří příjmy z daně z přidané hodnoty, spotřební daně, daně z příjmů fyzických osob a další). Na pojistném na sociální zabezpečení bylo v roce 2014 vybráno celkem 382,9 mld. Kč, toto pojistné tedy představuje druhou nejvyšší příjmovou položku státního rozpočtu. Zbylou část příjmů tvoří nedaňové příjmy (jako jsou např. příjmy z pronájmu či z poskytování služeb, pokuty apod.), kapitálové příjmy (z prodeje dlouhodobého majetku) a transfery - zejména z rozpočtu EU. Příjmy státního rozpočtu ze sociálního zabezpečení tvoří kromě pojistného také pokuty a penále či přirážky k pojistnému (Žáková a kol., 2014).

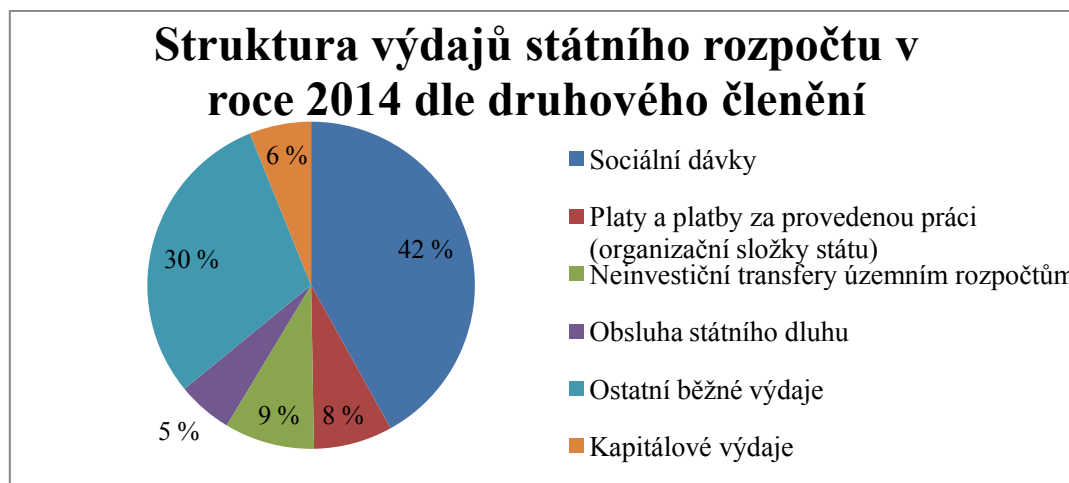
Graf 2.1 Struktura příjmů státního rozpočtu v roce 2014



Zdroj: ŽÁKOVÁ, Pavlína a kol. *Státní rozpočet 2014 v kostce*. Praha: MF, 2014. ISBN 978-80-85045-60-4, vlastní zpracování

Výdaje na sociální dávky tvoří rovněž významnou část státního rozpočtu. Jak je patrné z grafu 2.2, výdaje na sociální dávky tvoří 42 % celkových výdajů státního rozpočtu.

Graf 2.2 Struktura výdajů státního rozpočtu v roce 2014 dle druhového členění



Zdroj: ŽÁKOVÁ, Pavlína a kol. *Státní rozpočet 2014 v kostce*. Praha: MF, 2014. ISBN 978-80-85045-60-4, vlastní zpracování

V roce 2014 bylo na sociálních dávkách vyplaceno celkem 507,8 mld. Kč, největší část tvoří platby z důchodového pojištění (Žáková a kol., 2014).

Sociální pojištění se v České republice skládá z:

- 1) veřejného zdravotního pojištění,
- 2) nemocenského pojištění,
- 3) důchodového pojištění,
- 4) státní politiky zaměstnanosti.

Veřejné zdravotní pojištění slouží ke krytí výdajů na zdravotní péči (včetně léků). Toto pojistné je příjmem jednotlivých zdravotních pojišťoven a je z něj financována zdravotní péče. Ze státního rozpočtu je financována pouze část pojistného, a to za tzv. státní pojištěnce, což jsou osoby, za které platí pojistné stát (jedná se např. o nezaopatřené děti, důchodce, osoby na mateřské dovolené apod.).

Druhým podsystémem sociálního pojištění je nemocenské pojištění, které zabezpečuje osoby krátkodobě neschopné výdělečné činnosti pro nemoc, úraz nebo mateřství.

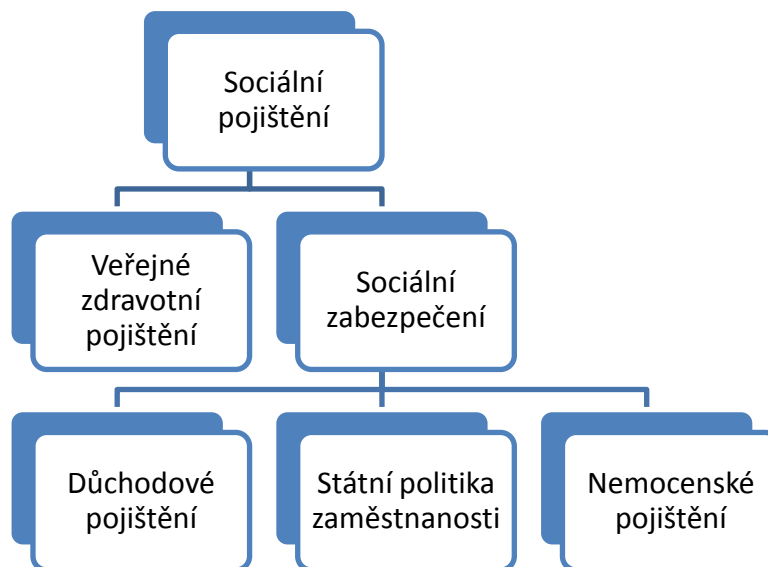
Důchodové pojištění zabezpečuje osoby, které dlouhodobě nebo trvale nemohou pracovat. Jedná se zejména o zabezpečení občanů ve stáří, v případě invalidity nebo úmrtí živitele.

Posledním podsystémem je státní politika zaměstnanosti, která zabezpečuje ekonomicky aktivní občany v případě ztráty zaměstnání a dále také uchazeče o zaměstnání.

Nemocenské pojištění, důchodové pojištění a státní politika zaměstnanosti jsou dohromady označovány jako sociální zabezpečení. Pojistné na sociální zabezpečení vybírají okresní správy sociálního zabezpečení.

Obrázek 2.1 znázorňuje jednotlivé části systému sociálního pojištění v ČR.

Obr. 2.1 Části systému sociálního pojištění v České republice



Zdroj: VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění - úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2

Tato bakalářská práce je zaměřena na sociální zabezpečení.

2.2 Sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Tento zákon upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které, jak již bylo řečeno, zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

2.2.1 Pojistné

Před charakteristikou jednotlivých podsystémů sociálního zabezpečení jsou v následující podkapitole vysvětleny základní pojmy, jako např. kdo je povinen platit pojistné na sociální zabezpečení, za jaké období se pojistné platí, sazby pojistného apod.

Poplatníci pojistného

Mezi poplatníky pojistného na sociální zabezpečení, podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, patří:

- a) **zaměstnavatelé**, za které se považují právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance,
- b) **zaměstnanci**, mezi které se řadí např. zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, členové družstev, pokud mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, soudci, poslanci a senátoři, členové zastupitelstev územních samosprávných celků, pokud jsou dlouhodobě uvolněni ze zaměstnání pro výkon této funkce, členové vlády, členové Nejvyššího kontrolního úřadu, společníci a jednatelé s. r. o., komanditisté k. s. za předpokladu, že mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro společnost práci a jsou za ni odměňováni, prokuristé, atd.,
- c) **osoby samostatně výdělečně činné**, jež jsou povinny platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pokud se účastní důchodového pojištění podle předpisů o důchodovém pojištění a pojistné na nemocenské pojištění, za podmínky, že se účastní nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění,
- d) **osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění**, které jsou povinny platit pojistné na důchodové pojištění za dobu, po kterou se dobrovolně účastní důchodového pojištění,
- e) **zahraniční zaměstnanci**, kteří jsou povinni platit pojistné na nemocenské pojištění v případě, že se dobrovolně účastní nemocenského pojištění.

Výše pojistného se vypočítá procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.

Vyměřovací základ

1. Zaměstnanec

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn jeho příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a které nejsou od této daně osvobozeny.

2. Zaměstnavatel

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

3. Osoba samostatně výdělečně činná

Vyměřovacím základem osoby samostatně výdělečně činné pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je částka, kterou si určí, nejméně však ve výši 50 % dílčího základu daně z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti stanoveného podle § 7 zákona o daních z příjmů.

Při stanovení vyměřovacího základu osoby samostatně výdělečně činné pro pojistné na nemocenské pojištění (účast na nemocenském pojištění je pro osoby samostatně výdělečně činné dobrovolná) se vychází z částky, kterou si OSVČ určí, nejméně však ve výši dvojnásobku částky rozhodné podle předpisů o nemocenském pojištění pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

4. Osoba dobrovolně účastna důchodového pojištění

Vyměřovací základ osoby, která se účastní důchodového pojištění dobrovolně, je částka, kterou si určí, minimálně však ve výši ¼ průměrné mzdy platné v kalendářním roce, ve kterém se pojistné na důchodové pojištění platí.

5. Zahraniční zaměstnanec

U zahraničního zaměstnance se při výpočtu pojistného vychází z vyměřovacího základu, kterým se rozumí částka, kterou si zahraniční zaměstnanec určí nebo dvojnásobek částky rozhodné podle předpisů o nemocenském pojištění pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Rozhodné období

Dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 6, je rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ, kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. U osoby samostatně výdělečně činné je rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, kalendářní rok, za který se toto pojistné a příspěvek platí.

Sazby pojistného

V tabulce 2.1 jsou uvedeny procentuální sazby pojistného z vyměřovacího základu u jednotlivých skupin poplatníků pojistného na sociální zabezpečení.

Tab. 2.1 Sazby pojistného z vyměřovacího základu

	Celkem	Z toho:		
		Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění	Státní politika zaměstnanosti
Zaměstnavatelé	25 %	2,3 %	21,5 %	1,2 %
Zaměstnanci	6,5 %	-	6,5 %	-
Osoby samostatně výdělečné činné	29,2 % (31,5 %)¹	- 2,3 %	28 % 28 %	1,2 % 1,2 %
Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění	28 %	-	28 %	-
Zahraniční zaměstnanci	2,3 %	2,3 %	-	-

Zdroj: Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vlastní zpracování

Odvod pojistného

Povinností zaměstnavatele je pojistné za své zaměstnance vypočítat a odvést a zároveň také odvést pojistné, které je povinen platit jeho zaměstnanec. Toto pojistné srazí zaměstnavatel zaměstnanci z jeho příjmů, které mu zúčtoval.

Částky pojistného odvádí zaměstnavatel měsíčně na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

Další povinností zaměstnavatele je předložit OSSZ ke dni splatnosti Přehled o výši pojistného (viz příloha), ve kterém uvede úhrn vyměřovacích základů, pojistného za zaměstnance a rovněž pojistného, které je povinen platit zaměstnavatel.

¹ Jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou nemocenského pojištění.

Osoba samostatně výdělečně činná je rovněž povinna odvádět pojistné na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

2.2.2 Nemocenské pojištění

V předchozím textu byly vysvětleny základní pojmy týkající se sociálního zabezpečení. Následující kapitola bude zaměřena na jeden z podsystémů sociálního zabezpečení, konkrétně nemocenské pojištění.

Nemocenské pojištění je spravováno zákonem č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje nemocenské pojištění jako pojištění v případě, kdy ekonomicky aktivní občané ztratí krátkodobě výdělek z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, nařízení karantény, těhotenství a mateřství nebo ošetřování člena domácnosti či péče o něj.

Účast na nemocenském pojištění je povinná pro zaměstnance a dobrovolná pro osoby samostatně výdělečně činné a pro zahraniční zaměstnance, jimiž se rozumí zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele, jsou-li činní v České republice ve prospěch tohoto zahraničního zaměstnavatele.

Z nemocenského pojištění jsou poskytovány tyto druhy dávek:

- a) nemocenské,
- b) peněžitá pomoc v mateřství,
- c) ošetřovné,
- d) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Osobám samostatně výdělečně činným a zahraničním zaměstnancům, pokud se dobrovolně účastní nemocenského pojištění, se z nemocenského pojištění poskytují nemocenské a peněžitá pomoc v mateřství.

„Splnění podmínek nároku na vyplacení jednotlivých dávek na základě nemocenského pojištění se posuzuje vždy samostatně. V případě souběhu těchto nároků na jednu dávku z více zaměstnání zakládajících účast na nemocenském pojištění se poskytne ze všech těchto

zaměstnání pouze jedna dávka. Tato dávka se však vypočítává z příjmů, jež byly dosaženy ve všech těchto zaměstnáních" (Šebestíková a kol., 2012, s. 73).

Dávky nemocenského pojištění vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení.

Při výpočtu jednotlivých nemocenských dávek se vychází z tzv. denního vyměřovacího základu, jímž se rozumí vyměřovací základ zjištěný v rozhodném období vydělený počtem kalendářních dnů, které připadají na toto rozhodné období.

2.2.2.1 Nemocenské

První dávkou poskytovanou z nemocenského pojištění je nemocenské. Nárok na nemocenské vzniká pojištěnci, který byl uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa. Takový pojištěnec má nárok na nemocenské od 15. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však 380 kalendářních dnů.

Po dobu prvních 14. kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy za pracovní dny dle zákoníku práce. Náhrada mzdy se však nevyplácí za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti.

Osoba samostatně výdělečně činná musí být účastna nemocenského pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti pro získání nároku na nemocenské. OSSZ vyplácí osobě samostatně výdělečně činné nemocenské až od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti.

Výše nemocenského činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

2.2.2.2 Peněžítá pomoc v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství se poskytuje pojištěnkyni, která je těhotná nebo která porodila dítě anebo také pojištěnci, pokud převzal dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, dlouhodobého onemocnění matky nebo na základě dohody.

Základní podmínkou zakládající nárok na peněžitou pomoc v mateřství je účast na pojištění v době nástupu na peněžitou pomoc v mateřství a dále také splnění potřebné délky účasti na nemocenském pojištění, která činí alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má též pojištěnkyně, které pojištění zaniklo a nárok na peněžitou pomoc v mateřství jí vznikl v ochranné lhůtě, která činí maximálně 180 kalendářních dnů.

Osoba samostatně výdělečně činná (stejně jako zahraniční zaměstnanec) musí být zároveň účastna pojištění po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby, aby měla nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, podpůrčí doba začíná nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který pojištěnka určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud pojištěnka tento den v tomto období neurčí, nastává nástup na peněžitou pomoc v mateřství počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství může nastat také dnem porodu nebo dnem převzetí dítěte pojištěncem do péče.

Podpůrčí doba činí 28 týdnů, popřípadě 37 týdnů, jestliže pojištěnka porodila zároveň dvě nebo více dětí. U pojištěnce činí podpůrčí doba 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů při péči o dvě a více dětí zároveň.

Peněžitá pomoc v mateřství je poskytována ve výši 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

2.2.2.3 Ošetřovné

Další dávkou nemocenského pojištění je ošetřovné. Ošetřovné nahrazuje ušlou mzdu z důvodu ošetřování člena rodiny.

Nárok na ošetřovné vzniká zaměstnanci, který nemůže vykonávat práci z důvodu, že musí:

- ošetřovat dítě mladší 10 let nebo jiného člena domácnosti z důvodu nemoci nebo úrazu, nebo
- pečovat o dítě mladší 10 let, protože školské nebo obdobné zařízení je uzavřeno (např. z důvodu havárie apod.), dítěti byla nařízena karanténa nebo FO, která jinak o dítě pečuje, onemocněla.

Aby měl zaměstnanec nárok na ošetřovné, osoba, kterou ošetřuje nebo pečuje o ní, s ním musí žít ve společné domácnosti.

Dávka je vyplácena nejdéle 9 kalendářních dnů. V případě, kdy jde o osamělého zaměstnance (např. svobodný, ovdovělý), který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrní doba 16 kalendářních dnů.

Výše ošetřovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu a poskytuje se za kalendářní dny.

2.2.2.4 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Poslední dávkou poskytovanou z nemocenského pojištění je vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tato dávka se poskytuje zaměstnankyni, která byla převedena na jinou práci z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení, protože práce, kterou předtím vykonávala je zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a kojícím ženám nebo ohrožuje jejich těhotenství, zdraví, mateřství či kojení a při této práci dosahuje nižšího příjmu bez svého zavinění.

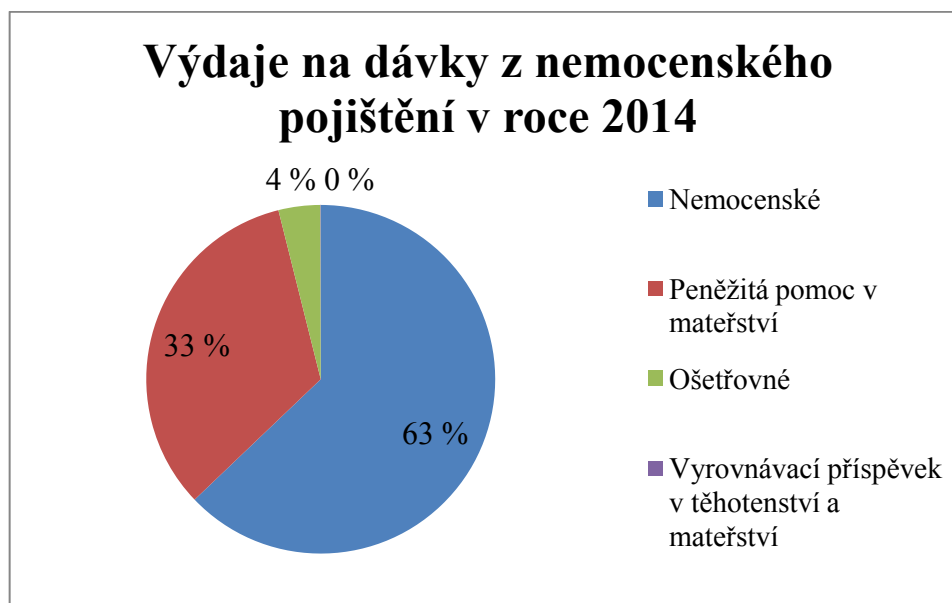
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje zaměstnankyni za kalendářní dny, během kterých byla převedena na jinou práci, těhotné zaměstnankyni však nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů stanovuje výši této dávky. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vypočítá jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na

jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů, který připadá na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

Podíl výdajů v členění na jednotlivé druhy dávek z nemocenského pojištění v roce 2014 zachycuje graf 2.3.

Graf 2.3 Výdaje na dávky z nemocenského pojištění v roce 2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V roce 2014 bylo na dávkách z nemocenského pojištění vyplaceno celkem 22 077,2 mil. Kč. Oproti roku 2013, kdy celkové výdaje na nemocenské pojištění činily 20 143,4 mil. Kč, se jedná o meziroční nárůst o téměř 10 %, a to zejména z důvodu vyšších nákladů na nemocenské a na peněžitou pomoc v mateřství. Nejvyšší podíl (63 %) představují výdaje na nemocenské. Na nemocenské bylo za rok 2014 vyplaceno 13 880,5 mil. Kč (o 15 % více než v roce 2013, a to zejména proto, že od roku 2014 došlo ke změně a nemocenské náleží již od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti). V roce 2014 bylo celkem proplaceno 38,4 mil. dnů nemocenského. Výdaje na peněžitou pomoc v mateřství činily v roce 2014 celkem 7 334,4 mil. Kč. Na ošetrovné bylo v období leden až prosinec 2014 vyplaceno 853,8 mil. Kč. Meziroční rozdíl u těchto výdajů byl nepatrný. Výdaje na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství činily za rok 2014 celkem 8,6 mil. Kč a představují tak nejnižší podíl ze všech vyplacených dávek z nemocenského pojištění (MPSV, 2014).

2.2.3 Důchodové pojištění

Dalším podsystémem sociálního zabezpečení je důchodové pojištění, jemuž je věnována následující podkapitola.

Důchodové pojištění je upraveno zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. V rámci důchodového pojištění jsou osoby, které se účastní tohoto pojištění zabezpečeny v životních situacích, při kterých dochází ke ztrátě výdělku a schopnosti si příjem opatřit, jako je stáří, invalidita a úmrtí živitele.

Z důchodového pojištění se poskytuje:

- a) starobní důchod (včetně tzv. předčasného starobního důchodu),
- b) invalidní důchod,
- c) vdovský a vdovecký důchod,
- d) sirotčí důchod.

Výše důchodu se skládá ze dvou složek:

1. ze základní výměry stanovené procentní sazbou z průměrné mzdy a
2. procentní výměry stanovené procentní sazbou z výpočtového základu, jde-li o starobní a invalidní důchody, nebo z procentní výměry důchodu zemřelého, jde-li o vdovské a vdovecké důchody nebo sirotčí důchody.

Účast na pojištění je:

- povinná (do této skupiny patří výdělečně činné osoby, jako jsou např. zaměstnanci, členové družstev, osoby samostatně výdělečně činné apod.) a
- dobrovolná (důchodového pojištění se mohou dobrovolně účastnit osoby starší 18 let).

Mezi poplatníky pojistného na důchodové pojištění patří zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a osoby dobrovolně pojištěné.

V následujících kapitolách jsou charakterizovány jednotlivé druhy důchodů, které jsou pojištěncům z důchodového pojištění poskytovány.

2.2.3.1 Starobní důchod

V České republice má nárok na výplatu starobního důchodu pojištěnec, který dosáhl důchodového věku a splnil podmínku potřebné doby pojištění.

Věk pro odchod do důchodu je rozdílný u mužů i žen. U žen mimo jiné závisí na počtu vychovaných dětí. Pokud pojištěnec dosáhl potřebné doby pojištění a do dosažení důchodového věku mu chybí nejvýše 3 roky (pokud je jeho důchodový věk nižší než 63 let) nebo 5 let (pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let), má nárok na tzv. předčasný starobní důchod.

„Od roku 2010 dochází k zásadní změně týkající se počtu let, která musí být odpracována, aby vznikl nárok na starobní důchod. Do roku 2010 to bylo 25 odpracovaných let, následně se tato hranice postupně zvyšuje až na 35 let (rok 2010 26 let, rok 2011 27 let atd.). Další podmínkou pro nárok na starobní důchod je věková hranice, která je nyní 65 let a postupně se bude zvyšovat až na 70 let, např. pro ročník 1977 to bude 67 let (Šebestíková a kol., 2012, s. 72).

2.2.3.2 Invalidní důchod

Nárok na invalidní důchod má pojištěnec, který nedosáhl věku 65 let (případně důchodového věku, pokud je důchodový věk vyšší než 65 let) a stal se invalidním v některém ze tří stupňů a splnil potřebnou dobu pojištění anebo se stal invalidním následkem pracovního úrazu. Podmínka potřebné doby pojištění neplatí v případě, že invalidita vznikla v souvislosti s pracovním úrazem (nemoci z povolání).

2.2.3.3 Pozůstalostní důchody

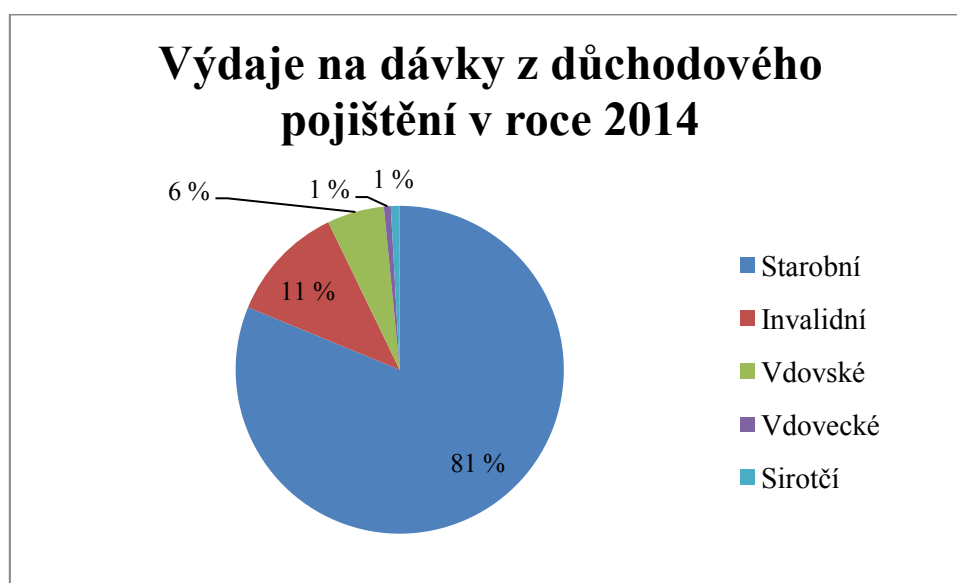
Mezi pozůstalostní důchody patří vdovský, vdovecký a sirotčí důchod.

Na vdovský důchod má nárok vdova po manželovi, který pobíral starobní či invalidní důchod, nebo ke dni smrti splnil podmínky nároku na invalidní či starobní důchod anebo zemřel v důsledku pracovního úrazu. To platí i pro vdovce, který má nárok na vdovecký důchod po manželce.

Nárok na sirotčí důchod vzniká nezaopatřenému dítěti, kterému zemřel rodič, osvojitel nebo osoba, která převzala dítě do péče, za podmínky, že tato osoba ke dni smrti pobírala starobní či invalidní důchod anebo na něj měla nárok, popřípadě zemřela v důsledku pracovního úrazu.

Podíl výdajů na jednotlivé druhy důchodu ze systému důchodového pojištění v roce 2014 zobrazuje graf 2.4. Jednotlivým druhům důchodu jsou přiřazeny procentuální podíly ve vztahu k celkovým výdajům z tohoto pojištění.

Graf 2.4 Výdaje na dávky z důchodového pojištění v roce 2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V roce 2014 bylo na důchody vyplaceno celkem 376,4 mld. Kč. Jak vyplývá z grafu 2.4, nejvyšší výdaje byly vynaloženy na starobní důchody, na které bylo v roce 2014 vyplaceno celkem 305,7 mld. Kč. V prosinci roku 2014 pobíralo důchod celkem 2 863,2 tis. osob, z toho 2 355,1 osob pobíralo důchod starobní (MPSV, 2014).

2.2.4 Státní politika zaměstnanosti

Posledním podsystémem sociálního zabezpečení je státní politika zaměstnanosti. Hlavním úkolem státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. V oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají státní

správu Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní.

2.2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti spočívá v podpoře zřizování nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, ale i uchazečům samotným. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a další.

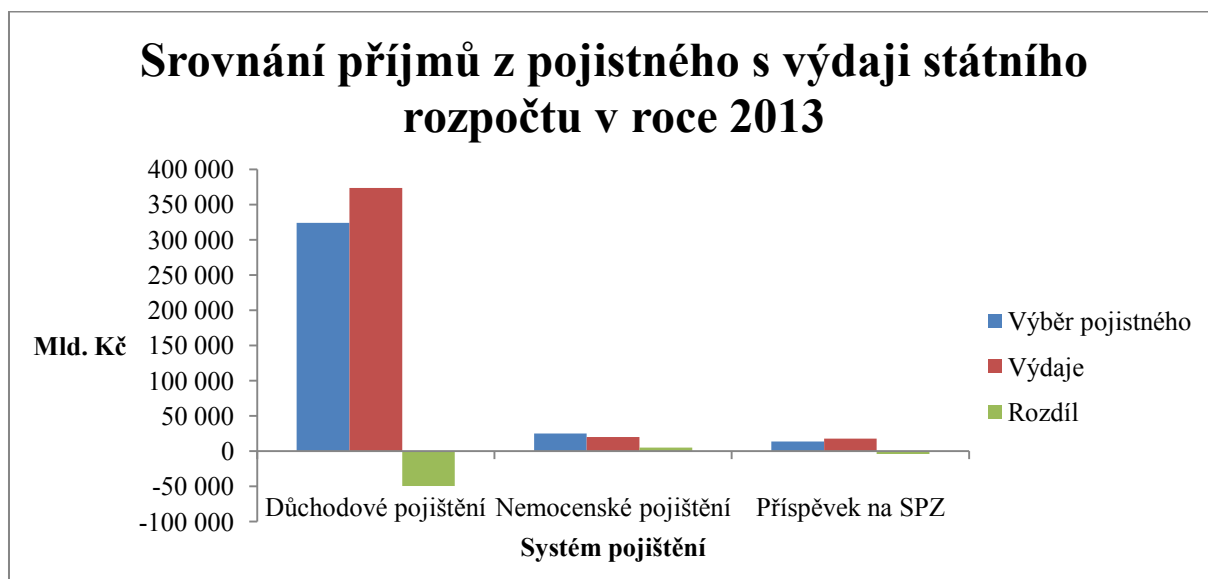
2.2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí hmotné zabezpečení uchazečů o práci formou vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Nárok uchazeče o zaměstnání na podporu v nezaměstnanosti vzniká, pokud celková doba zaměstnání v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání byla alespoň 12 měsíců.

Výše podpory je počítána z průměrného čistého měsíčního výdělku, kterého uchazeč dosahoval v posledním zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti by neměla být příliš vysoká, aby nedošlo ke ztrátě motivace hledat zaměstnání.

V závěru této kapitoly jsou na základě grafu 2.5 srovnány příjmy z pojistného s výdaji státního rozpočtu za rok 2013 v členění na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Graf 2.5 Srovnání příjmů z pojistného s výdaji státního rozpočtu v roce 2013



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V roce 2013 bylo na pojistném a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vybráno cca 362,9 mld. Kč. Úhrn výdajů v tomto roce činil cca 411,5 mld. Kč. Z hlediska porovnání příjmů z pojistného s výdaji za rok 2013 činí rozdíl – 48,7 mld. Kč. V systému důchodového pojištění byl v roce 2013 zaznamenán rozdíl mezi příjmy a výdaji – 49,5 mld. Kč. Systém nemocenského pojištění dlouhodobě vykazuje vyšší příjmy z pojistného než výdaje. V roce 2013 měla bilance přebytek ve výši 4,9 mld. Kč. Výběr příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a výdajů na tuto politiku vykazuje rozdíl – 4,1 mld. Kč (MPSV, 2013).

3 Charakteristika systému pojistného na sociální zabezpečení ve Slovenské republice

Sociální pojištění ve Slovenské republice se řídí zákonem č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení, ve znení neskorších predpisov a je spravováno Sociální pojišťovnou, která byla zřízena 1. listopadu 1994.

3.1 Systém sociálního pojištění

Sociální pojištění se skládá z:

- nemocenského pojištění,
- důchodového pojištění,
- úrazového pojištění,
- garančního pojištění a
- pojištění v nezaměstnanosti.

Prvním podsystémem je nemocenské pojištění, které slouží jako pojištění v případě ztráty nebo snížení příjmu z výdělečné činnosti. Díky nemocenskému pojištění jsou zabezpečovány příjmy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství nebo mateřství.

Důchodové pojištění se skládá ze starobního pojištění, sloužícího pro zabezpečení příjmu ve stáří a v případě úmrtí, a invalidního pojištění, z kterého jsou vypláceny dávky v případě dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pojištěnce, přičemž dojde k poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost, a pro případ úmrtí.

Třetím podsystémem sociálního pojištění je úrazové pojištění. Toto pojištění je povinné pouze pro zaměstnavatele a jsou z něj vypláceny dávky v případě poškození zdraví nebo úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu, služebního úrazu nebo nemoci z povolání.

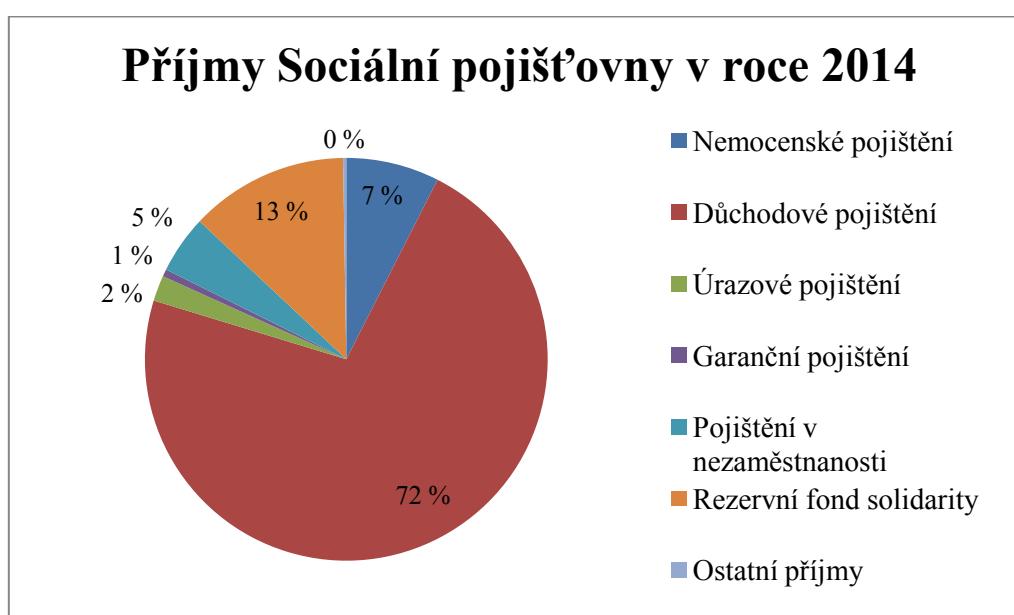
Garanční pojištění se týká taktéž pouze osoby zaměstnavatele a slouží jako pojištění v případě jeho platební neschopnosti na uspokojení nároků zaměstnance a na úhradu povinných příspěvků na starobní důchodové spoření, které nebyly zaměstnavatelem zaplacený.

Posledním podsystémem je pojištění v nezaměstnanosti. Z tohoto pojištění jsou vypláceny dávky v případě ztráty příjmu zaměstnance v důsledku nezaměstnanosti.

Pojistné placené ze všech uvedených druhů pojištění je základním zdrojem příjmů Sociální pojišťovny.

V grafu 3.1 je znázorněn podíl příjmů Sociální pojišťovny v členění na jednotlivé podsystémy sociálního pojištění.

Graf 3.1 Příjmy Sociální pojišťovny v roce 2014



Zdroj: Sociální pojišťovna, vlastní zpracování

Celkové příjmy Sociální pojišťovny za rok 2014 činily 6 899,73 mil. EUR. Nejvyšší podíl (72 %) na celkových příjmech představují příjmy z pojistného na důchodové pojištění, které v roce 2014 dosáhly výše 4 982,43 mil. EUR (včetně příspěvků ze státního rozpočtu). Druhý nejvyšší příjem představuje rezervní fond solidarity, který je určen na dávky, na jejichž úhradu není dostatek finančních prostředků v příslušném základním fondu a dále na úhradu škod. Tento fond je tvořen z pojistného do rezervního fondu solidarity, z pokut apod.

3.1.1 Pojistné

V této podkapitole jsou vysvětleny základní pojmy týkající se sociálního pojištění, jako např. osoby, které jsou považovány za poplatníky pojistného, vyměřovací základ u jednotlivých skupin poplatníků, sazby pojistného, které slouží pro výpočet pojistného apod.

Poplatníci pojistného

Mezi poplatníky pojistného na sociální pojištění patří:

- zaměstnanci (zaměstnanci platí pojistné na nemocenské pojištění, starobní pojištění, invalidní pojištění a pojištění v nezaměstnanosti),
- zaměstnavatelé (zaměstnavatelé platí pojistné na nemocenské pojištění, starobní pojištění, invalidní pojištění, úrazové pojištění, garanční pojištění - pokud jsou povinně garančně pojištěni, pojištění v nezaměstnanosti a pojistné do rezervního fondu solidarity),
- osoby samostatně výdělečně činné (osoby samostatně výdělečně činné platí pojistné na nemocenské pojištění, pokud jsou povinně nemocensky pojištěné a dále pak pojistné na starobní pojištění, invalidní pojištění a pojistné do rezervního fondu solidarity, pokud jsou povinně důchodově pojištěné),
- dobrovolně pojištěné osoby (dobrovolně pojištěné osoby se mohou účastnit nemocenského pojištění, důchodového pojištění² a pojištění v nezaměstnanosti),
- stát (stát platí pojistné na starobní pojištění, invalidní pojištění a pojistné do rezervního fondu solidarity),
- Sociální pojišťovna (Sociální pojišťovna platí pojistné na starobní pojištění).

Placení pojistného na invalidní pojištění se nevztahuje na pojištěnce, kterému byl přiznán starobní nebo předčasný starobní důchod a také na pojištěnce, který pobírá výsluhový důchod a dosáhl důchodového věku. Za tyto pojištěnce neplatí pojistné na invalidní pojištění ani jejich zaměstnavatel.

Stát platí pojistné za fyzické osoby uvedené v zákoně č. 461/2003 Z. z., o sociálním pojištění, ve znění neskorších predpisov. Jedná se např. o zaměstnance či osobu samostatně

² Dobrovolně důchodově pojištěné osoby platí pojistné na starobní pojištění, invalidní pojištění a pojistné do rezervního fondu solidarity.

výdělečně činnou (která je povinně účastna nemocenského pojištění) v období, ve kterém se jim poskytuje mateřské, FO, které je vyplácená úrazová renta apod.

Sociální pojišťovna je povinna platit pojistné za osoby, které pobírají úrazovou rentu, a to do dovršení důchodového věku anebo do doby přiznání předčasného starobního důchodu.

Pojistné se vypočítá procentní sazbou z vyměřovacího základu za rozhodné období. Pojistné se zaokrouhluje na nejbližší eurocent dolů.

Vyměřovací základ

1. Zaměstnanec

Vyměřovacím základem zaměstnance jsou příjmy z výdělečné činnosti, vyjma příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozené a dále také podíl na zisku obchodní společnosti nebo družstva.

2. Zaměstnavatel

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je vyměřovací základ jeho zaměstnance.

3. Osoba samostatně výdělečně činná

Dle zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, ve znení neskorších predpisov, je vyměřovacím základem osoby samostatně výdělečně činné, která se účastní povinně nemocenského a důchodového pojištění podíl jedné dvanáctiny základu daně z příjmů (nesníženého o zaplacené pojistné) a koeficientu 1,486, ne však méně než 50 % jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který dva roky předchází kalendářnímu roku, za který se platí pojistné.

4. Stát

Stát platí pojistné z vyměřovacího základu, který činí 60 % (za FO, které se poskytuje příspěvek na opatrování 50 %) jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu, jež platil v kalendářním roce, který dva roky předchází kalendářnímu roku, za který platí pojistné.

5. Sociální pojišťovna

Vyměřovacím základem, z kterého platí pojistné Sociální pojišťovna, činí měsíčně 1,25násobek částky vyplácené úrazové renty.

6. Dobrovolně pojištěná osoba

Vyměřovacím základem dobrovolně pojištěné osoby je částka, kterou si určí, minimálně však ve výši 50 % jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu, který dva roky předchází kalendářnímu roku, za který se platí pojistné.

Dle zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, ve znení neskorších predpisov, je všeobecným vyměřovacím základem 12násobek průměrné měsíční mzdy v hospodářství Slovenské republiky zjištěné statistickým úřadem za příslušný kalendářní rok.

Při výpočtu výše dávek ze sociálního pojištění se pracuje s tzv. denním vyměřovacím základem. Ten se vypočítá jako podíl součtu všech vyměřovacích základů, z kterých se v rozhodném období platí pojistné, a počtu dní rozhodného období.

Rozhodné období

Rozhodným obdobím u zaměstnance a zaměstnavatele je kalendářní měsíc.

U osob samostatně výdělečně činných pro stanovení vyměřovacího základu rozlišujeme období. V období od:

- a) 1. ledna do 30. června je rozhodným obdobím kalendářní rok, který dva roky předchází kalendářnímu roku, ve kterém je OSVČ povinna platit pojistné,
- b) 1. července do 31. prosince je rozhodným obdobím kalendářní rok, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém je OSVČ povinna platit pojistné.

Sazby pojistného

Sazby pojistného slouží pro výpočet pojistného z vyměřovacího základu. V tab. 3.1 jsou uvedeny sazby pojistného u jednotlivých poplatníků, a to v členění na jednotlivé podsystemy sociálního pojištění.

Tab. 3.1 Sazby pojistného

	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění		Úrazové pojištění	Garanční pojištění	Pojištění v nezaměstnanosti	Rezervní fond solidarity	Celkem
		Starobní pojištění	Invalidní pojištění					
Zaměstnanec	1,4 %	4 %	3 %	-	-	1 %	-	9,4 %
Zaměstnavatel	1,4 %	14 %	3 %	0,8 % ³	0,25 %	1 %	4,75 %	25,2 %
OSVČ	4,4 %	18 %	6 %	-	-	-	4,75 %	33,15 %
Dobrovolně pojištěná osoba	4,4 %	18 %	6 %	-	-	2 %	4,75 %	35,15 %
Stát	-	18 %	6 %	-	-	-	2 %	26 %
Sociální pojišťovna	-	18 %	-	-	-	-	-	18 %

Zdroj: Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, ve znení neskorších predpisov, vlastní zpracování

Odvod a splatnost pojistného

Odvod pojistného za zaměstnance provádí jeho zaměstnavatel, který nejprve pojistné srazí zaměstnanci ze mzdy a následně jej odvede na účet Sociální pojišťovny.

Ministerstvo odvádí pojistné na účet Sociální pojišťovny za stát, který platí pojistné za určitou skupinu osob.

Splatnost pojistného je do osmého dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, za který se platí pojistné. U zaměstnavatele je pojistné splatné v den určený pro výplatu příjmů.

3.1.2 Nemocenské pojištění

Prvním podsystémem sociálního pojištění ve Slovenské republice je nemocenské pojištění.

³ Sazba pojistného na úrazové pojištění se liší v závislosti na zařazení zaměstnavatele do nebezpečnostní třídy.

Z nemocenského pojištění se poskytuje:

- a) nemocenské,
- b) ošetrovné,
- c) vyrovnávací dávka,
- d) mateřské.

Placení nemocenského pojištění je pro určitou skupinu osob povinné, ale lze se ho účastnit i dobrovolně. Mezi osoby, které se nemocenského pojištění účastní povinně, patří zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné, jejichž příjem (nebo výnos) z podnikání a z jiné samostatně výdělečné činnosti byl vyšší než 12násobek vyměřovacího základu. Dobrovolně nemocensky pojištěnou osobou může být fyzická osoba, která dovršila 16 let věku a která má na území Slovenské republiky trvalý pobyt nebo povolení k přechodnému či trvalému pobytu.

Nárok na nemocenské dávky má zaměstnanec v případě, kdy dané okolnosti (např. vznik dočasné pracovní neschopnosti) nastaly během trvání nemocenského pojištění anebo v ochranné lhůtě, která je 7 dní po skončení nemocenského pojištění (u těhotné pojištěnkyně 8 měsíců). U OSVČ a dobrovolně nemocensky pojištěné osoby musí být pro splnění nároku na nemocenské dodržena další podmínka, kterou je povinnost zaplatit pojistné na nemocenské pojištění nejpozději v poslední den kalendářního měsíce, v kterém vznikl důvod k poskytnutí nemocenské dávky. Další podmínky zakládající nárok na nemocenské dávky jsou popsány níže u jednotlivých dávek.

3.1.2.1 Nemocenské

Osoby, které se účastní nemocenského pojištění povinně, mají nárok na nemocenské v případě, že byly pro nemoc nebo úraz uznány dočasně práce neschopnými nebo jim byla nařízena karanténa. Osoby, které se účastní nemocenského pojištění dobrovolně a které byly uznány dočasně práce neschopnými, musí být nemocensky pojištěné nejméně 270 dní v posledních dvou letech před vznikem dočasné pracovní neschopnosti, aby jim vznikl nárok na nemocenské.

Zaměstnanci mají nárok na nemocenské od 11. dne (popř. od 1. dne, pokud jim dočasná pracovní neschopnost vznikla v ochranné lhůtě) dočasné pracovní neschopnosti, na

rozdíl od osob samostatně výdělečně činných a dobrovolně nemocensky pojištěných osob, kterým nárok na nemocenské vzniká od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti. Nárok na nemocenské trvá nejdéle 52 týdnů.

Výše nemocenského u zaměstnance činí 55 % denního vyměřovací základu a poskytuje se za kalendářní dny. Zaměstnanci, kterému vznikla dočasná pracovní neschopnost v ochranné lhůtě, zaniklo pojištění v období dočasné pracovní neschopnosti, osobě samostatně výdělečně činné a dobrovolně nemocensky pojištěné osobě se poskytuje nemocenské ve výši 25 % denního vyměřovacího základu za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti a od čtvrtého dne ve výši 55 % denního vyměřovacího základu.

3.1.2.2 Ošetřovné

Další poskytovanou dávkou z nemocenského pojištění je ošetřovné. Nárok na ošetřovné vzniká pojištěnci, který osobně a celodenně:

- ošetřuje nemocné dítě (popř. nemocného manžela, manželku, rodiče nebo rodiče manžela/manželky), nebo
- se stará o dítě do 10 let věku, pokud dítěti byla nařízena karanténa, předškolní či obdobné zařízení bylo uzavřeno anebo fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa.

Osoba, která se účastní nemocenského pojištění dobrovolně, má nárok na ošetřovné, jestliže kromě výše uvedených podmínek splňuje potřebnou délku pojištění, která je nejméně 270 dní v posledních dvou letech před vznikem této potřeby.

Nárok na ošetřovné vzniká od 1. dne a poskytuje se za kalendářní dny. Výše ošetřovného činí 55 % denního vyměřovacího základu. Nárok na ošetřovné zaniká nejpozději uplynutím 10. dne.

3.1.2.3 Vyrovňovací dávka

Na vyrovnávací dávku má nárok zaměstnankyně, která je během těhotenství nebo během mateřství do konce devátého měsíce po porodu přeřazena na jinou práci, jelikož práce, kterou doposud vykonávala je zakázána těhotným ženám nebo matkám do konce devátého

měsíce po porodu anebo ohrožuje její těhotenství, zdraví či mateřství a z důvodu přeřazení na jinou práci dosahuje nižšího příjmu bez svého zavinění.

Vyrovňovací dávka náleží zaměstnankyni za kalendářní měsíc, ve kterém byla přeřazena na jinou práci a dosahovala nižšího příjmu, nejdéle však do nástupu na mateřskou dovolenou a po skončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu.

Dle zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení, ve znení neskorších predpisov, činí výše vyrovnávací dávky 55 % z rozdílu mezi měsíčním vyměřovacím základem (30,4167násobek denního vyměřovacího základu) a vyměřovacím základem, z kterého zaměstnankyně platí pojistné na nemocenské pojištění v jednotlivých kalendářních měsících po přeřazení na jinou práci.

Výše vyrovnávací dávky je 55 % z rozdílu mezi poměrnou částí měsíčního vyměřovacího základu a vyměřovacím základem, z kterého zaměstnankyně platí pojistné na nemocenské pojištění v jednotlivých měsících po přeřazení na jinou práci, pokud zaměstnankyně v kalendářním měsíci, za který má nárok na vyrovnávací dávku, nevykonávala práci, za kterou má příjem, který se považuje za vyměřovací základ, během celého kalendářního měsíce.

3.1.2.4 Mateřské

Poslední nemocenskou dávkou plynoucí z nemocenského pojištění je mateřské. Na mateřské má nárok pojištěnka, která je těhotná anebo se stará o narozené dítě, za podmínky, že v posledních dvou letech před porodem byla nemocensky pojištěná nejméně po dobu 270 dní.

Tento nárok vzniká od začátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu (nejdříve však od 8. týdne před očekávaným dnem porodu) a zaniká po uplynutí 34. týdne. U osamělé pojištěnky nárok zaniká uplynutím 37. týdne a u pojištěnky, která porodila zároveň dvě či více dětí a alespoň o dvě z nich se stará uplynutím 43. týdne.

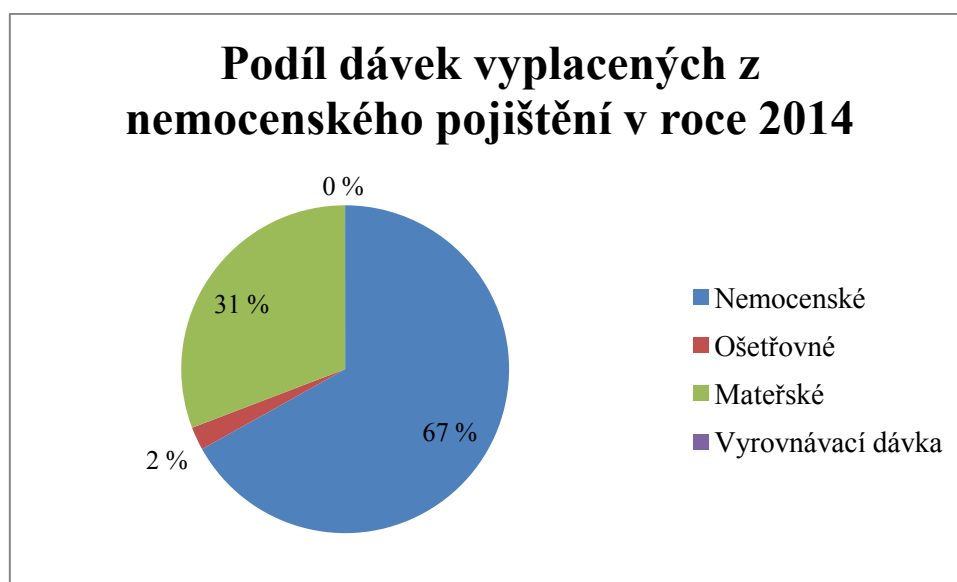
Nárok na mateřské může vzniknout i jinému pojištěnci, který převezme dítě do péče a stará se o něj (jedná se např. o otce dítěte, v případě, že matka dítěte zemřela). V takovém případě má pojištěnec nárok na mateřské ode dne převzetí dítěte do péče v délce 28. týdnů.

V případě osamělého pojištěnce je lhůta 31. týdnů. U jiného pojištěnce, který převzal do péče dvě či více dětí a stará se alespoň o dvě z nich, vzniká nárok na mateřské v délce 37. týdnů od vzniku nároku na mateřské. Jiný pojištěnec musí být v posledních dvou letech před převzetím dítěte do péče alespoň 270 dní účasten nemocenského pojištění.

Mateřské se poskytuje za kalendářní dny a jeho výše činí 65 % denního vyměřovacího základu. Tuto nemocenskou dávku lze poskytnout za stejné období pouze jednomu pojištěnci.

V závěru podkapitoly týkající se nemocenského pojištění zachycuje graf 3.2 podíly jednotlivých dávek vyplacených z nemocenského pojištění v roce 2014.

Graf 3.2 Podíl dávek vyplacených z nemocenského pojištění v roce 2014



Zdroj: Sociální pojišťovna, vlastní zpracování

V roce 2014 zaznamenala Sociální pojišťovna celkové příjmy z pojistného na nemocenské pojištění ve výši 516 600 tis. EUR. Nejvyšší procento zaplaceného pojistného plynulo od zaměstnanců a zaměstnavatelů, naopak nejnižší příjem Sociální pojišťovny z pojistného na nemocenské pojištění byl od osob, které se nemocenského pojištění účastní dobrovolně. Jak vyplývá z grafu 3.2, fond nemocenského pojištění se používá z 67 % na výplatu nemocenského. Celkové výdaje z fondu nemocenského pojištění činily v roce 2014 380 811,96 tis. EUR, z toho na nemocenské bylo vyplaceno 254 748,75 tis. EUR. V průměru za jeden měsíc v roce 2014 bylo na nemocenské vyplaceno celkem 98 379 dávek, přičemž průměrná výše jedné dávky činila 217 EUR. Druhou nejvyšší položku představují výdaje na

materšské, které za období leden až prosinec 2014 dosáhly výše 117 269,5 tis. EUR. Průměrná výše materšské byla v roce 2014 vypočítána ve výši 423 EUR. Vyrovnávací dávky představují nejnižší výdaj z fondu nemocenského pojištění, celková suma v roce 2014 byla 71,94 tis. EUR. Během roku 2014 se měsíčně v průměru vyplatilo 99 vyrovnávacích dávek (Sociální pojišťovna, 2014).

3.1.3 Důchodové pojištění

Druhým podsystémem sociálního pojištění je důchodové pojištění.

Jak již bylo zmíněno, důchodové pojištění se skládá ze starobního pojištění a invalidního pojištění.

Ze starobního pojištění se poskytuje:

- a) starobní důchod,
- b) předčasný starobní důchod,
- c) vdovský a vdovecký důchod,
- d) sirotčí důchod.

Z invalidního pojištění se poskytuje:

- a) invalidní důchod,
- b) vdovský a vdovecký důchod,
- c) sirotčí důchod.

Účast na důchodovém pojištění je povinná a dobrovolná. Mezi povinně důchodově pojištěné osoby patří:

- zaměstnanec,
- povinně nemocensky pojištěná osoba samostatně výdělečně činná,
- fyzická osoba s trvalým pobytem na území Slovenské republiky, pokud:
 - se řádně stará o dítě do 6 let věku s trvalým pobytem na území Slovenské republiky,
 - se řádně stará o dítě s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem po dovršení 6 let věku s trvalým pobytem na území Slovenské republiky nejdéle do 18 let věku,

- se jí poskytuje peněžní příspěvek na hlídání a FO, která vykonává osobní asistenci fyzické osobě s těžkým zdravotním postižením nejméně 140 hodin měsíčně,
- fyzická osoba, která pobírá úrazovou rentu, a to do dovršení důchodového věku nebo přiznání předčasného starobního důchodu.

Mezi dobrovolně důchodově pojištěné osoby patří fyzické osoby s trvalým pobytem na území Slovenské republiky, s povolením k přechodnému nebo trvalému pobytu, které dosáhly 16 let věku a nejsou osobami, kterým byl přiznán předčasný starobní důchod.

3.1.3.1 Starobní důchod

Starobní důchod je jedna z důchodových dávek, která je vyplácena z důchodového pojištění. Účelem starobního důchodu je zabezpečit pojištěné osoby ve stáří.

Nárok na starobní důchod vzniká pojištěnci, pokud byl důchodově pojištěný nejméně 15 let a zároveň dosáhl důchodového věku.

Podmínky nároku na starobní důchod a jeho výše je upravena v § 65-66 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení, ve znení neskorších predpisov. Důchodový věk se liší u mužů a žen. U žen záleží mimo jiné např. na počtu vychovaných dětí.

3.1.3.2 Předčasný starobní důchod

Předčasný starobní důchod plní stejnou funkci jako důchod starobní. Je poskytován z důchodového pojištění a zabezpečuje pojištěnce ve stáří.

Nárok na předčasný starobní důchod má pojištěnec, který byl účasten důchodového pojištění alespoň 15 let, a do důchodového věku mu zbývají nejvíce dva roky, přičemž suma předčasného starobního důchodu musí být vyšší než 1,2násobek sumy životního minima platný pro plnoletou fyzickou osobu.

3.1.3.3 Invalidní důchod

Invalidní důchod je dávka poskytovaná z invalidního pojištění, která finančně zabezpečuje pojištěnce, u kterého došlo k poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost z

důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje zdravotní stav, který má za následek pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 40 % v porovnání se zdravou osobou a který trvá déle než jeden rok.

Nárok na invalidní důchod vzniká pojištěnci, který je invalidní, splňuje podmínku potřebného počtu let důchodového pojištění a zároveň nesplňuje podmínky nároku na starobní nebo předčasný starobní důchod.

3.1.3.4 Vdovský a vdovecký důchod

Tyto dva důchody jsou poskytovány ze starobního nebo invalidního pojištění. Vdovský důchod má za úkol zabezpečit příjem vdově v případě úmrtí jejího manžela. Vdovecký důchod zabezpečuje příjem vdovci v případě úmrtí jeho manželky.

Nárok na tyto dávky vzniká v případě, kdy manžel/manželka:

- ke dni smrti byl/a poživitelem starobního či invalidního důchodu, popřípadě splňoval/a podmínky nároku na předčasný starobní důchod,
- ke dni smrti splňoval/a podmínky nároku na starobní či invalidní důchod,
- zemřel/a v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Nárok na vdovský či vdovecký důchod má vdova nebo vdovec během jednoho roku od smrti manžela/ky. Nárok na výplatu důchodu má vdova nebo vdovec i po uplynutí jednoho roku, a to v případě, kdy se stará o nezaopatřené dítě, dovršil/a důchodového věku atd.

Vdovský a vdovecký důchod se poskytuje ve výši 60 % starobního, invalidního nebo předčasného starobního důchodu zemřelého manžela/ky.

3.1.3.5 Sirotčí důchod

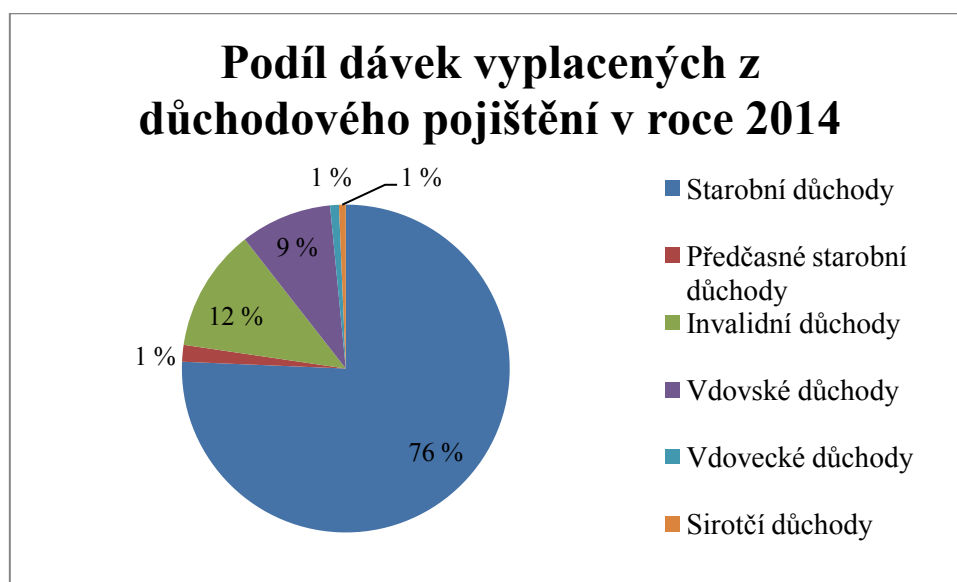
Posledním druhem důchodu poskytovaného z důchodového pojištění je sirotčí důchod. Sirotčí důchod je dávka plynoucí ze starobního nebo invalidního pojištění a zabezpečuje příjem sirotka v případě úmrtí jeho rodiče nebo osvojitele.

Nárok na sirotčí důchod vzniká nezaopatřenému dítěti po zemřelém rodiči či osvojiteli, pokud rodič nebo osvojitel:

- ke dni smrti pobíral starobní či invalidní důchod anebo splňoval podmínky pro nárok na předčasný starobní důchod,
- ke dni smrti dosáhl potřebného počtu let důchodového pojištění, jež zakládá nárok na invalidní důchod,
- ke dni smrti splnil nárok na dávky ze starobního důchodu, anebo
- zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

V grafu 3.3 je znázorněn podíl jednotlivých dávek vyplacených z důchodového pojištění v roce 2014.

Graf 3.3 Podíl dávek vyplacených z důchodového pojištění v roce 2014



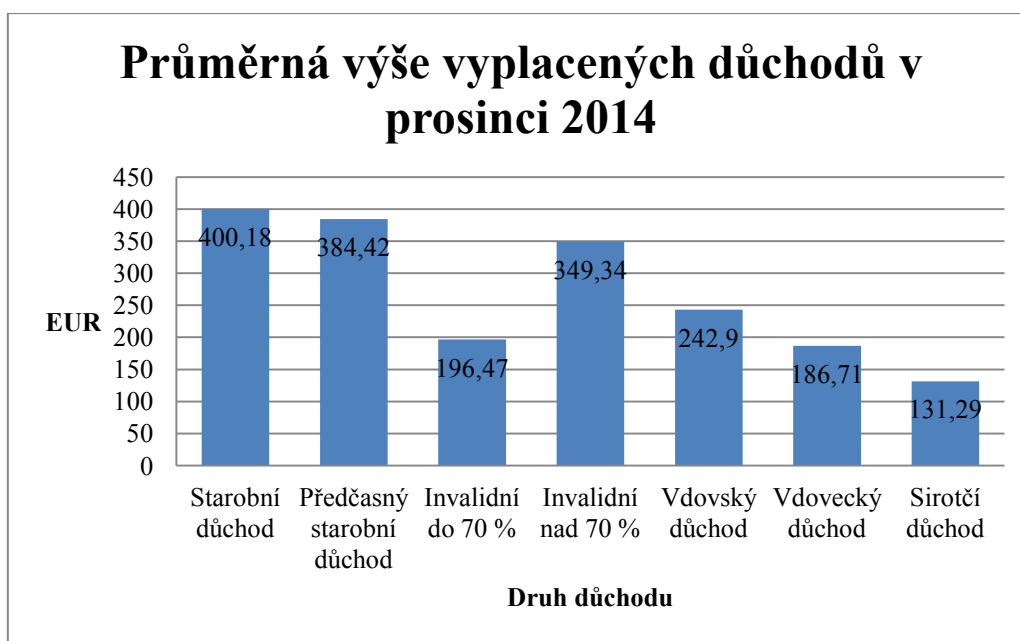
Zdroj: Sociální pojišťovna, vlastní zpracování

Celkové příjmy z důchodového pojištění činily v roce 2014 celkem 4 081 540 tis. EUR, přičemž příjmy ze starobního pojištění představovaly 73 % celkových příjmů z důchodového pojištění, zbylých 27 % potom příjmy z pojištění invalidního. Nejvyšší podíl na celkových příjmech (z důchodového pojištění) Sociální pojišťovny mají zaměstnavatelé (58 %), dále pak zaměstnanci (28 %) a OSVČ (5 %). Celkové výdaje v roce 2014 dosáhly výše 6 242 010 tis. EUR a převýšily tak celkové příjmy. Jak si lze všimnout v grafu 3.3, nejvyšší podíl na celkových výdajích z důchodového pojištění jednoznačně představují výdaje na starobní důchody, na které v roce 2014 připadlo 76 % celkových výdajů (4 722 100 tis. EUR).

Za měsíc prosinec roku 2014 bylo vyplaceno celkem 1 018 814 starobních důchodů. Druhým nejvyšším výdajem jsou dávky na invalidní důchody. Oproti výdajům na vdovecké důchody, které představují druhý nejnižší výdaj z důchodového pojištění, výdaje na vdovské důchody byly mnohem vyšší. V roce 2014 to bylo 562 940 tis. EUR. Podle statistiky Sociální pojišťovny bylo v prosinci roku 2014 vyplaceno celkem 294 986 vdovských důchodů, zatímco vdoveckých 40 960. Nejméně se vyplátilo v roce 2014 na důchody sirotčí. Celkový počet důchodců ve Slovenské republice byl k 31. prosinci 2014 celkem 1 349 432 osob. Od roku 2011 tento počet zaznamenal nárůst o 55 554 osob (Sociální pojišťovna, 2014).

V grafu 3.4 je znázorněna průměrná výše jednotlivých důchodů za měsíc prosinec roku 2014.

Graf 3.4 Průměrná výše vyplacených důchodů v prosinci 2014



Zdroj: Sociální pojišťovna, vlastní zpracování

3.1.4 Úrazové pojištění

Úrazové pojištění je druh pojištění, které chrání zaměstnavatele před možným vznikem rizika ekonomického zatížení v případě jeho zodpovědnosti za škodu, která vznikla jeho zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Účast na úrazovém pojištění je povinná pro zaměstnavatele, který zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu. Zaměstnavatel je v pozici pojištěnce a je povinen platit úrazové pojištění.

Z úrazového pojištění se poskytují tyto úrazové dávky:

- a) úrazový příplatek,
- b) úrazová renta,
- c) jednorázové vyrovnání,
- d) pozůstalostní úrazová renta,
- e) jednorázové odškodnění,
- f) pracovní rehabilitace a rehabilitační,
- g) rekvalifikace a rekvalifikační,
- h) náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění,
- i) náhrada nákladů spojených s léčením,
- j) náhrada nákladů spojených s pohřbem.

Nárok na dávky z úrazového pojištění zaměstnavatele vzniká zaměstnanci tohoto zaměstnavatele. Na úrazové dávky má dále nárok např. žák nebo student, který si přivodil pracovní úraz nebo mu vznikla nemoc z povolání v době praktického vyučování odborné praxe, FO, která je sdružená v Dobrovolné požární ochraně Slovenské republiky a která utrpěla pracovní úraz nebo jí vznikla nemoc z povolání při ochraně před požáry apod.

3.1.4.1 Úrazový příplatek

První dávkou poskytovanou z úrazového pojištění je úrazový příplatek. Úrazový příplatek je peněžitá dávka, která se poskytuje zaměstnanci v případě jeho dočasné pracovní neschopnosti, při které dostává náhradu příjmu či nemocenské. Účelem úrazového příplatku je v určité míře vyrovnat rozdíl mezi čistým příjmem, který zaměstnanec jinak dostává a příjmem během dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Úrazový příplatek náleží zaměstnanci za kalendářní dny a nárok na něj má zaměstnanec od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti. Za první tři dny náleží zaměstnanci úrazový příplatek ve výši 55 % denního vyměřovacího základu, od 4. dne pak 25 % denního vyměřovacího základu.

3.1.4.2 Úrazová renta

Úrazová renta se poskytuje v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání a došlo u něj k poklesu schopnosti vykonávat práci, kterou doposud vykonával o více než 40 %. Úrazová renta je vyplácena pravidelně a kompenzuje snížení příjmu zaměstnance po opětovném zařazení se do pracovního procesu.

Dle zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, ve znení neskorších predpisov, se suma úrazové renty vypočítá jako součin 30,4167 násobku sumy odpovídající 80 % denního vyměřovacího základu a koeficientu, jenž se určí jako podíl čísla odpovídajícího procentuálnímu poklesu pracovní schopnosti a čísla 100.

V případě, kdy zaměstnanec dosáhne důchodového věku nebo mu je přiznán předčasný starobní důchod, nárok na úrazovou rentu zaniká.

3.1.4.3 Jednorázové vyrovnání

Další úrazovou dávkou poskytovanou z úrazového pojištění je jednorázové vyrovnání. Na jednorázové vyrovnání má nárok zaměstnanec, kterému v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poklesla pracovní schopnost nejméně o 10 % a nejvýše o 40 %. Finanční náhrada za pokles pracovní schopnosti minimálně o 10 % náleží také poškozenému, kterému zanikl nárok na úrazovou rentu v důsledku dovršení důchodového věku a který nemá nárok na starobní důchod, anebo poškozenému, kterému nárok na úrazovou rentu nevznikl, a to v důsledku přiznání předčasného starobního důchodu či dovršení důchodového věku.

Zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, ve znení neskorších predpisov, stanoví výši jednorázového vyrovnání. Jednorázové vyrovnání se vypočítá jako součin 365 násobku denního vyměřovacího základu a koeficientu, který se určí jako podíl čísla odpovídajícímu poklesu pracovní schopnosti v procentech a čísla 100.

3.1.4.4 Pozůstalostní úrazová renta

Čtvrtou dávkou úrazového pojištění je pozůstalostní úrazová renta. Pozůstalostní úrazová renta je pravidelná peněžitá dávka, jejímž úkolem je zabezpečit osoby, vůči kterým měla osoba, která zemřela v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vyživovací povinnost.

Nárok na pozůstalostní úrazovou rentu, jako dávku poskytovanou z úrazového pojištění, má fyzická osoba, vůči které měla osoba, jež zemřela v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání vyživovací povinnost v době úmrtí a zároveň pokud nedosáhla důchodového věku nebo jí nebyl přiznán nárok na předčasný starobní důchod, s výjimkou FO, které vznikl nárok na jednorázové odškodnění.

Pozůstalostní úrazová renta se vyplácí měsíčně a její výše je stanovena ve výši výživného, které byl poškozený povinen platit. Renta se vyplácí po dobu, ve které trvá vyživovací povinnost a zaniká dnem, ve kterém by poškozený dosáhl důchodového věku.

3.1.4.5 Jednorázové odškodnění

Na tuto dávku má nárok manžel, manželka a nezaopatřené dítě, aby překonali ztíženou finanční situaci, která vznikla v důsledku ztráty příjmu poškozeného, jenž zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Jednorázové odškodnění manžela či manželky je 730násobek denního vyměřovacího základu, výše odškodnění nezaopatřeného dítěte činí jednu polovinu jednorázového odškodnění manžela či manželky poškozeného.

3.1.4.6 Pracovní rehabilitace a rehabilitační

Pracovní rehabilitace může být definována jako činnost, která je zaměřená na získání pracovní schopnosti na výkon dosavadní nebo jiné vhodné činnosti poškozeného.

Pracovní rehabilitace se poskytuje zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého došlo k poklesu pracovní schopnosti v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání a u kterého se po posouzení zdravotního stavu předpokládá opětovné zařazení do pracovního procesu.

Pracovní rehabilitaci zajišťuje Sociální pojišťovna u zaměstnavatele nebo ve zdravotním či obdobném zařízení a lze ji poskytovat v délce nejdéle 6 měsíců (v odůvodněných případech nejdéle 12 měsíců).

Rehabilitační prostřednictvím peněžité dávky zabezpečuje poškozeného během trvání pracovní rehabilitace.

Nárok na rehabilitační vzniká poškozenému, kterému se poskytuje pracovní rehabilitace za kalendářní dny trvání pracovní rehabilitace.

Rehabilitační činí 80 % denního vyměřovacího základu.

3.1.4.7 Rekvalifikace a rekvalifikační

Rekvalifikace umožňuje získání nové kvalifikace pro nové zaměstnání nebo rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace.

Ve smyslu § 97 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, ve znení neskorších predpisov, je rekvalifikace definována jako změna dosavadní kvalifikace poškozeného, kterou je potřeba zajistit získáním nových znalostí a dovedností, teoretickou nebo praktickou přípravou umožňující jeho pracovní uplatnění v jiné vhodné činnosti poškozeného.

Na rekvalifikaci má tedy nárok poškozená osoba, u které se dle lékařského posudku předpokládá návrat do pracovního procesu po pracovním úrazu či nemoci z povolání, kvůli které došlo k poklesu pracovní schopnosti poškozeného. Rekvalifikaci, stejně jako rehabilitaci, zabezpečuje Sociální pojišťovna.

Rekvalifikační se poskytuje poškozenému, kterému je poskytována rekvalifikace, a to ve stejné výši jako rehabilitační, tedy 80 % denního vyměřovacího základu. Rekvalifikační se poskytuje za kalendářní dny, ve kterých probíhá rekvalifikace a účelem této dávky je zabezpečení poškozeného během trvání rekvalifikace.

3.1.4.8 Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění jsou dávky z úrazového pojištění. Tyto dávky jsou poskytovány poškozenému, kterému je kompenzována bolest, jako újma na zdraví, anebo snížení možnosti společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění je podle zvláštního předpisu poskytována jednorázově.

3.1.4.9 Náhrada nákladů spojených s léčením

Náhrada nákladů spojených s léčením vzniká zaměstnanci zaměstnavatele, který na základě léčení pracovního úrazu či nemoci z povolání, vynaložil své peněžní prostředky na toto léčení, které není hrazeno z povinného zdravotního pojištění.

3.1.4.10 Náhrada nákladů spojených s pohřbem

Poslední dávkou úrazového pojištění je náhrada nákladů spojených s pohřbem. Nárok na tuto náhradu má osoba, která náklady spojené s pohřbem uhradila, pokud poškozený zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Nezaopatřené dítě a fyzická osoba, která s poškozeným žila v domácnosti má dále nárok na smuteční ošacení a na náhradu cestovních výdajů na místo pohřbu a zpět.

Průměrný počet poživatelů jednotlivých úrazových dávek a jejich průměrnou měsíční výši zaznamenává tab. 3.2.

Tab. 3.2 Průměrný počet poživatelů úrazových dávek a průměrná měsíční výše dávky v roce 2014

Druh dávky	Průměrný počet poživatelů dávky	Průměrná měsíční výše dávky v EUR
Úrazový příplatek	2 252	130
Úrazová renta	6 749	295
Jednorázové vyrovnání	7	2 055
Pozůstalostní úrazová renta	202	134
Jednorázové odškodnění	5	13 857
Pracovní rehabilitace a rehabilitační	0	0
Rekvalifikace a rekvalifikační	0	0
Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění	816	1 329
Náhrada nákladů spojených s léčením	86	107
Náhrada nákladů spojných s pohřbem	4	1 445

Zdroj: Sociální pojišťovna

Jak vyplývá z tabulky 3.2, nejvyšší počet vyplacených dávek z úrazového pojištění představují dávky úrazové renty. Počet těchto dávek má vzestupnou tendenci, každoročně se zvýší o více než 100 poživatelů, např. v roce 2011 činil průměrný počet poživatelů úrazové renty celkem 6 425 osob, kdežto v roce 2014 to bylo celkem 6 749 osob. Průměrná měsíční výše úrazové renty byla v roce 2014 295 EUR a celkové výdaje na dávky úrazové renty činily 23 861 765 EUR. Úrazový příspěvek je druhou nejčastěji poskytovanou úrazovou dávkou z úrazového pojištění. Jeho výše v posledních letech také roste. Výdaje na úrazový příspěvek v roce 2014 dosáhly výše 3 509 260 EUR. Naopak mezi dávky, které jsou z úrazového pojištění poskytovány nejméně často, patří jednorázové odškodnění. Přestože se jedná o nejméně častou vyplácenou úrazovou dávku, výdaje na ni patří k jedním z nejvyšších. V roce 2014 činila průměrná měsíční dávka jednorázového odškodnění 13 857 EUR, celkové výdaje tak dosáhly výše 900 701 EUR. Náhrada nákladů spojených s pohřbem patří rovněž k dávkám s nejmenší četností vyplácení (celkové výdaje za rok 2014 byly 733 680 EUR). Dávky na pracovní rehabilitaci a rehabilitační a také rekvalifikaci a rekvalifikační zaznamenávají v posledních letech 0 poživatelů (Sociální pojišťovna, 2014).

3.1.5 Garanční pojištění

Z garančního pojištění se poskytuje dávka garančního pojištění v případě, že se zaměstnavatel stane platebně neschopným a kvůli tomu nemůže uspokojit nároky svého zaměstnance. Za platebně neschopného se považuje zaměstnavatel v případě, kdy byl podán návrh na vyhlášení konkurzu příslušnému soudu nebo kdy soud začal konkurzní řízení bez podání návrhu.

Účast na garančním pojištění je povinná pro zaměstnavatele zaměstnance v pracovněprávním vztahu a dále také člena družstva, který je k družstvu v pracovněprávním vztahu.

Na dávky z garančního pojištění má nárok zaměstnanec zaměstnavatele, který je garančně pojištěný, stal se platebně neschopným a nemůže uspokojit nároky zaměstnance, jako je např. nárok na mzdu, odměnu, náhradu mzdy, odstupné, cestovní výdaje apod.

Výše dávky garančního pojištění se vyplácí ve výši příslušného nároku sníženého o pojistné, které platí zaměstnanec a o zálohu na daň nebo daň. Tato dávka je vyplácena nejdéle

v rozsahu tří měsíců z posledních 18 měsíců trvání pracovněprávního vztahu a maximálně ve výši trojnásobku jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu. Všeobecný vyměřovací základ se vypočítá ke dni vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele.

Průměrný počet poživatelů dávek z garančního pojištění byl v roce 2014 256 osob. Tento počet se v posledních třech letech postupně snižuje, ve srovnání s rokem 2012 celkem o 42 %. Průměrná výše dávky garančního pojištění byla v roce 2014 1 338 EUR a celkové výdaje na dávky z garančního pojištění dosáhly výše 4 126 951 EUR (Sociální pojišťovna, 2014).

3.1.6 Pojištění v nezaměstnanosti

Posledním podsystémem sociálního pojištění je pojištění v nezaměstnanosti, které slouží jako pojištění v případě, kdy dojde ke ztrátě příjmu v důsledku nezaměstnanosti.

Účast na pojištění v nezaměstnanosti je povinná a dobrovolná. Povinná účast na tomto pojištění platí pro zaměstnance, který je povinně účasten nemocenského pojištění. Dobrovolná účast na pojištění v nezaměstnanosti platí pro FO, která je zároveň dobrovolně nemocensky a důchodově pojištěná a pro osobu samostatně výdělečně činnou, která má na území SR trvalý pobyt, povolení k přechodnému nebo trvalému pobytu a povinně se účastní nemocenského a důchodového pojištění.

Z pojištění v nezaměstnanosti se poskytuje pojištěncům dávka v nezaměstnanosti, jejíž účelem je zabezpečení příjmu v důsledku nezaměstnanosti. Pojištěnci vzniká nárok na tuto dávku, jestliže v posledních třech letech před zařazením do evidence nezaměstnaných občanů byl účasten pojištění v nezaměstnanosti alespoň po dobu dvou let.

Pojištěnec má nárok na dávku v nezaměstnanosti ode dne zařazení do evidence nezaměstnaných občanů hledajících zaměstnání a zaniká uplynutím 6. měsíce. Pokud potřebná délka pojištění pro nárok na dávku v nezaměstnanosti byla splněna v posledních čtyřech letech před zařazením do evidence nezaměstnaných občanů hledajících zaměstnání, nárok na tuto dávku zaniká uplynutím 4. měsíce.

Dávka v nezaměstnanosti se poskytuje za kalendářní dny a činí 50 % denního vyměřovacího základu.

Počet osob, které pobírají dávky v nezaměstnanosti má klesající tendenci. V prosinci roku 2014 pobíralo dávku v nezaměstnanosti celkem 33 331 osob, ve srovnání s prosincem roku 2012, kdy dávku pobíralo celkem 41 770 osob, se jedná o pokles o 25 %. Průměrná výše dávky v nezaměstnanosti naopak roste. V roce 2012 byla 312 EUR, kdežto v roce 2014 332 EUR. Celkové výdaje na dávky v nezaměstnanosti dosáhly v roce 2014 výše 155 596 796 EUR (Sociální pojišťovna, 2014).

4 Analýza a srovnání pojistného na sociální zabezpečení

V předchozích kapitolách této bakalářské práce byl popsán systém pojistného na sociální zabezpečení v České republice a ve Slovenské republice. Následující kapitola je věnována analýze a srovnání pojistného na sociální zabezpečení.

Analýza a srovnání pojistného na sociální zabezpečení bude zaměřena na zaměstnance, zaměstnavatele a osoby samostatně výdělečně činné.

4.1 Výpočet pojistného na sociální zabezpečení u zaměstnanců a zaměstnavatelů

V některých případech se při výpočtu pojistného na sociální zabezpečení používá průměrná měsíční mzda (např. při stanovení maximálního vyměřovacího základu). V roce 2015 činí průměrná měsíční mzda v ČR 26 611 Kč. Její výše má v posledních letech vzestupnou tendenci.

Ve Slovenské republice není průměrná mzda pro rok 2015 doposud známa, podle Poštovní banky se však očekává ve výši 880 EUR, v přepočtu dle kurzu ČNB⁴ se jedná o částku 24 376 Kč.

V modelových příkladech je demonstrován výpočet čisté mzdy, odvodů na sociální (popř. zdravotní) pojištění a celkového zatížení zaměstnanců a zaměstnavatelů v České republice a na Slovensku. HM je ve výši průměrné mzdy.

⁴ Kurz ČNB k 2. 1. 2015 činil 27,70 Kč/EUR.

Př. 4.1 Výpočet čisté mzdy a odvodů na SZP v ČR

Pan Novotný má hrubou mzdu ve výši 26 611 Kč/měsíc, má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění a podepsal prohlášení k dani.

	Kč
Hrubá mzda	26 611
ZP zaměstnavatel 9 %	$26\,611 \cdot 9\% = 2\,395$
SP zaměstnavatel 25 %	$26\,611 \cdot 25\% = 6\,653$
Superhrubá mzda	$26\,611 + 2\,395 + 6\,653 = 35\,659$
Zaokrouhlení	35 700
Daň z příjmů FO 15 %	$35\,700 \cdot 15\% = 5\,355$
Sleva na poplatníka	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě	1 117
Daň po slevě a daňovém zvýhodnění	$5\,355 - 2\,070 - 1\,117 = 2\,168$
ZP zaměstnanec 4,5 %	$26\,611 \cdot 4,5\% = 1\,198$
SP zaměstnanec 6,5 %	$26\,611 \cdot 6,5\% = 1\,730$
Čistá mzda	$26\,611 - 2\,168 - 1\,198 - 1\,730 = 21\,515$

Zdroj: vlastní zpracování

Při výpočtu čisté mzdy se v ČR vychází z tzv. superhrubé mzdy. Superhrubá mzda představuje hrubou mzdu navýšenou o sociální a zdravotní pojištění, jež je povinen platit zaměstnavatel za svého zaměstnance. V tomto případě se SP placené zaměstnavatelem vypočte jako 25 % z částky 26 611 Kč a ZP jako 9 % rovněž z hrubé mzdy. Takto vypočtená superhrubá mzda se zaokrouhlí na celé sto korunů nahoru a z ní se pak vypočítá daň z příjmů FO, která činí 15 %. Základní sleva, kterou si může poplatník uplatnit po podepsání prohlášení k dani, je sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč za měsíc. Pokud zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na dítě, od daně si může odečíst 1 117 Kč. Sociální pojištění, které je povinen platit zaměstnanec, činí 6,5 % z hrubé mzdy a zdravotní pojištění 4,5 %. Po odečtení všech odvodů vyjde čistá mzda, která je vyplacena zaměstnanci.

Zaměstnavatel pana Novotného za něj na sociálním pojištění zaplatí celkem 25 % z hrubé mzdy. Pojistné placené zaměstnavatelem je rozděleno do všech podsystémů sociálního zabezpečení.

	Kč
Sociální pojištění 25 %	$26\,611 \cdot 25\% = 6\,653$
z toho:	
nemocenské pojištění 2,3 %	$26\,611 \cdot 2,3\% = 613$
důchodové pojištění 21,5 %	$26\,611 \cdot 21,5\% = 5\,721$
státní politika zaměstnanosti 1,2 %	$26\,611 \cdot 1,2\% = 319$

Zdroj: vlastní zpracování

Zatímco zaměstnavatel pana Novotného v rámci placení pojistného přispívá do všech podsystemů sociálního zabezpečení, pan Novotný ze své hrubé mzdy prostřednictvím sociálního pojištění platí pouze příspěvek na důchodové pojištění, do ostatních podsystemů jsou odvody nulové. Celkové daňové zatížení pana Novotného po odečtení slevy na poplatníka a daňového zvýhodnění činí 8 %.

Př. 4.2 Výpočet čisté mzdy a odvodů na SZP na Slovensku

Pan Pruška má hrubou mzdu ve výši 24 376 Kč/měsíc (880 EUR), má jedno dítě, na které uplatňuje daňový bonus a zároveň uplatňuje měsíční nezdánitelnou část základu daně na poplatníka.

	EUR	Kč
Hrubá mzda	880	24 376
ZP zaměstnavatel 14 %	$880 \cdot 14\% = 123,20$	3 413
SP zaměstnavatel 25,2 %	$880 \cdot 25,2\% = 221,76$	6 143
ZP zaměstnanec 4 %	$880 \cdot 4\% = 35,20$	975
SP zaměstnanec 9,4 %	$880 \cdot 9,4\% = 82,72$	2 291
Měsíční ZD	$880 - 35,20 - 82,72 = 762,08$	21 110
Měsíční nezdánitelná část ZD	316,94	8 779
Měsíční základ daně před zdaněním	$762,08 - 316,94 = 445,14$	12 330
Daň z příjmů FO 19 %	$445,14 \cdot 19\% = 84,57$	2 343
Daňový bonus na dítě	21,41	593
Daň upravená o daňový bonus	$84,57 - 21,41 = 63,16$	1 750
Čistá mzda	$880 - 35,20 - 82,72 - 63,16 = 698,92$	19 360

Zdroj: vlastní zpracování

Postup při výpočtu čisté mzdy na Slovensku se od výpočtu v ČR v několika věcech liší. Zatímco v České republice zaměstnanci v rámci sociálního pojištění platí pouze důchodové pojištění, ve Slovenské republice zaměstnanci ze sociálního pojištění platí nemocenské pojištění, starobní pojištění, invalidní pojištění a pojištění v nezaměstnanosti. Oproti výpočtu v ČR se daň nepočítá ze superhrubé mzdy, ale z hrubé mzdy snížené o sociální a zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnanec. Od takto zjištěného základu daně lze odečíst měsíční nezdanitelnou část základu daně (slevu na poplatníka). Tato sleva se odečítá již od zjištěného základu daně, nikoli od vypočtené daňové povinnosti, jako je tomu v ČR.

Sleva na poplatníka pro rok 2015 činí:

- 316,94 EUR měsíčně, pokud je základ daně poplatníka menší nebo roven částce 1 650,75 EUR,
- $729,63 - \frac{ZD}{4}$, pokud je základ daně poplatníka vyšší než 1 650,75 EUR.

Po odečtu daňových slev se vypočítá daň z příjmů fyzických osob, která je progresivní a činí:

- 19 %, v případě, kdy základ daně činí nejvýše 2 918,52 EUR a
- 25 %, pokud základ daně částku 2 918,52 EUR přesahuje.

Po výpočtu daně z příjmů FO si poplatník může za stanovených podmínek uplatnit daňový bonus na dítě ve výši 21,41 EUR.

Celkové daňové zatížení pana Prušky je 7,2 %.

Hrubá mzda snížená o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem a výslednou daň se rovná čisté mzdě.

Výpočty pojistného na SP do jednotlivých částí podsystemu (za zaměstnance) jsou znázorněny v pokračování příkladu 4.2.

	EUR	Kč
Sociální pojištění 9,4 %	82,72	2 291
z toho:		
nemocenské pojištění 1,4 %	$880 \cdot 1,4 \% = 12,32$	341
starobní pojištění 4 %	$880 \cdot 4 \% = 35,20$	975
invalidní pojištění 3 %	$880 \cdot 3 \% = 26,40$	731
pojištění v nezaměstnanosti 1 %	$880 \cdot 1 \% = 8,80$	244

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel pana Prušky odvádí na SP celkem 25,2 %. Struktura odvodů do jednotlivých podsystemů SP je uvedena v následující tabulce.

	EUR	Kč
Sociální pojištění 25,2 %	$880 \cdot 25,2 \% = 221,76$	6 143
z toho:		
nemocenské pojištění 1,4 %	$880 \cdot 1,4 \% = 12,32$	341
starobní pojištění 14 %	$880 \cdot 14 \% = 123,20$	3 413
invalidní pojištění 3 %	$880 \cdot 3 \% = 26,40$	731
pojištění v nezaměstnanosti 1 %	$880 \cdot 1 \% = 8,80$	244
garanční fond 0,25 %	$880 \cdot 0,25 \% = 2,20$	61
rezervní fond 4,75 %	$880 \cdot 4,75 \% = 41,80$	1 158
úrazové pojištění 0,8 %	$880 \cdot 0,8 \% = 7,04$	195

Zdroj: vlastní zpracování

Pro lepší srovnání celkových odvodů bude následující příklad počítán ze stejné hrubé mzdy jak v ČR, tak na Slovensku.

Př. 4.3 Srovnání výpočtu čisté mzdy a celkových odvodů na SZP v ČR a na Slovensku

	Česká republika	Slovenská republika	
	Kč	EUR	Kč
Hrubá mzda	26 611	960,68	26 611
SP zaměstnavatel	$26\,611 \cdot 25\% = 6\,653$	$960,68 \cdot 25,2\% = 242,09$	6 706
ZP zaměstnavatel	$26\,611 \cdot 9\% = 2\,395$	$960,68 \cdot 10\% = 96,06$	2 661
Superhrubá mzda	$26\,611 + 6\,653 + 2\,395 = 35\,659$	-	-
Zaokrouhlení	35 700	-	-
SP zaměstnanec	$26\,611 \cdot 6,5\% = 1\,730$	$960,68 \cdot 9,4\% = 90,30$	2 584
ZP zaměstnanec	$26\,611 \cdot 4,5\% = 1\,198$	$960,68 \cdot 4\% = 38,42$	1 064
ZD	35 700	$960,68 - 90,30 - 38,42 = 831,96$	23 045
Nezdanitelná část ZD	-	316,94	8 779
ZD před zdaněním	35 700	$831,96 - 316,94 = 515,02$	14 266
Daň z příjmů FO	$35\,700 \cdot 15\% = 5\,355$	$515,02 \cdot 19\% = 97,85$	2 711
Sleva na poplatníka	2 070	-	-
Daňové zvýhodnění na dítě/daňový bonus	1 117	21,41	593
Daň po slevách a daňovém zvýhodnění/bonusu	$5\,355 - 2\,070 - 1\,117 = 2\,168$	$97,85 - 21,41 = 76,44$	2 117
Čistá mzda	$26\,611 - 1\,730 - 1\,198 - 2\,168 = 21\,515$	$960,68 - 90,30 - 38,42 - 76,44 = 755,52$	20 928

Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z grafu 4.1, procentní výše odvodů na Slovensku je oproti ČR vyšší u zaměstnanců i zaměstnavatelů, s výjimkou zdravotního pojištění, které odvádí ze své hrubé mzdy zaměstnanec.

Procentní sazba sociálního pojištění placeného zaměstnancem na Slovensku se liší od sazby v ČR o 2,9 % a představuje tak největší rozdíl při srovnání těchto dvou zemí. Ostatní sazby se liší nejvýše o 1 %.

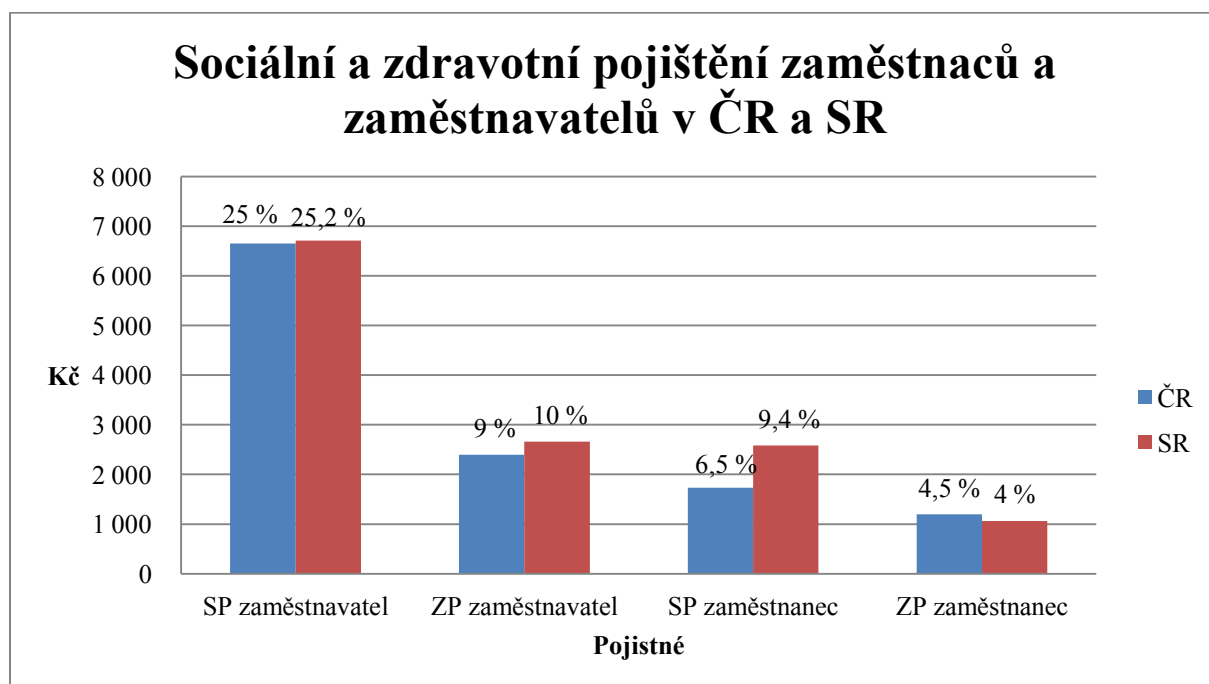
Výsledná daň z příjmů při srovnání z př. 4.3 vyjde nižší na Slovensku, přestože je sazba daně vyšší o celé 4 %. V ČR je však daň z příjmů fyzických osob počítána ze superhrubé mzdy.

Dalším významným rozdílem je tzv. nezdanitelná část ZD, která na poplatníka činí 316,94 EUR (8 779 Kč), zatímco základní sleva na poplatníka v ČR 2 070 Kč/měsíc. Nezdanitelná část ZD se odečítá od ZD ještě před výpočtem daně z příjmů FO, kdežto v ČR se sleva na poplatníka odečítá až od vypočtené daně. Naopak daňové zvýhodnění na dítě je vyšší v ČR než na Slovensku.

Přestože daňové zatížení poplatníka je nižší na Slovensku, čistá mzda je po celkových odvodech vyšší v ČR, a to kvůli nižším odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Celkové odvody českého zaměstnance činí 19 % z hrubé mzdy a slovenského zaměstnance 22 % z hrubé mzdy.

Graf 4.1 Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců a zaměstnavatelů v ČR a SR

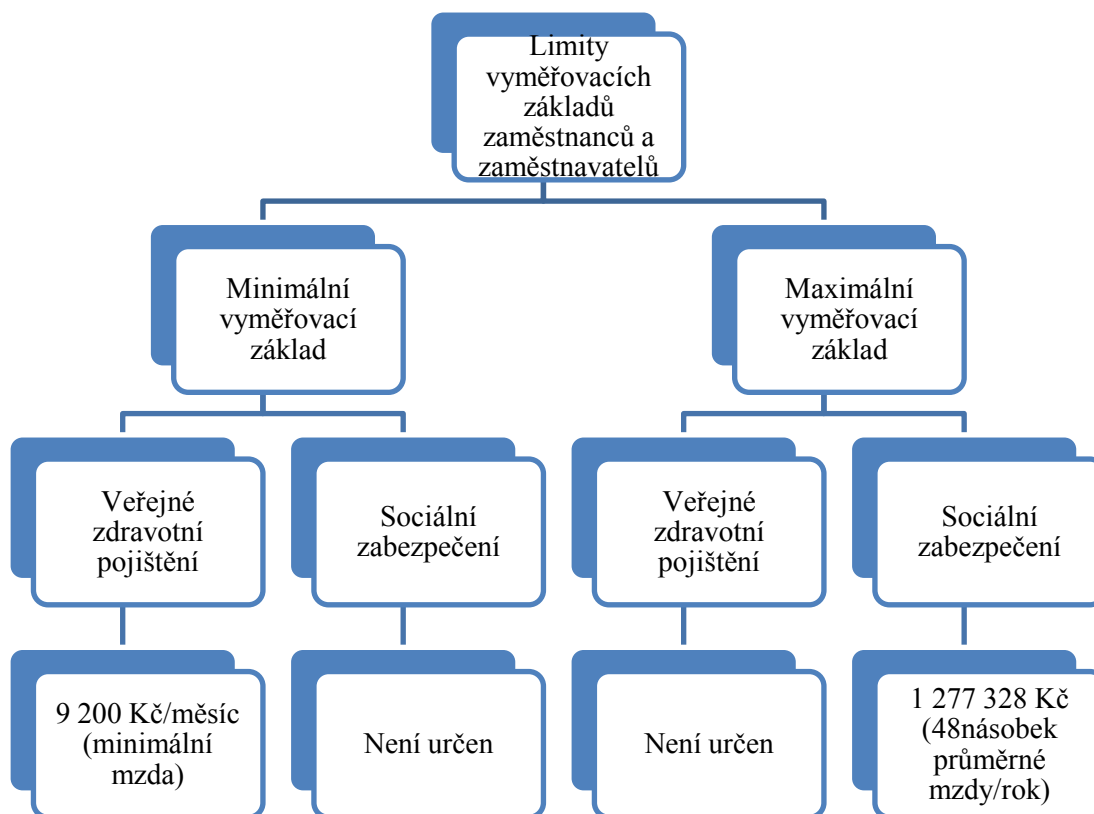


Zdroj: vlastní zpracování

4.1.1 Limity vyměřovacích základů

Graf 4.2 zobrazuje limity vyměřovacích základů zaměstnanců a zaměstnavatelů v ČR platné v roce 2015 a následně graf 4.3 limity vyměřovacích základů zaměstnanců a zaměstnavatelů na Slovensku, taktéž v roce 2015.

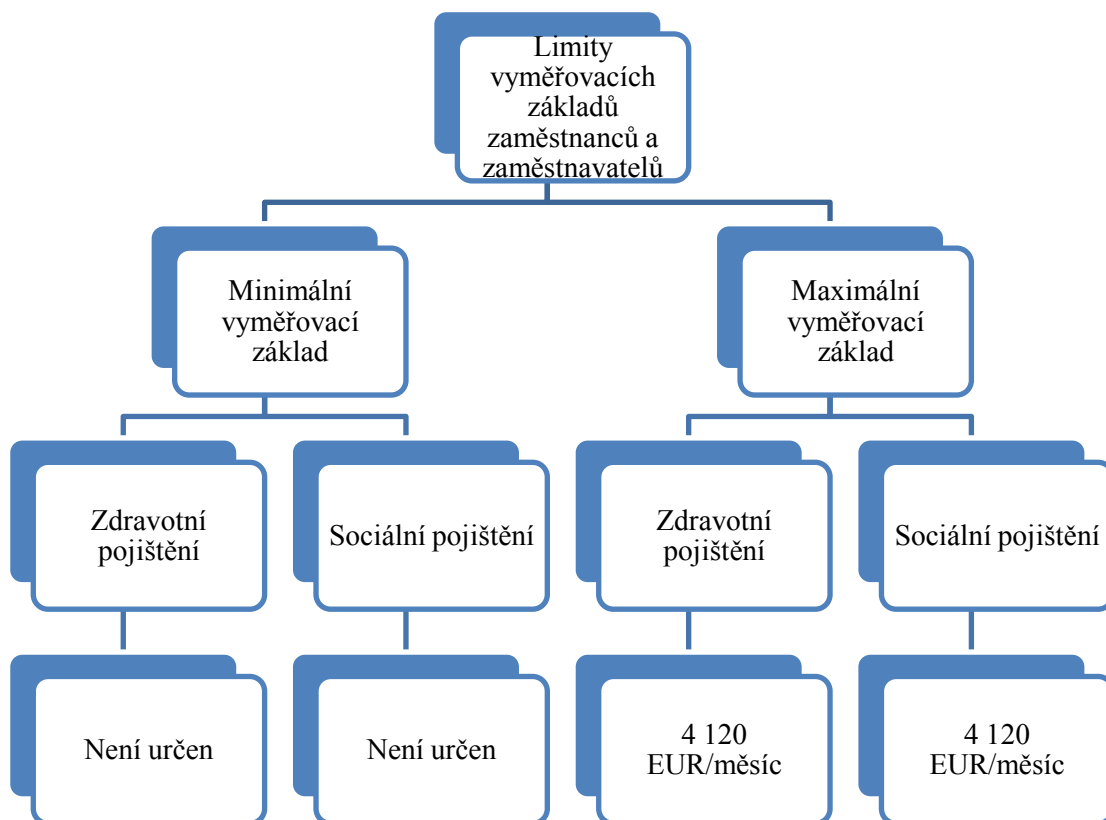
Graf 4.2 Limity vyměřovacích základů zaměstnanců a zaměstnavatelů v ČR v roce 2015



Zdroj: vlastní zpracování

Jak lze vyčíst v grafu 4.2, minimální vyměřovací základ je stanoven pouze u veřejného zdravotního pojištění, a to ve výši minimální měsíční mzdy, která činí v roce 2015 9 200 Kč. Pokud je hrubá mzda zaměstnance nižší než minimální mzda, pojistné na veřejné zdravotní pojištění se bude počítat z částky, která odpovídá minimální mzdě. Minimální vyměřovací základ při výpočtu pojistného na sociální zabezpečení není stanoven, a proto se pojistné vypočítá ze skutečných příjmů zaměstnance, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Naopak maximální vyměřovací základ je stanoven pouze pro sociální zabezpečení (pro ZP byl zrušen). Při výpočtu maximálního vyměřovacího základu se vychází z průměrné mzdy a vypočítá se jako 48násobek průměrné mzdy. V kalendářním roce 2015 dochází ke zvýšení maximálního vyměřovacího základu na 1 277 328 Kč.

Graf 4.3 Limity vyměřovacích základů u zaměstnanců a zaměstnavatelů ve Slovenské republice v roce 2015



Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z grafu 4.3, minimální vyměřovací základ pro sociální a zdravotní pojištění není u zaměstnanců a zaměstnavatelů určen.

Maximální měsíční vyměřovací základ je částka odpovídající 5násobku průměrné měsíční mzdy. Max. VZ za celý rok činí 60násobek průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenské republiky zjištěné Statistickým úřadem za kalendářní rok, který dva roky předchází rozhodnému období. Pro rok 2015 je max. VZ stanoven ve výši 4 120 EUR měsíčně.

Maximální vyměřovací základ u SP platí pro všechny fondy sociálního pojištění (tedy pro nemocenské pojištění, důchodové pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, garanční pojištění a rezervní fond solidarity), s výjimkou úrazového pojištění, u kterého je maximální vyměřovací základ neomezený.

4.1.1.1 Maximální vyměřovací základ

Jelikož minimální vyměřovací základ není pro sociální pojištění pro zaměstnance a zaměstnavatele stanoven ani v ČR, ani na Slovensku, následující podkapitola je zaměřena na maximální vyměřovací základ, který je pro SP stanoven v ČR i na Slovensku.

„Maximální vyměřovací základ není stanoven u zaměstnance na rozhodné období, ale na kalendářní rok, proto se u zaměstnance využije až tehdy, bude-li dosaženo jeho výše v ročním úhrnu vyměřovacích základů.“ (Vančurová, Klazar, 2008, s. 50)

Př. 4.4 Výpočet čisté mzdy a odvodů na SZP v ČR při překročení maximálního VZ

Pan Malý má na rok 2015 stanovenou hrubou měsíční mzdu 200 000 Kč. Nemá žádné děti, podepsal prohlášení k dani a rád by věděl, jak vysoké odvody na SZP bude v roce 2015 platit.

Jak již bylo zmíněno, maximální vyměřovací základ se použije až tehdy, dojde-li k překročení jeho výše v ročním úhrnu vyměřovacího základu. Maximální vyměřovací základ pro rok 2015 činí 1 277 328 Kč.

V období leden-červen k překročení max. VZ nedojde ($200\,000\text{ Kč} \cdot 6\text{ měsíců} = 1\,200\,000\text{ Kč}$), čistou mzdu tedy počítáme obvyklým způsobem.

	Kč
Hrubá mzda	200 000
ZP zaměstnavatel 9 %	$200\,000 \cdot 9\% = 18\,000$
SP zaměstnavatel 25 %	$200\,000 \cdot 25\% = 50\,000$
Superhrubá mzda	$200\,000 + 18\,000 + 50\,000 = 268\,000$
Zaokrouhlení	268 000
Daň z příjmů FO 15 %	$268\,000 \cdot 15\% = 40\,200$
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	$40\,200 - 2\,070 = 38\,130$
ZP zaměstnanec 4,5 %	$200\,000 \cdot 4,5\% = 9\,000$
SP zaměstnanec 6,5 %	$200\,000 \cdot 6,5\% = 13\,000$
Čistá mzda	$200\,000 - 38\,130 - 9\,000 - 13\,000 = 139\,870$

Zdroj: vlastní zpracování

V červenci dojde k překročení maximálního vyměřovacího základu (200 000 Kč · 7 měsíců = 1 400 000 Kč) a výpočet bude následující:

- $VZ \text{ pro } SP = 1\,277\,328 \text{ Kč} - (6 \text{ měsíců} \cdot 200\,000 \text{ Kč}) = 77\,328 \text{ Kč}$.

	Kč
Hrubá mzda	200 000
ZP zaměstnavatel 9 %	$200\,000 \cdot 9\% = 18\,000$
SP zaměstnavatel 25 %	$77\,328 \cdot 25\% = 19\,332$
Superhrubá mzda	$200\,000 + 18\,000 + 19\,332 = 237\,332$
Zaokrouhlení	237 400
Daň z příjmů FO 15 %	$237\,400 \cdot 15\% = 35\,610$
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	$35\,610 - 2\,070 = 33\,540$
ZP zaměstnanec 4,5 %	$200\,000 \cdot 4,5\% = 9\,000$
SP zaměstnanec 6,5 %	$77\,328 \cdot 6,5\% = 5\,027$
Čistá mzda	$200\,000 - 33\,540 - 9\,000 - 5\,027 = 152\,433$

Zdroj: vlastní zpracování

Při výpočtu superhrubé mzdy přičítáme k hrubé mzdě zdravotní pojištění ve výši 9 % z HM a sociální pojištění ve výši 25 % z částky 77 328 Kč, neboť v tomto měsíci došlo k překročení max. VZ a sociální pojištění počítáme pouze z výše vypočteného rozdílu. Při výpočtu SP zaměstnance počítáme 6,5 % rovněž z vyměřovacího základu 77 328 Kč.

V následujících měsících (srpen-prosinec) za předpokladu, že se nezmění hrubá mzda, bude výpočet následovný:

$VZ \text{ pro SP} = 0 \text{ Kč}$, celkové pojistné na sociální zabezpečení bude 0 Kč.

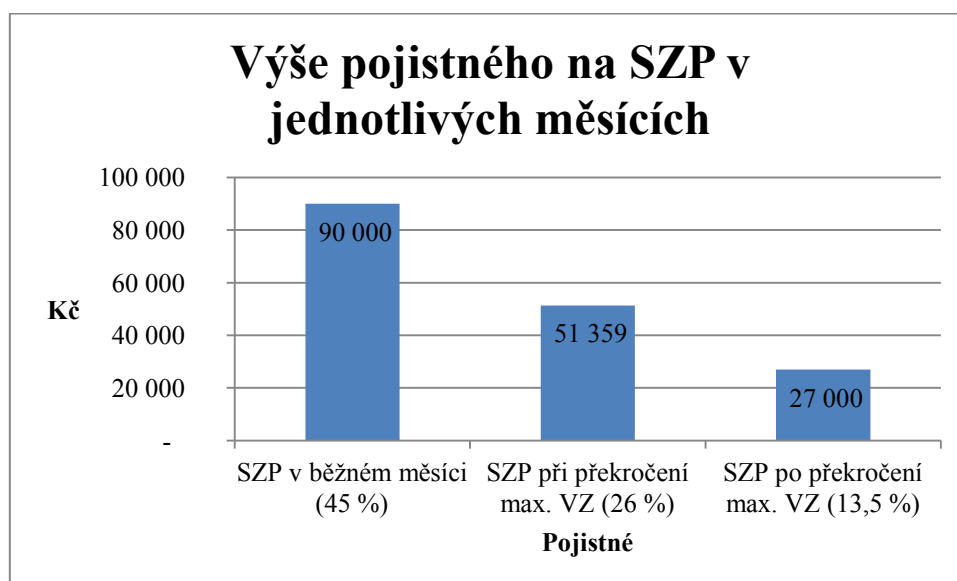
	Kč
Hrubá mzda	200 000
ZP zaměstnavatel 9 %	$200\,000 \cdot 9\% = 18\,000$
SP zaměstnavatel 25 %	$0 \cdot 25\% = 0$
Superhrubá mzda	$200\,000 + 18\,000 = 218\,000$
Zaokrouhlení	218 000
Daň z příjmů FO 15 %	$218\,000 \cdot 15\% = 32\,700$
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	$32\,700 - 2\,070 = 30\,630$
ZP zaměstnanec 4,5 %	$200\,000 \cdot 4,5\% = 9\,000$
SP zaměstnanec 6,5 %	$0 \cdot 6,5\% = 0$
Čistá mzda	$200\,000 - 30\,630 - 9\,000 = 160\,370$

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného příkladu tedy vyplývá, že při překročení maximálního vyměřovacího základu se sníží VZ pro SP a v následujících měsících po překročení bude VZ nulový, odvody OSSZ budou rovněž nulové a čistá mzda zaměstnance vyšší.

Celkovou výši pojistného na SZP v jednotlivých měsících znázorňuje graf 4.4.

Graf 4.4 Výše pojistného na SZP v jednotlivých měsících



Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z příkladu 4.4, v běžném měsíci, ve kterém nedojde k překročení max. VZ činí celkové odvody na SZP 45 % z hrubé mzdy (34 % zaměstnavatel, 11 % zaměstnanec), tedy 90 000 Kč. V měsíci, kdy dojde k překročení max. VZ se však celkové odvody na sociální zabezpečení sníží a v důsledku toho odvede zaměstnavatel pana Malého celkové pojistné (placené za zaměstnavatele i zaměstnance) ve výši 51 359 Kč. Celkové odvody na SZP se sníží na 26 % z hrubé mzdy. V měsících po překročení maximální vyměřovacího základu se pojistné na sociální pojištění dále neplatí. Odvádí se pouze zdravotní pojištění, a to ve výši 13,5 % (9 % zaměstnavatel, 4,5 % zaměstnanec), tedy 27 000 Kč.

Ve Slovenské republice se při výpočtu čisté mzdy v případě překročení maximálního vyměřovacího základu postupuje odlišně než v ČR. Pokud příjem zaměstnance přesáhne maximální vyměřovací základ, pojistné se platí z maximálního vyměřovacího základu.

Př. 4.5 Výpočet čisté mzdy a odvodů na SZP na Slovensku při překročení maximálního VZ

Pan Jemala v lednu roku 2015 dosáhl hrubé mzdy 7 213,70 EUR. Nemá žádné dítě, uplatňuje slevu na poplatníka.

Maximální vyměřovací základ pro rok 2015 činí 4 120 EUR.

	EUR	Kč
Hrubá mzda	7 220,21	200 000
ZP zaměstnavatel 10 %	$4\,120 \cdot 10\% = 412$	11 412
SP zaměstnavatel 25,2 %	$4\,120 \cdot 25,2\% = 1\,038,24$	28 759
ZP zaměstnanec 4 %	$4\,120 \cdot 4\% = 164,80$	4 565
SP zaměstnanec 9,4 %	$4\,120 \cdot 9,4\% = 378,28$	10 728
Měsíční základ daně	$7\,220,21 - 164,80 - 378,28 = 6\,677,13$	184 957
Měsíční nezdanitelná část ZD	0	0
Měsíční ZD před zdaněním	6 677,13	184 957
Daň z příjmů 19 %	$(2\,918,52 \cdot 19\%) + (3\,758,61 \cdot 25\%)$ $= 1\,494,17$	41 389
Čistá mzda	$7\,220,21 - 164,80 - 378,28 - 1\,494,17$ $= 5\,182,96$	143 568

Zdroj: vlastní zpracování

V příkladu 4.5 je znázorněna situace, kdy měsíční hrubá mzda (7 220,21 EUR), byla vyšší než maximální vyměřovací základ pro sociální a zdravotní pojištění v roce 2015 (4 120 EUR). V tomto případě se SP a ZP, které platí zaměstnanec a jeho zaměstnavatel nepočítá z hrubé mzdy, nýbrž z max. VZ.

Další komplikací v modelovém příkladu je stanovení měsíční nezdanitelné části základu daně. Jak již bylo zmíněno, měsíční nezdanitelná část ZD (sleva na poplatníka) činí $729,63 - \frac{ZD}{4}$, pokud základ daně přesáhne částku 1 650,75 EUR. Po dosazení do vzorce: $729,63 - \frac{6\,677,13}{4} = -939,65$, vyjde záporná částka, a proto se nezdanitelná část ZD bude rovnat 0.

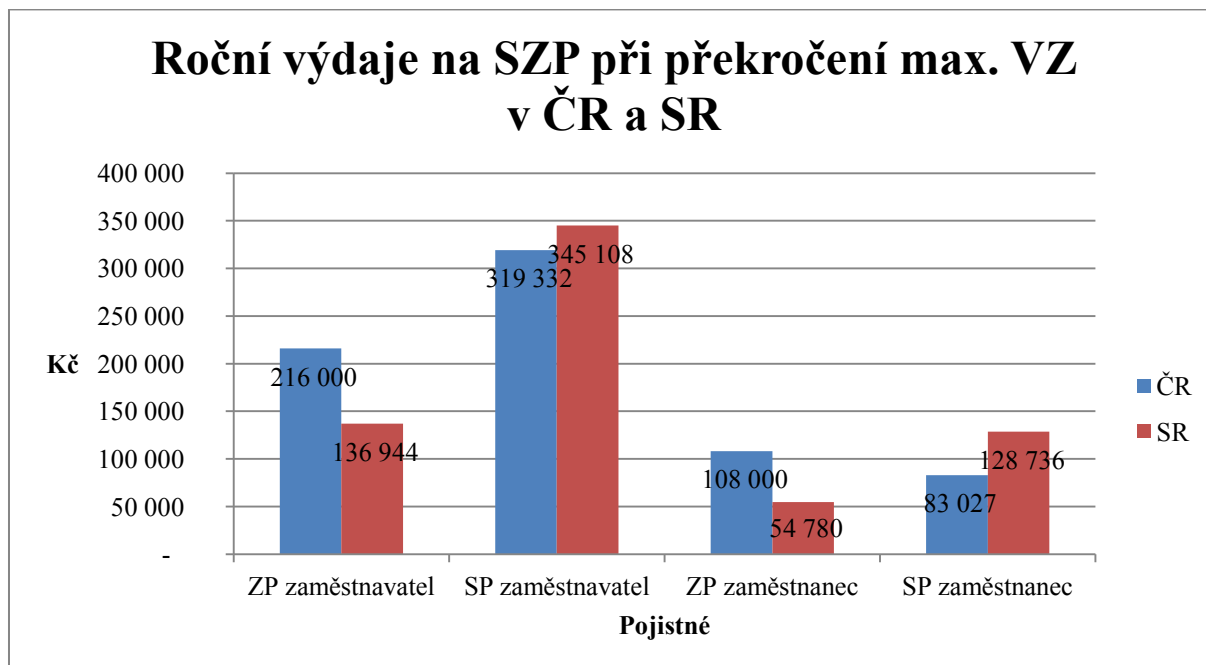
Výpočet daně z příjmů se také liší od ostatních příkladů, a to tak, že se použijí dvě sazby daně, a to:

- 19 % do částky 2 918,52 EUR základu daně,
- 25 % nad částku 2 918,52 EUR základu daně.

V příkladu č. 4.5 se proto počítá 19 % z částky 2 918,52 EUR a 25 % z rozdílu mezi ZD (6 677,13) a částkou 2 918,52.

Graf 4.5 znázorňuje celkové roční výdaje na SZP při překročení max. VZ v ČR a na Slovensku.

Graf 4.5 Roční výdaje na SZP při překročení maximálního VZ v ČR a SR



Zdroj: vlastní zpracování

Na zdravotní pojištění zaplatí zaměstnanec a zaměstnavatel v ČR za rok 2015 celkem o 69 % více než na Slovensku. Celkové pojistné na ZP je vyšší u zaměstnavatele i zaměstnance v ČR z toho důvodu, že pro něj není v České republice stanoven maximální vyměřovací základ zatímco na Slovensku ano. Maximální VZ je stanoven pro SP v ČR i na Slovensku, ale celkové odvody na SP za rok 2015 jsou vyšší na Slovensku, protože v ČR se po překročení max. VZ pojistné na SP dále nepočítá (VZ je nulový), zatímco na Slovensku se počítá vždy z maximálního vyměřovacího základu.

Maximální vyměřovací základ pro SP je v přepočtu na koruny stanoven vyšší na Slovensku než v ČR.

4.2 Výpočet pojistného na sociální zabezpečení u OSVČ

Jak již bylo zmíněno v druhé kapitole, v České republice je u osob samostatně výdělečně činných rozhodným obdobím kalendářní rok a vyměřovacím základem je

minimálně 50 % dílčího základu daně z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti nebo částka, kterou si OSVČ určí.

Na zdravotní pojištění platí OSVČ v ČR 13,5 % z vyměřovacího základu a na sociální pojištění 29,2 %. Pokud se OSVČ účastní nemocenského pojištění, které je dobrovolné, odvádí další 2,3 % z vyměřovacího základu.

Samostatná výdělečná činnost se dělí na:

- hlavní výdělečnou činnost a
- vedlejší výdělečnou činnost (např. když poplatník kromě podnikání vykonává zaměstnání).

Způsob výkonu výdělečné činnosti má vliv na stanovení výše pojistného a záloh. Osoba samostatně výdělečně činná provozující hlavní činnost je vždy účastna důchodového pojištění (i když dosáhla malého zisku, nebo se dokonce ocitla ve ztrátě) a zálohy platí vždy alespoň v minimální výši.

OSVČ, která patří do skupiny provozující vedlejší činnost, nemusí v prvním roce podnikání platit zálohy na SZP a v dalších letech platí zálohy vypočtené ze skutečně dosaženého zisku. Pokud však OSVČ nedosáhne tzv. rozhodné částky (která v roce 2015 činí 63 865 Kč), není povinna platit na další rok zálohy na SP. Zálohy na ZP se u vedlejší činnosti počítají z dosaženého zisku podnikatele.

Následující modelové příklady jsou zaměřeny na činnost hlavní.

Jak bylo charakterizováno v kapitole třetí, u OSVČ pro stanovení vyměřovacího základu rozlišujeme období. V období od:

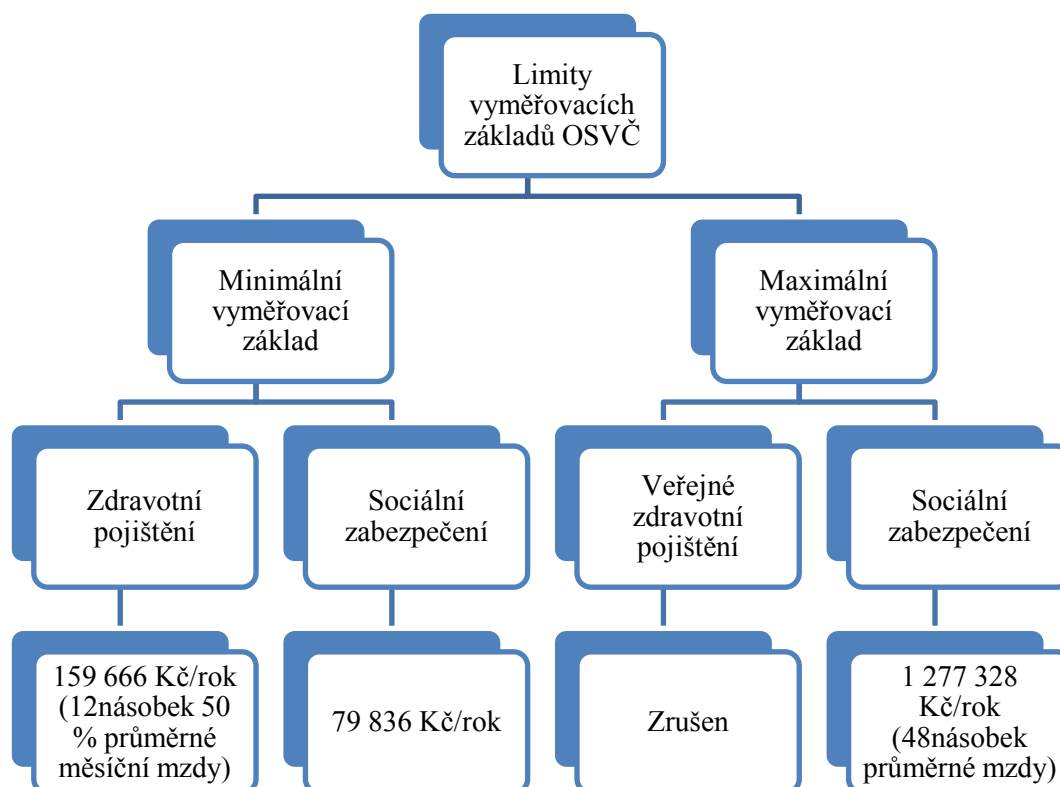
- a) 1. ledna do 30. června je rozhodným obdobím kalendářní rok, který dva roky předchází kalendářnímu roku, ve kterém je OSVČ povinna platit pojistné,
- b) 1. července do 31. prosince je rozhodným obdobím kalendářní rok, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém je OSVČ povinna platit pojistné.

Vyměřovací základ osob samostatně výdělečně činných na Slovensku je podíl jedné dvanáctiny základu daně z příjmů OSVČ (nesníženého o zaplacené pojistné) a koeficientu 1,486.

Povinnost platit nemocenské a důchodové pojištění vzniká (nebo nadále trvá) osobě samostatně výdělečně činné, pokud dosáhla v rozhodném období příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti alespoň 4 830 EUR.

Graf 4.6 zobrazuje limity vyměřovacích základů pro sociální a zdravotní pojištění, které jsou platné v roce 2015 pro OSVČ.

Graf 4.6 Limity vyměřovacích základů u OSVČ v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Minimální VZ pro zdravotní pojištění se nepoužije např. v případě, kdy je OSVČ po celý měsíc státním pojištěncem nebo po celý měsíc pobírá nemocenskou. Při pobírání nemocenských dávek po celý měsíc se krátí minimální VZ také u sociálního pojištění.

Př. 4.6 Výpočet sociálního pojištění OSVČ v ČR

Příklad 4.6 demonstruje postup výpočtu pojistného na SP z minimálního VZ, vypočteného VZ a maximálního VZ.

Pan Dlouhý podniká na základě živnostenského oprávnění (hlavní činnost) a rád by věděl, kolik by zaplatil na pojistném na sociální zabezpečení, pokud by měl v roce 2015:

- celkové příjmy 400 000 Kč a výdaje 310 000 Kč,
- celkové příjmy 800 000 Kč a výdaje 300 000 Kč,
- celkové příjmy 6 000 000 Kč a výdaje 2 900 000 Kč.

Nemocenské pojištění si pan Dlouhý neplatí.

	Kč		
	Výpočet 1	Výpočet 2	Výpočet 3
Příjmy	400 000	800 000	6 000 000
Výdaje	310 000	300 000	2 900 000
Dílčí základ daně dle § 7	$400\,000 - 310\,000$ = 90 000	$800\,000 - 300\,000$ = 500 000	$6\,000\,000$ – 2 900 000 = 3 100 000
Vypočtený vyměřovací základ	$90\,000 \cdot 50\%$ = 45 000	$500\,000 \cdot 50\%$ = 250 000	$3\,100\,000 \cdot 50\%$ = 1 550 000
Minimální VZ SP	79 836		
Maximální VZ SP	1 277 328		
Určený VZ SP	79 836	250 000	1 277 328
SP 29,2 %, z toho:	$79\,836 \cdot 29,2\%$ = 23 312	$250\,000 \cdot 29,2\%$ = 73 000	$1\,277\,328 \cdot 29,2\%$ = 372 980
důchodové pojištění 28 %	$79\,836 \cdot 28\%$ = 22 354	$250\,000 \cdot 28\%$ = 70 000	$1\,277\,328 \cdot 28\%$ = 357 652
příspěvek na SPZ 1,2 %	$79\,836 \cdot 1,2\%$ = 958	$250\,000 \cdot 1,2\%$ = 3 000	$1\,277\,328 \cdot 1,2\%$ = 15 328

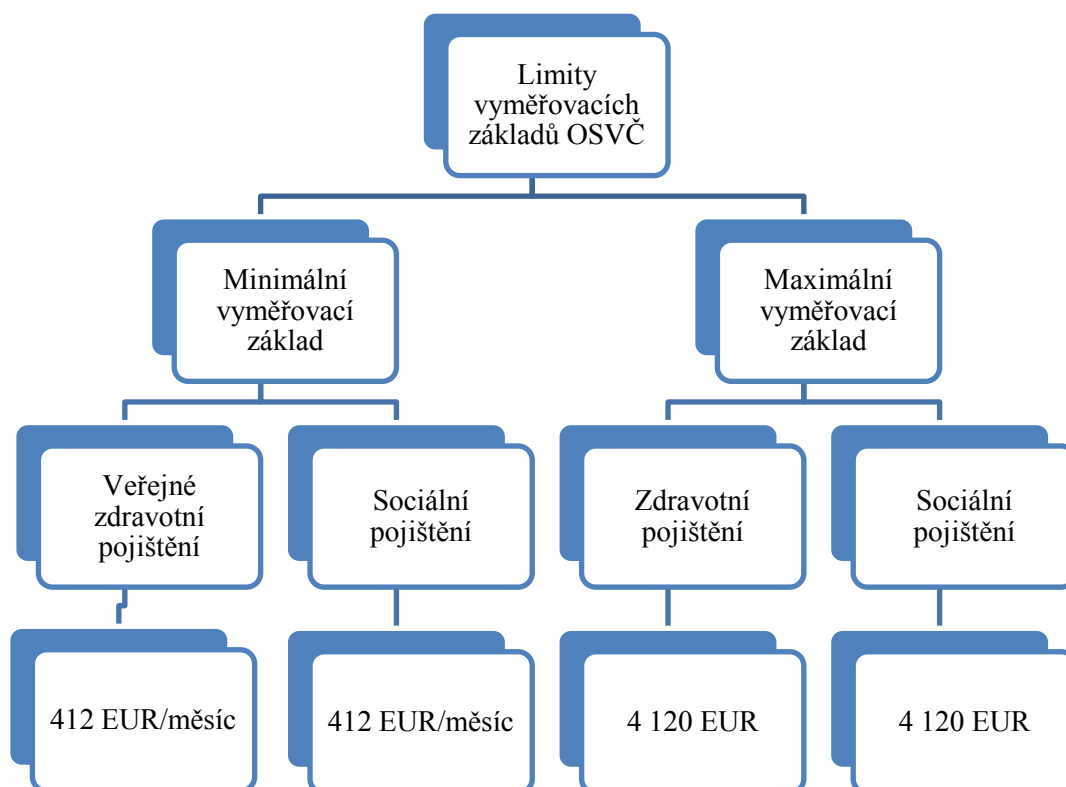
Zdroj: vlastní zpracování

Pokud je vypočtený vyměřovací základ vyšší než minimální VZ a zároveň nižší než maximální VZ, počítá se SP z takto vypočteného VZ (viz výpočet 2 v př. 4.6). Pokud je

vypočtený vyměřovací základ nižší než minimální, sociální pojištění je nutné odvést z minimálního vyměřovacího základu (viz výpočet 1). Při překročení max. VZ se postupuje obdobně (viz výpočet 3).

Graf 4.7 znázorňuje limity vyměřovacích základů OSVČ na Slovensku.

Graf 4.7 Limity vyměřovacích základů OSVČ na Slovensku



Zdroj: vlastní zpracování

Následující příklad je zaměřen na výpočet SP OSVČ na Slovensku, a to z minimálního VZ, určeného VZ a maximálního VZ.

Př. 4.7 Výpočet sociálního pojištění OSVČ na Slovensku

Pan Kubko by rád věděl, v jaké výši by byl povinen platit pojistné na SP v případě níže dosažených příjmů a k nim souvisejícím výdajům. Při výpočtu pojistného na SP od 1. ledna 2015 vycházíme z příjmů dosažených v roce 2013. Celkové příjmy v roce 2013 byly ve výši 14 440,43 EUR, výdaje 11 191,33 EUR. Na zálohách na ZP zaplatil pan Kubko celkem 500 EUR.

	EUR	Kč
Příjmy	14 440,43	400 000
Výdaje	11 191,33	310 000
Dílčí základ daně z podnikání	$14\,440,43 - 11\,191,33 = 3\,249,10$	90 000
Zaplacené zálohy na SZP za rok 2013	500	13 850
Upravený ZD	$3\,249,10 + 500 = 3\,749,10$	103 863
Vyměřovací základ	$\left(\frac{3\,749,10}{1,6}\right) \div 12 = 195,26$	5 409
Minimální VZ	412	11 412
Maximální VZ	4 120	114 124
Určený VZ	412	11 412
Sociální pojištění 33,15 %, z toho:	$412 \cdot 33,15 \% = 136,57$	3 783
nemocenské pojištění 4,4 %	$412 \cdot 4,4 \% = 18,12$	502
starobní pojištění 18 %	$412 \cdot 18 \% = 74,16$	2 054
invalidní pojištění 6 %	$412 \cdot 6 \% = 24,72$	685
RF solidarity 4,75 %	$412 \cdot 4,75 \% = 19,57$	542

Zdroj: vlastní zpracování

Postup výpočtu SP u OSVČ na Slovensku je odlišný od výpočtu v ČR. Nejprve je nutné vypočítat upravený ZD, který představuje součet DZD z podnikání a zaplacených záloh na SZP za dané období. Po výpočtu upraveného ZD se provede výpočet vyměřovacího základu. Vyměřovací základ činí podíl jedné dvanáctiny základu daně z příjmů OSVČ (nesníženého o zaplacené pojistné) a koeficientu 1,6 (koeficient 1,486 je platný až o 1. 7. 2015). Pokud je vypočtený VZ nižší než minimální, pojistné se platí z min. VZ.

V případě, že by měl pan Kubko celkové příjmy 28 880,86 EUR a výdaje 10 830,54, výpočet pojistného by byl následující. Celkově zaplatil na zálohách 1 500 EUR.

	EUR	Kč
Příjmy	28 880,86	800 000
Výdaje	10 830,32	300 000
Dílčí základ daně z podnikání	$28\,880,86 - 10\,830,32$ $= 18\,050,54$	500 000
Zaplacené zálohy na SZP za rok 2013	1 500	41 550
Upravený ZD	$18\,050,54 + 1\,500 = 19\,550,54$	541 55,
Vyměřovací základ	$\left(\frac{19\,550,54}{1,6}\right) \div 12 = 1\,018,25$	28 206
Minimální VZ	412	11 412
Maximální VZ	4 120	114 124
Určený VZ	1018,25	28 206
Sociální pojištění 33,15 %	$1\,018,25 \cdot 33,15\% = 337,54$	9 350

Zdroj: vlastní zpracování

Výše vypočteného vyměřovacího základu není nižší než minimální VZ a zároveň nepřesahuje výši max. VZ, pojistné se proto počítá z vypočteného VZ.

Pokud by příjmy pana Kubky byly 216 606,49 EUR a výdaje 104 693,14 EUR, došlo by k překročení maximálního VZ a pojistné by se počítalo následujícím způsobem.

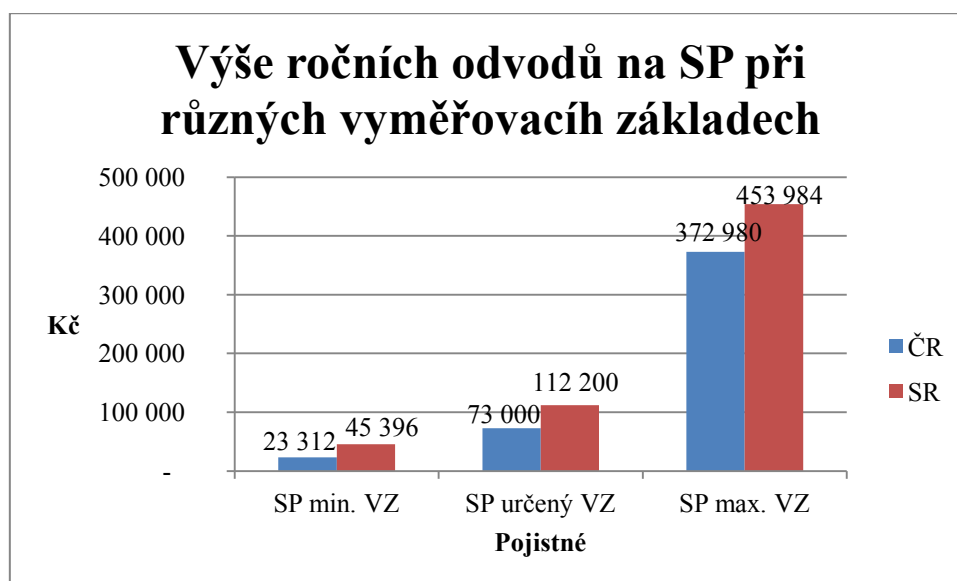
	EUR	Kč
Příjmy	216 606,49	6 000 000
Výdaje	104 693,14	2 900 000
Dílčí základ daně z podnikání	$216\,606,49 - 104\,693,14$ $= 111\,913,35$	3 100 000
Zaplacené zálohy na SZP za rok 2013	3 800	105 260
Upravený ZD	$111\,913,35 + 3\,800 = 115\,713,35$	3 205 260
Vyměřovací základ	$\left(\frac{115\,713,35}{1,6}\right) \div 12 = 6\,026,73$	166 940
Minimální VZ	412	11 412
Maximální VZ	4 120	114 124
Určený VZ	4 120	114 124
Sociální pojištění 33,15 %	$4\,120 \cdot 33,15\% = 1\,365,78$	37 832

Zdroj: vlastní zpracování

V této situaci byl postup výpočtu obdobný jako při výpočtu pojistného z minimálního vyměřovacího základu. Jelikož vypočtený VZ přesáhl hranici max. VZ, pojistné na SP se počítalo z max. VZ stanoveného pro rok 2015, tedy z částky 4 120 EUR.

Graf 4.8 znázorňuje výši pojistného na SP, které zaplatí osoby samostatně výdělečně činné z výše uvedených příkladů, a to v případech, kdy je pojistné na SP počítáno z minimálního VZ, vypočteného VZ a maximálního VZ.

Graf 4.8 Výše ročních odvodů na SP při různých vyměřovacích základech



Zdroj: vlastní zpracování

Slovenská OSVČ platí vyšší pojistné na SP než česká OSVČ během celého roku 2015, a to ve všech třech případech - tedy v případě, kdy je SP počítáno z minimálního VZ, určeného VZ i maximálního VZ. Vyšší odvody na SP u osob samostatně výdělečně činných jsou zapříčiněny vyšší sazbou, a to o 3,95 %. Rovněž limity vyměřovacích základů (minimální a maximální) jsou ve Slovenské republice stanoveny na vyšší úrovni ve srovnání s Českou republikou.

V závěru čtvrté kapitoly jsou popsány určité nedostatky systému sociálního zabezpečení v České republice a zároveň navržena možná doporučení, jež by mohla vést k zlepšení tohoto systému.

4.3 Problematika pojistného na sociální zabezpečení v České republice

Výdaje na sociální dávky v České republice mají každoročně vzestupnou tendenci. Dochází ke stárnutí populace, což má za následek zvyšování výdajů na důchodové pojištění. Jako možnost vedoucí ke zvýšení příjmů do státního rozpočtu se jeví např. zrušení maximálního vyměřovacího základu pro sociální pojištění.

Zrušení maximálního vyměřovacího základu pro sociální pojištění

Modelové příklady v této podkapitole jsou zaměřeny na zaměstnance (a s tím spojené odvody na SP jeho zaměstnavatele).

V příkladu 4.8 je vypočtena celková výše odvodů na SP při překročení max. VZ a při zrušení max. VZ.

Výpočet vychází z příkladu 4.4, ve kterém byla vypočtena výše celkových odvodů při překročení max. VZ u zaměstnance.

Př. 4.8 Celková výše odvodů na SP při překročení max. VZ a při zrušení max. VZ

Pan Malý má v roce 2015 stanovenou hrubou měsíční mzdu 200 000 Kč a rád by věděl, kolik v roce 2015 zaplatí na pojistném na SP a kolik by zaplatil, kdyby došlo ke zrušení max. VZ.

	Rok 2015 (Kč)	Vlastní návrh – zrušení max. VZ (Kč)
Hrubá mzda	200 000	
SP zaměstnanec v běžném měsíci	$200\,000 \cdot 6,5\% = 13\,000$	$200\,000 \cdot 6,5\% = 13\,000$
SP zaměstnavatel v běžném měsíci	$200\,000 \cdot 25\% = 50\,000$	$200\,000 \cdot 25\% = 50\,000$
SP zaměstnanec v měsíci překročení max. VZ	$77\,328 \cdot 6,5\% = 5\,027$	$200\,000 \cdot 6,5\% = 13\,000$
SP zaměstnavatel v měsíci překročení max. VZ	$77\,328 \cdot 25\% = 19\,332$	$200\,000 \cdot 25\% = 50\,000$
SP zaměstnanec v měsíci po překročení max. VZ	$0 \cdot 6,5\% = 0$	$200\,000 \cdot 6,5\% = 13\,000$
SP zaměstnavatel v měsíci po překročení max. VZ	$0 \cdot 25\% = 0$	$200\,000 \cdot 25\% = 50\,000$
SP celkem	87 359	306 000

Zdroj: vlastní zpracování

V měsících, ve kterých nedošlo k překročení max. VZ se výpočet pojistného na SP provádí obvyklým způsobem. V měsíci překročení, tedy v červenci, je stanoven vyměřovací základ ve výši 77 328 Kč (jako rozdíl mezi max. VZ a souhrnem VZ v předcházejících měsících). Kdyby došlo ke zrušení max. VZ, příjem do státního rozpočtu by se v tomto měsíci zvýšil celkem o 38 641 Kč za jednoho zaměstnance s nadprůměrnými příjmy. V měsících následujících po překročení max. VZ by se příjem do státního rozpočtu zvýšil o 63 000 Kč/měsíc, celkem tedy o 315 000 Kč (srpen-prosinec). Celkové příjmy do státního rozpočtu plynoucí od jednoho zaměstnance s nadprůměrnými příjmy by se v jednom roce díky zrušení max. VZ zvýšily celkem o 88 %.

Zvýšení sazeb pojistného u zaměstnanců

Mezi další navrhované změny, jež by zvýšily příjmy státního rozpočtu, lze zahrnout zvýšení sazeb pojistného na sociální pojištění u zaměstnanců, a to v návaznosti na snížení sazeb pojistného na SP, které je povinen platit za své zaměstnance zaměstnavatel.

Např. v roce 2008 činila sazba pojistného na SP pro zaměstnance 8 % a pro zaměstnavatele 26 %. Zatímco sazba pojistného pro zaměstnance se snížila, pro zaměstnavatele byla ještě vyšší, než tomu je v roce 2015. Navrhovaná změna by spočívala ve zvýšení sazby pojistného u zaměstnance z 6,5 % na 8,5 % a u zaměstnavatele by v rozsahu této změny došlo ke snížení sazby, a to z 25 % na 23 %, jak je uvedeno v příkladu 4.9.

Př. 4.9 Výpočet SP u zaměstnanců v roce 2015 a při změně sazby

	Rok 2015 (Kč)	Vlastní návrh - změna sazby (Kč)
Hrubá mzda	26 611	
SP zaměstnavatel	$26\,611 \cdot 25\% = 6\,653$	$26\,611 \cdot 23\% = 6\,121$
SP zaměstnanec	$26\,611 \cdot 6,5\% = 1\,730$	$26\,611 \cdot 8,5\% = 2\,262$

Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z příkladu 4.9, celkové odvody do státního rozpočtu by se při daném návrhu nezměnily, avšak zaměstnavatelé by v důsledku změny sazby měli větší motivaci zaměstnávat zaměstnance na hlavní pracovní poměr, jelikož by se pro ně snížila cena práce. Ročně by tak mohli na pojistném na SP za jednoho zaměstnance s průměrnou mzdou ušetřit celkem 6 384 Kč.

5 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo charakterizovat pojistné na sociální zabezpečení v České republice a ve Slovenské republice a navrhnout možné změny, jež by vedly ke zlepšení systému sociálního zabezpečení v ČR. Na základě teoretických znalostí byly aplikovány modelové příklady, které znázorňují výpočty pojistného u jednotlivých skupin poplatníků, a to v různých situacích, např. z minimálního či maximálního vyměřovacího základu. V modelových příkladech bylo rovněž provedeno srovnání výpočtu v jednotlivých zemích a poukázáno na základní rozdíly. Cíl této bakalářské práce byl v jednotlivých kapitolách naplněn.

V této bakalářské práci byl nejprve popsán systém sociálního zabezpečení ve srovnávaných zemích. Byly zde specifikovány základní pojmy týkající se sociálního pojištění a popsány jednotlivé podsystémy, včetně dávek, které jsou z těchto podsystémů poskytovány.

Čtvrtá kapitola obsahovala samotnou analýzu sociálního pojištění ve srovnávaných zemích. Modelové příklady byly zaměřeny na sociální pojištění, jež je povinen platit zaměstnanec, zaměstnavatel a osoba samostatně výdělečně činná.

Bylo zjištěno, že systémy pojistného na sociální zabezpečení v České republice a ve Slovenské republice jsou si podobné. Mezi nejvýznamnější rozdíly však patří např. počet podsystémů sociálního pojištění v obou zemích a způsob výplaty některých dávek. Nemocenské dávky poskytované z nemocenského pojištění se na Slovensku poskytují zaměstnancům od 11. dne dočasné pracovní neschopnosti, kdežto v ČR od 4. dne. Naopak podmínky pro vyplácení nemocenského pro osoby samostatně výdělečně činné jsou lepší na Slovensku. OSVČ je poskytována nemocenská dávka již od 1. dne dočasné pracovní neschopnosti, v ČR až od 15. dne.

Mezi další rozdíl lze zahrnout např. výše limitů vyměřovacích základů. Na Slovensku jsou tyto limity stanoveny ve stejné výši pro sociální i zdravotní pojištění, a to jak u minimálního VZ, tak u maximálního VZ (u zaměstnanců min. VZ není stanoven). V České republice byl max. VZ pro ZP zrušen a u zaměstnanců není stanoven ani min. VZ pro SP. Při výpočtu pojistného na SP při překročení maximálního VZ na Slovensku se postupuje jiným způsobem než v ČR.

Sociální zabezpečení v České republice tvoří významnou část státního rozpočtu. Systém sociálního zabezpečení není příliš stabilní a dochází v něm k častým změnám.

Poslední nejvýznamnější změnou v systému sociálního pojištění v ČR byla důchodová reforma v roce 2013. V rámci důchodové reformy vznikla možnost spořit si na důchod na individuálních účtech v tzv. II. pilíři. Za další významnou změnu lze považovat zrušení maximálního vyměřovacího základu stanoveného pro zdravotní pojištění v roce 2012.

Jak již bylo zmíněno, výdaje na sociální dávky každoročně rostou, a proto je vhodné hledat možná řešení, jež by přispěla ke zvýšení příjmů do státního rozpočtu. V závěru čtvrté kapitoly bylo navrženo zrušení max. VZ pro SP nebo zvýšení sazby pojistného na SP pro zaměstnance spolu se snížením sazby pro zaměstnavatele. Celkové odvodové zatížení zaměstnavatele v současné době činí 34 % z hrubé mzdy zaměstnance. Z důvodu povinnosti platit pojistné v tak velké výši zaměstnavatelé nechtějí přijímat nové zaměstnance na hlavní pracovní poměr a volí tak pro ně levnější variantu, např. v podobě zaměstnání na dohodu o provedení práce, z které se při výdělku do 10 000 Kč pojistné na SZP neodvádí.

Seznam použité literatury

a) Odborné knihy

1. ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9.
2. KOLEKTIV AUTORŮ. *Daňová a sociální optimalizace ve vztahu k nezaměstnanosti v České republice*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. ISBN 978-80-248-2938-8.
3. TRNKOVÁ, Ludmila a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných*. 12. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-426-2.
4. VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-381-2.
5. ŽÁKOVÁ, Pavlína a kol. *Státní rozpočet 2014 v kostce*. Praha: MF, 2014. ISBN 978-80-85045-60-4.
6. ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2014*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-861-1.

b) Zákony a vyhlášky

1. Zákon č. 589/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
2. Zákon č. 187/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o nemocenském pojištění.
3. Zákon č. 155/1995 Sb. ze dne 30. června 1995, o důchodovém pojištění.
4. Zákon č. 461/2003 Z. z. ze dne 30. října 2003, o sociálním pojištění.
5. Zákon č. 595/2003 Z. z. ze dne 4. listopadu 2003, o dani z příjmů.

c) Internetové zdroje

1. BUSINESS INFO, 2011. *Pojistné na sociální zabezpečení* [online]. 1. 1. 2011 [cit. 5. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pojistne-na-socialni-zabezpeceni-3564.html#pojistne>
2. ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *ČNB: Kurzy devizového trhu* [online]. 2. 1. 2015 [cit. 2. 1. 2015]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp

3. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. ČSSZ. [online]. [Cit. 7. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz>
4. FINANCE.CZ. [online]. [Cit. 13. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.finance.cz>
5. FINANCE.SK. [online]. [Cit. 22. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.finance.sk>
6. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. [online]. [Cit. 3. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>
7. POŠTOVNÁ BANKA, 2015. *Ekonomický týždenník* [online]. [Cit. 5. 1. 2015]. Dostupné z: https://www.postovabanka.sk/media/692018/ET-2015_2t.pdf
8. SOCIÁLNA POISŤOVŇA. [online]. [Cit. 9. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/legislativa>
9. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. [online]. [Cit. 3. 1. 2015]. Dostupné z: <http://slovak.statistics.sk>
10. VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA. *VŠZP: Preddavky na poistné* [online]. [Cit. 26. 3. 2015]. Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/preddavky-poistne.html>

Seznam zkratek

ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
HM	Hrubá mzda
Kč	Koruna česká
K.S.	Komanditní společnost
Max. VZ	Maximální vyměřovací základ
Min. VZ	Minimální vyměřovací základ
MPSV	Ministerstvo práce a sociální věcí
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SP	Sociální pojištění
S.R.O.	Společnost s ručením omezeným
SR	Slovenská republika
SZP	Sociální a zdravotní pojištění
VZ	Vyměřovací základ
ZD	Základ daně
ZP	Zdravotní pojištění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že:

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnutou licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. května 2015

Veronika Glacová

Veronika Glacová