

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Zaměstnavatel v systému sociálního zabezpečení

Employer in the social security system

Nikol Mešterová

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Zaměstnavatel v systému sociálního zabezpečení“

vypracoval/a samostatně pod odborným dohledem vedoucí/vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 19. 8. 2023

v. r. *Nikol Mešterová*

Zásady pro vypracování práce

1. Charakterizujte systém sociálního zabezpečení z pohledu rozsahu a právní úpravy.
2. Detailně popište postavení a povinnosti zaměstnavatele v systému sociálního zabezpečení včetně sankcí za nesplnění nebo porušení povinnosti plátce.
3. Na praktických příkladech demonstруйте problematiku odvodů pojistného.
4. Shrňte řešenou problematiku.

Poděkování

Tímto bych ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce, Ing. Pavlíně Hejdukové, Ph.D. za profesionální přístup, přínosné rady a spolupráci při vedení této práce.

Obsah

Úvod.....	6
1 Sociální zabezpečení	8
1.1 Sociální pojištění.....	11
1.2 Důchodové pojištění.....	11
1.3 Nemocenské pojištění.....	12
1.4 Státní politika zaměstnanosti	15
2 Zaměstnavatel a sociální zabezpečení.....	18
2.1 Důchodové pojištění.....	18
2.2 Nemocenské pojištění.....	18
2.3 Rozhodné období, postup výpočtu a sazby pojistného	22
3 Sankce za porušení povinností u zaměstnavatele	23
3.1 Povinnosti zaměstnavatele při vedení evidenčních listů důchodového pojištění.....	23
3.2 Přestupky a správní delikty.....	25
3.3 Výše sankcí.....	26
4 Demonstrace problematiky na praktických příkladech – zaměstnání malého rozsahu.....	28
4.1 Modelový příklad č. 1	28
4.2 Modelový příklad č. 2	29
4.3 Modelový příklad č. 3	29
4.4 Modelový příklad č. 4	30
5 Demonstrace problematiky na praktických příkladech – dohody konané mimo pracovní poměr	31
5.1 Modelový příklad č. 1	32
5.2 Modelový příklad č. 2	32

5.3	Modelový příklad č. 3	33
5.4	Modelový příklad č. 4	33
5.5	Modelový příklad č. 5	34
6	Demonstrace problematiky na praktických příkladech – pracovní poměr.....	36
6.1	Modelový příklad č. 1	36
6.2	Modelový příklad č. 2	37
6.3	Modelový příklad č. 3	37
6.4	Modelový příklad č. 4	38
7	Demonstrace problematiky na praktických příkladech – zaměstnanecké benefity	40
7.1	Modelový příklad č. 1	41
7.2	Modelový příklad č. 2	41
7.3	Modelový příklad č. 3	42
7.4	Modelový příklad č. 4	43
7.5	Modelový příklad č. 5	44
8	Demonstrace problematiky na praktických příkladech – náhrada mzdy	46
8.1	Modelový příklad č. 1	47
8.2	Modelový příklad č. 2	49
	Závěr	50
	Seznam použitých zdrojů	52
	Seznam tabulek.....	55
	Seznam zkratk	56

Úvod

Zaměstnavatel na základě pracovněprávního vztahu poskytuje za určitou odměnu práci svým zaměstnancům. V souvislosti s tím vzniká zaměstnavateli mnoho povinností, přičemž s ohledem na přeloženou bakalářskou práci lze za nejdůležitější považovat ochranu pracujících a zajištění jejich sociálních práv. Zaměstnavatel společně se státem používá k plnění těchto povinností nástroje v podobě finančních prostředků, úlev či poskytnutí určitých sociálních podpor v případě vzniku sociálních událostí. Událostmi, kterými se zaměstnavatel těmito nástroji má snažit zamezit či pomoci při jejich zvládnutí přímo svému zaměstnanci či zaměstnancově rodině je invalidita, nemoc, stáří, nezaměstnanost či jiné nepředvídatelné situace. Základní povinnost zaměstnavatel plní v souvislosti s výše uvedeným v podobě odvodu pojistného z platů a mezd svých zaměstnanců a zároveň odvodu své vlastní části pojistného za své zaměstnance příslušné správě sociálního zabezpečení. Splnění této povinnosti včas a ve správné výši, zajistí zaměstnancům nárok na sociální dávky či pomoc v situacích, které to vyžadují. Mezi povinnostmi zaměstnavatele v systému sociálního zabezpečení nepatří pouze ty finančního charakteru, ale zaměstnavatel musí zároveň dodržovat pracovní práva a vhodné podmínky pro práci zaměstnanců. Zařadit do tohoto druhu povinností lze například dodržování výše minimální mzdy, dále nesmí být porušena pracovní doba stanovená pro daný typ pracovního poměru a charakteru práce. Bezpečné a zdravé pracovní prostředí se řadí také mezi práva zaměstnanců, které jim mají zaměstnavatelé povinnost zajistit.

Důvodem výběru tohoto tématu bakalářské práce je představení důležitosti této oblasti ze strany zaměstnavatele, a ne pouze ze strany zaměstnance. V této práci je zpracována charakteristika sociálního zabezpečení z mnoha pohledů, sociální zabezpečení není spojeno pouze s jedním významem, ale naopak je ho možné chápat mnoha způsoby. Rozdělení tohoto systému do dalších konkrétních oblastí jako je, důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je také součástí této práce a je tomu věnována velká část, protože každá složka má své vlastní právní předpisy, kterými se řídí. Ve druhé části bakalářské práce je charakterizován pojem zaměstnavatel a současně je vymezena jeho klíčová role v naplňování jednotlivých složek sociálního zabezpečení. Pro pochopení důležitosti dodržování povinností ze strany zaměstnavatele jsou v třetí části popsány sankce, které v případě porušení těchto pravidel hrozí.

Práce poté ve své aplikační rovině obsahuje demonstraci řešené problematiky na praktických příkladech. Zde jsou představena vybraná specifika sociálního zabezpečení v kontextu povinností zaměstnavatele, přičemž důraz je kladen na odvody pojistného, které musí zaměstnavatel zajistit s výkonem práce a vyplacenými odměnami za práci svých zaměstnanců.

V práci jsou využity základní metodické postupy jako je rešerše literárních zdrojů, deskripce právních předpisů upravujících problematiku sociálního zabezpečení a s tím souvisejících skutečností, dále analýzu povinností zaměstnavatele v kontextu naplňování sociálního zabezpečení a syntézu zjištěných poznatků.

Práce se opírá o široký přehled odborné literatury a zejména o právní předpisy upravující řešenou problematiku.

Hlavním cílem práce je zpracovat přehled povinností zaměstnavatele v kontextu sociálního zabezpečení s důrazem na odvody pojistného a aplikovat zjištěné poznatky na praktické příklady, které mohou být nápomocné při řešení konkrétních situací souvisejících na sociálním zabezpečení v prostředí České republiky.

1 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení nemá jednu jednoznačnou definici, jež by přímo vymezovala pojem sociální zabezpečení. Můžeme tedy sociální zabezpečení vysvětlit mnoha způsoby a máme k tomuto pojmu velké množství definic, kdy každá z nich se v něčem trochu odlišuje, ale zároveň jsou všechny správné a vysvětlují, jak sociální zabezpečení vlastně funguje. V první řadě, je důležité si vysvětlit jak a kde pojem sociální zabezpečení vznikl, co vše si pod ním tedy můžeme představit a jak ho vlastně chápat. Pojem sociální zabezpečení jako takový vznikl teprve ve 20. století. Předchůdcem sociálního zabezpečení byl pojem chudinská péče, kdy právě péče o chudé byla záležitostí soukromých dobrovolných institucí, jako byly církve, spolky, obce, anebo svobodná města. Stát vzal péči o chudé na sebe až později (Klusáčková, 2007).

„Sociální zabezpečení je plodem sociální politiky státu (social policy), kterou lze definovat jako soustavné a cílevědomé úsilí o změnu nebo o udržení a fungování svého sociálního systému.“ (Šimák, 2013, str. 23) Jak bylo zmíněno, sociální zabezpečení má mnoho definic a toto byla právě jedna z nich.

Kukalová & Moravec (2014) zase popisují sociální zabezpečení jako součást sociální politiky státu, která poskytuje ochranu a pomoc jednotlivcům v případě vzniku tzv. sociálních událostí (někdy jsou označovány jako sociální rizika, popř. sociální případy). Mezi sociální události lze zařadit zejména nemoc, úraz, invaliditu, stáří, těhotenství, mateřství a rodičovství, úmrtí živitele a také nezaměstnanost.

Také se v jednotlivých zemích uplatňují odlišné přístupy v systémech sociálního zabezpečení. Co se týče států Evropské unie, většina z nich uplatňuje tzv. třípilířový systém. První pilíř lze chápat jako státem garantované dávky (důchody, penze atd.). Druhý pilíř představuje důchody nebo dávky poskytované od zaměstnavatelů svým zaměstnancům. Třetím a zároveň posledním pilířem rozumíme soukromé aktivity občanů v podobě životního pojištění, úrazového pojištění, důchodového pojištění, spoření, penzijní připojištění a další (Bartošová, 2010).

„Sociální zabezpečení je systém institucí, zařízení a opatření, které pomáhají předcházet sociálním událostem občanů a zmírňovat či odstraňovat jejich následky.“ (Nosková, 2012, str. 6) I tímto způsobem lze sociální zabezpečení chápat.

Krebs (2007) vysvětluje sociální zabezpečení jako součást sociální politiky a jako sociálního prostředek k uskutečňování jejích úkolů a cílů můžeme potom zabezpečení chápat jako soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím a pomocí se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí občanů.

Sociálním událostem v tomto případě rozumíme jako určité životní situace, které stát uznává jako tíživé a nabízí v jejich případě občanům pomoc, neboť člověk není schopen vůbec, anebo obtížně tyto situace zvládnout sám bez pomoci zvenčí. Jinak řečeno jsou to také situace, které vyvolávají sociální napětí. Stát se snaží je řešit s cílem stability a sociálního klidu, které jsou jako předpoklad pro ekonomický rozvoj (Gregorová & Galvas, 2000).

„Sociální zabezpečení souhrnně označuje všechny sociální instituce poskytující občanům radu (poradenství), ochranu (prevenci), materiální (věcná) a peněžní plnění (dávky), služby a azyl (ústavní péči) k uspokojení jejich sociálních potřeb.“ (Nosková, 2012, str.6)

„Rozvoj společnosti představuje celou škálu nejrůznějších změn, včetně změn života člověka. Člověk se dostává do nových rizikových situací a stává se pro něho stále obtížnější (mnohdy dokonce nemožné), aby sám tato rizika plně nesl. V každé vyspělé společnosti je proto problematice sociálních rizik věnována značná pozornost a vykládá se mnoho úsilí, jehož cílem je předcházet, zmírňovat a odstraňovat rizikové situace.“ (Molek, 2013)

Jako soubor opatření, jenž formulují solidaritu s lidmi, kteří čelí hrozbě nedostatku finančních prostředků nebo se zrovna nacházejí v situaci, jež vyžaduje mimořádné finanční výdaje, popisuje Krebs (2007) sociální zabezpečení.

„Stejně jako vymezení sociální politiky je i vymezení sociálního zabezpečení různě široké. V úzkém pojetí bývá sociální zabezpečení omezeno jen důchodové zabezpečení a sociální služby, popř. na systém sociálního pojištění, tj. nemocenské a důchodové pojištění. V širším pojetí se jedná o pojem komplexní, vnitřně dále členěný, chápaný jako soubor právních norem, institutů, institucí a vztahů, jejichž účelem je předcházet možným sociálním rizikům, odstraňovat nepříznivé následky, které vzniknou jedincům v důsledku stanovených sociálních událostí, a vytvářet tak příznivé podmínky pro všestranný sociální rozvoj člověka.“ (Gregorová, 2005, str. 27) V širším pojetí tedy sociální zabezpečení zahrnuje nejen soustavy povinných veřejnoprávních dávek a služeb, na které má občan

právo ze zákona, ale i soustavy sociální pomoci a sociální péče. Krebs (2007, str. 162) tyto soustavy definuje následovně:

- péče o zdraví (léčebná i preventivní),
- zabezpečení při dočasné neschopnosti pro nemoc a úrazy,
- zabezpečení matek v těhotenství a mateřství,
- pomoc při výchově dětí v rodině,
- zabezpečení při invaliditě,
- zabezpečení ve stáří,
- zabezpečení rodinných příslušníků a pozůstalých,
- zabezpečení v nezaměstnanosti.

Sociální zabezpečení je společně s politikou zaměstnanosti podstatnou součástí sociální politiky, a to v každém vyspělém státě, což navazuje na další způsob popisu sociálního zabezpečení, a to pojmem „nástroj sociální politiky. Nejdůležitějším nástrojem, kterým se realizuje sociální politika České republiky, je právě sociální zabezpečení, a to je potom dále strukturováno do tří základních systémů, které uvádějí Kukulová & Moravec (2014, str. 7) následovně:

- Sociální pojištění – zabývá se řešením sociálních situací, na které se jednotlivec může předem připravit formou povinného pojištění neboli odložením částí svých současných příjmů na krytí budoucích nepříznivých sociálních situací. Tyto situace jsou například nemoc, úraz, stáří, úmrtí živitele, invalidita, nezaměstnanost nebo těhotenství a mateřství. Tento systém je financován z plateb pojistného na sociální zabezpečení, jež jsou povinné.
- Státní sociální podpora – v rámci tohoto systému jsou řešeny sociální situace, na které se nelze předem připravit odkladem části příjmů. Jedná se o zaopatřovací dávky poskytované určitým skupinám osob, převážně rodinám s dětmi.
- Sociální pomoc – napomáhá řešit nejobtížnější sociální situace, které nelze zařadit do předchozích kategorií. Zaměřuje se na tzv. sociální nouze, čímž se vyznačují situace, které občan není schopen řešit sám ani s pomocí své rodiny. V rámci sociální pomoci jsou poskytovány hlavně sociální služby, sociálně právní ochrana a dávky sociální pomoci.

V rámci této práce bude na problematiku pohlíženo právě ve formě sociálního pojištění, jež se bude dále rozdělovat do dalších tří subsystémů a ty budou také konkrétně popsány a vysvětleny.

1.1 Sociální pojištění

V této části je dále podrobněji probíráno právě ve formě sociálního pojištění. Sociální pojištění je chápáno jako povinný finanční systém sloužící k zajištění budoucí sociální situaci v podobě odkladu určité části své osobní spotřeby. Jedná se o část sociálního zabezpečení, která je úzce spojena se zaměstnavatelem a je dále rozdělena do dalších tří subsystémů. Důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Všechny platby týkající se těchto tří pojistných systémů se celkově označují termínem „pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti“. Jsou upraveny zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Odvody na sociální zabezpečení jsou příjmem státního rozpočtu s malou výjimkou u důchodového pojištění, jež se eviduje na zvláštní účet důchodového pojištění v rámci státního rozpočtu. V zákoně o státním rozpočtu ČR se bere důchodové pojištění jako samostatná položka příjmů státního rozpočtu. (Veselý, 2009; Kahoun a kol., 2013; Kaczor, 2015)

1.2 Důchodové pojištění

Základní právní předpisy upravující důchodové pojištění jsou:

Zákon č. 582/ 1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů uvádí, že, důchodové pojištění je určeno k vyplácení dvou skupin důchodů:

1. přímé důchody, tj. důchod
 - starobní,
 - invalidní.

2. nepřímé (odvozené) důchody, tj. důchod:

- vdovský,
- vdovecký,
- sirotčí.

Jak už bylo zmíněno, důchodová soustava je povinná pro všechny výdělečně činné osoby na území České republiky. Kdo se konkrétně účastní důchodového pojištění, stanovuje právě Zákon č. 155/1995Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Jsou to právě tyto skupiny osob:

- zaměstnanci,
- zahraniční zaměstnanci,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby pojištěné ze zákona,
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění.

Povinnost účasti na důchodovém pojištění je jedním z prvků, jak zabránit vzniku chudoby a zároveň je to základ principu občanské solidarity. Povinnost je tu důležitá i z toho důvodu, aby byly k dispozici prostředky pro vyplácení důchodů. (Krebs, V. a kol., 2007, str. 206)

Tabulka č. 1: Sazby důchodového pojištění

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	OSVČ
Důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %	28 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě úplného znění č. 104/1996 Sb. zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění), 2023.

1.3 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je součástí pojistného na sociální zabezpečení, spolu s pojistným na důchodové pojištění a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. U nemocenského pojištění se jedná o úpravy podle Zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Nemocenské pojištění je společně s důchodovým pojištěním součástí sociálního pojištění. „Cílem dávek nemocenského pojištění je finančně

zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci, péči o jinou osobu či z důvodu mateřství dočasně ztratí klasický příjem z vlastní ekonomické aktivity.“ (Kaczor, 2022, str. 74). Na základě Zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění jsou pojištěnými osobami nemocenského pojištění:

- zaměstnanci,
- zahraniční zaměstnanci,
- OSVČ.

Ke čtyřem nemocenským dávkám poskytovaných z nemocenského pojištění přibyly v roce 2018 další dvě nemocenské dávky. V současné době je tedy možné obdržet šest možných typů nemocenských dávek, které jsou, jak Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění § 4 říká, následující:

- nemocenské (v případě nemoci, úrazu nebo karantény pojištěnce),
- peněžitá pomoc v mateřství,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- ošetrovné (v případě ošetřování člena rodiny),
- dlouhodobé ošetrovné,
- dávka otcovské poporodní péče (otcovská).

Dle Zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění je dlouhodobé ošetrovné a dávka otcovské poporodní péče jsou právě dvě nemocenské dávky, které jsou v tomto systému nejnovější.

Účast na nemocenském pojištění je spojena buď s výkonem v pracovním, nebo obdobném poměru (obdobným poměrem, například služební poměr) anebo se samostatnou činností (tím se rozumí právě OSVČ). Podle povahy pojistného vztahu je potom účast na nemocenském pojištění rozdělena na:

- povinnou, která vzniká ze zákona zaměstnanci a
- dobrovolnou, která naopak vzniká u OSVČ na základě dobrovolného přihlášení.

Povinná účast zaměstnance na nemocenském pojištění je poté podmíněna:

- výkonem práce na území České republiky,
- minimální výše sjednaného příjmu (jedná o rozhodný příjem, který činí 4 000 Kč).

Osoby, které se účastní nemocenského pojištění, mají povinnost odvést část svých příjmů formou pojistného na nemocenské pojištění do systému. Z tohoto systému je jim potom v případě vzniku sociální události poskytnuto plnění ve formě dávky nemocenského pojištění.

Zvláštní podmínky účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění jsou stanoveny při výkonu zaměstnání malého rozsahu. Pojmem zaměstnání malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž není splněna jedna z podmínek, a to jednáni příjmu ze zaměstnání ve stanovené výši. Druhá podmínka v podobě výkonu zaměstnání na území České republiky naopak splněna je. V takovém případě je sjednaná měsíční částka započitatelného příjmu nižší než rozhodný příjem, anebo měsíční příjem není žádný. Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn pouze v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl aspoň příjmu v příslušné rozhodné výši. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, n. d.)

Rozdílem u zaměstnance a OSVČ jsou poskytované typy nemocenských dávek. Zaměstnanec má nárok na všechny typy nemocenských dávek, ale u OSVČ je to jinak. OSVČ nemá nárok na ošetrovné, protože se předpokládá, že v případě péče o člena domácnosti si může výkon své samostatné činnosti časově i místně přizpůsobit. Dalším příspěvkem, který není poskytován OSVČ, je vyrovnávací příspěvek, protože ten slouží k dorovnání příjmů zaměstnankyně, v případě, že je z důvodu těhotenství nebo mateřství přerazena na jinou a zároveň hůře placenou pozici. OSVČ se v tomto případě musí zabezpečit úplně sama. (Kukalová & Moravec, 2014, str. 53)

Zaměstnavatel nese v této oblasti veškerou odpovědnost za stanovení správné výše pojistného a za jeho včasný odvod, a to včetně pojistného za zaměstnance.

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu odpovídajícímu danému rozhodnému období.

Pojistné na nemocenské pojištění zaměstnavatel spolu s pojistným na důchodové pojištění a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti odvádí jednou společnou částkou na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, a to ve lhůtě od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

Tabulka č. 2: Sazby nemocenského pojištění

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	OSVČ
Nemocenské pojištění	2,1 %	6,5 %	2,1 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě úplného znění č. 104/1996 Sb. zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění), 2023.

U zaměstnance je nemocenské pojištění zahrnuto v souhrnné částce odvodů na sociální pojištění.

OSVČ se nemocensky pojišťují dobrovolně. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023)

1.4 Státní politika zaměstnanosti

Jedná se o zabezpečení osob v případě nezaměstnanosti anebo o podporu v období rekvalifikace. Zákon 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti § 3 vyjmenovává účastníky tohoto pojištění, kterými jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci, kteří jsou účastní nemocenského pojištění, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) a lidé, kteří jsou dobrovolně účastní důchodového pojištění. Za zaměstnance odvádí pojistné zaměstnavatel. Pokud se zaměstnanec nebo OSVČ účastní důchodového pojištění jejich účast na státní politice zaměstnanosti je potom povinná. Lze říct i jinak, že u zaměstnanců je účast na státní politice povinná stejně jako u OSVČ v případě hlavní činnosti, kdy je účast na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti také povinná a u vedlejší činnosti je nutno splnit určité podmínky. Nelze se tedy účastnit státní politiky zaměstnanosti bez účasti na důchodovém pojištění.

Problematiku týkající se zabezpečení v nezaměstnanosti charakterizuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Rozdílem mezi systémem státní politiky zaměstnanosti a systémem nemocenského a důchodového pojištění je širší pole působnosti v rámci sociální politiky. Státní politika zaměstnanosti kromě poskytování peněžitých dávek činí pojištěncům ještě jiné činnosti, které jim usnadňují sociální situaci, ve které se zrovna

nacházejí. Typickým příkladem jedné z těchto činností je rekvalifikace, kterou pojištěnci financuje úřad práce.

Oblasti, které jsou sledovány a týkají se státní politiky zaměstnanosti jsou podle (Kahoun, 2013; Veselý, 2009; Štangová, Lang a kol., 2021) v následujících bodech:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- podpora zaměstnanosti na trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování peněžitých dávek v rámci pojištění v nezaměstnanosti.

Rozdělení politiky zaměstnanosti využívané v situacích, ve kterých je problém se zaměstnáním a člověk je z jakéhokoliv důvodu nezaměstnaným se podle Kahouna a kol., (2013, str 426) rozděluje a podle Kaczor, (2015, str. 113) rozlišuje na:

- pasivní politiku zaměstnanosti,
- aktivní politiku zaměstnanosti.

PPZ už dle názvu nemá za cíl nijak motivovat či poskytovat příležitosti pro občany bez práce. Zaměřena je na dávky pro lidi bez zaměstnání, čímž jim napomáhá v období bez příjmů v nezaměstnanosti. PPZ zároveň do ničeho nezasahuje, protože jde pouze o přechodnou formu sociální podpory bez jakékoliv snahy ze strany státu. Oproti tomu APZ používá nástroje k navrácení občanů k pracovnímu životu. APZ také napomáhá lidem nebýt už závislé na peněžní pomoci od státu. Finanční soběstačnost občanů je cílem APZ a v porovnání s pasivní politikou zaměstnanosti je velmi důležitá a nezastupitelná. (Kaczor, 2015)

Definovat lze APZ jako snaha o zařazení jedince, který byl z určitého důvodu vyřazen, zpět na trh práce. K návratu na nezaměstnaných na trh práce napomáhá různými nástroji či činnostmi. Činnosti jsou v podobě motivace pro zaměstnavatele snažit se vytvořit nová pracovní místa alespoň v podobě částečných úvazku pro osoby s hendikepem. Příspěvkem či různými úlevami se APZ snaží zaměstnavatele přinutit vytvořit pracovní místo, které pomůže alespoň částečně finančně zabezpečit osobu zdravotně postiženou, s nízkou kvalifikací nebo pouze osobu, která se potřebuje vrátit na trh práce po rodičovské dovolené. V případě, kdy je na trhu práce místo v oblasti, ke které je potřeba konkrétní

kvalifikace, APZ pomůže k rekvalifikaci osoby, aby měla možnost najít vhodné zaměstnání. (Kaczor, 2015)

Snaha vrátit nezaměstnané osoby zpátky na trh práce jinak řečeno k jejich vlastní finanční soběstačnosti.

Sazby příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Tabulka č. 3: Sazby příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	OSVČ
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2 %	6,5 %	1,2 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě úplného znění č. 104/1996 Sb. zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění), 2023.

U zaměstnanců je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti opět zahrnut v souhrnné částce odvodu na sociální zabezpečení.

U OSVČ je sazba 1,2 % v případě, že se jedná o osobu účastnou důchodového pojištění. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023)

2 Zaměstnavatel a sociální zabezpečení

2.1 Důchodové pojištění

Zaměstnavatelem se v případě důchodového pojištění rozumí jak právnická osoba, tak i fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby nebo osoba, ke které jsou fyzické osoby ve vztahu zakládající účast na důchodovém pojištění. Zaměstnavatel jsou také organizační složky státu, věznice a příslušné útvary nebo složky bezpečnostních sborů či ozbrojených sil ČR. (Kahoun a kol., 2013).

Mezi hlavní povinnosti zaměstnavatelů v rámci důchodového pojištění patří vedení potřebných záznamů o skutečnostech rozhodných pro nárok na dávky důchodového pojištění. Rozhodujících o výši a výplatu dávek důchodového pojištění. Mají povinnost je předkládat orgánům důchodového pojištění, písemně hlásit změny v těchto rozhodných skutečnostech, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů, pokud není určeno jinak. Mezi další úkoly zaměstnavatelů je zařazeno vedení a předkládání evidenčních listů důchodového pojištění, součinnost při důchodovém řízení o dávku důchodového pojištění, dále musí plnit ohlašovací a oznamovací povinnosti. V případě porušení a nesplnění těchto povinností může příslušná OSSZ uložit zaměstnavateli sankci v podobě pokuty a o tom bude probíráno téma níže v této práci. (Kahoun a kol., 2013).

2.2 Nemocenské pojištění

Zaměstnavatel má stejně jako u důchodového pojištění povinnosti i u nemocenského pojištění. Nemocenské pojištění pro zaměstnance provádí okresní správy sociálního zabezpečení a zaměstnavatel potom už má pouze povinnosti oznamovací, evidenční a úkoly spojené s přijímáním žádosti o dávky. Úkoly oznamovací se opět týkají registrace jak zaměstnavatele, tak zaměstnance do patřičných registrů. Zaměstnavatel má povinnost na předepsaném tiskopisu se přihlásit nejpozději do 8 kalendářních dnů od svého vzniku, a to do registru zaměstnavatelů, opět do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy přestane být zaměstnavatelem se z registru zaměstnavatelů zase odhlásit. Dále oznámit den nástupu zaměstnance do zaměstnání nebo den skončení zaměstnání se zaměstnancem v elektronické podobě na danou elektronickou adresu také do 8 kalendářních dnů od nástupu nebo naopak od ukončení. V poslední řadě má povinnost do 8 kalendářních dnů

ode dne kdy daná změna nastane, oznámit každou tuto změnu v údajích uvedených na předepsaném tiskopisu. (Pelcl, 2018)

U zaměstnanců se zaměstnáním malého rozsahu, musí oznámit zaměstnavatel den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání nikoliv už do 8 kalendářních dnů, ale do 20. kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikla účast na pojištění. (Pelcl, 2018) V případě že tento zaměstnanec uplatní nárok na výplatu dávky v této lhůtě a zaměstnavatel ještě neoznámí den nástupu zaměstnance do tohoto zaměstnání, učiní toto oznámení současně s předáním žádosti tohoto zaměstnance o dávku nemocenského pojištění. Tyto pravidla a povinnosti platí také pro zaměstnance činného na základě dohodě o provedení práce.

U zaměstnání malého rozsahu, v případě skončení tohoto zaměstnání to oznámí zaměstnavatel až po skončení doby zaměstnání, nikoli po skočení účasti na pojištění. U zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce se oznamuje skončení zaměstnání až po uplynutí doby, na kterou byla tato dohoda sjednána. Při zaměstnání malého rozsahu nebo dohody o provedení práce by v případě, že lhůta pro oznámení ukončení by uplynula dříve než lhůta pro oznámení nástupu zaměstnance do zaměstnání, platí pro oznámení skončení doby zaměstnání stejná lhůta jako oznámení nástupu do zaměstnání. (Pelcl, 2018)

Evidenčními úkoly rozumíme povinnost zaměstnavatele vést evidenci o svých zaměstnancích účastných nemocenského pojištění. Tato evidence musí obsahovat údaje uvedené v Zákoně 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění § 95. Dále je stanovena doba, po kterou zaměstnavatel musí záznamy o uvedených skutečnostech uschovávat a tou je 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se záznamy týkají. Záznamy s údaji účetního charakteru musí být uschovávány po delší dobu.

Zaměstnavatelovou další povinností je přijímání žádostí od svých zaměstnanců včetně bývalých zaměstnanců o dávky nemocenského pojištění (kromě nemocenského). Společně s žádostí je jeho povinností přijmout i další podklady potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Potřebné údaje pro výpočet dávek se předávají na předepsaném tiskopisu v elektronické podobě na určenou elektronickou adresu.

Tiskopisem se myslí příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění a je uveřejněna na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení. Tiskopis už zákonem předepsaný a jeho vydávání zajišťuje Česká správa sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel na tiskopisu uvede především započitatelné příjmy zaměstnance v rozhodném období a počet tzv. „nezapočitatelných dnů“ v tomto rozhodném období, aby okresní správa zabezpečení mohla vypočítat denní výši dávky. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023)

Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. V období prvních čtrnácti kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve snížené výši. Znamená to, že zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci výplatu ve výši 60 % jeho průměrného měsíčního výdělku a plné výši jeho běžného měsíčního platu. Podmínkou je, že zaměstnanec musí splňovat podmínky pro nárok na nemocenskou, a to kde dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Náhrada mzdy přísluší za dny, které jsou pracovními dny pro zaměstnance a potom za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí. Úprava průměrného výdělku probíhá stejným způsobem jako úprava denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění s tím, že pro účely této úpravy se redukční hranice stanovené pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté se zaokrouhlí na celé haléře směrem nahoru. nekrátí (Schmied & Ženíšková, 208).

Náhrada mzdy náleží pouze po dobu trvání pracovního poměru, který zaměstnavatel nemůže nijak zrušit po dobu prvních čtrnácti kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Náhrada mzdy se započítává mezi daňově uznatelné náklady neboli výdaje. Neodvádí se z ní ani pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ani pojistné na zdravotní pojištění. (Vybíhal a kol., 2022)

Vyměrování dávky nemocenského pojištění (kromě vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství) se dělá z denního vyměřovacího základu a ten se poté stanovuje na dvě desetinná místa. Denní vyměřovací základ se podle Zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění stanoví tak, že vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období se vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Jestliže jsou v rozhodném období vyloučené dny, snižuje se o ně počet kalendářních dnů na rozhodné období.

Pokud se jedná o žádost o nemocenské (čímž se považuje rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, které lékař elektronicky odesílá OSSZ), zaměstnavatel ani tuto žádost a ani potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti nepřijímá. Naopak ohledně nemocenského zasílá OSSZ údaje potřebné pro výpočet této dávky (společně s dalšími případnými podklady potřebnými pro stanovení nároku na nemocenské a na jeho výplatu), a to včetně údajů o způsobu výplaty mzdy, platu nebo odměny. Tyto všechny údaje uvádí na tiskopisu pod pojmem „Příloha k žádosti o dávku“, který po uplynutí čtrnácti dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti neprodleně odesílá dále OSSZ opět v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou OSSZ. (Schmied & Ženíšková, 2018)

Na druhé straně má zaměstnavatel, co se týče nemocenského pojištění jistá práva. Právo má například na získávání od orgánů nemocenského pojištění informace v elektronické podobě, a to o dočasných pracovních neschopnostech svých zaměstnanců. Zaměstnavatel může požádat pomocí předepsaného tiskopisu ČSSZ o elektronické zasílání informací o dočasných pracovních neschopnostech jeho zaměstnanců (tj. informace o vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti včetně čísla rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, kdy také můžeme jinak říct, že se jedná o tzv. notifikaci). Rovněž může zaměstnavatel opět požádat způsobem stanoveným orgánem nemocenského pojištění, o sdělení informací spojených s ukončením dočasné pracovní neschopnosti včetně data ukončení. Orgán nemocenského pojištění sděluje tyto údaje zaměstnavateli v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. O dočasné pracovní neschopnosti je povinen zaměstnavatele informovat zaměstnanec, a to podle zákona o nemocenském pojištění. (Vybíhal a kol. 2022)

Mezi další oprávnění zaměstnavatele Vybíhal a kol. (2022) řadí:

- poskytnutí orgánu nemocenského pojištění podnětu ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a ke kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, jde-li o jeho zaměstnance
- žádost od ošetřujícího lékaře o informace o místě pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a o rozsahu a době povolených vycházek
- provádění kontroly, zda zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti dodržuje povinnosti
- možnost dát příslušnému orgánu nemocenského pojištění

2.3 Rozhodné období, postup výpočtu a sazby pojistného

Co se týče rozhodného období. U pojistného za zaměstnavatele i zaměstnance je vždy rozhodné období kalendářní měsíc. Pro porovnání je jako dobrý příklad rozhodné období u OSVČ, kde je to kalendářní rok. (Vybíhal a kol., 2022).

Postup u výpočtu pojistného je součin vyměřovacího základu a procentní sazby. Důležitým bodem u vypočítávání pojistného pomocí procentních sazeb je zaokrouhlování výsledné částky směrem nahoru jak u pojistného za samotného zaměstnavatele, tak u části pojistného za zaměstnance. Sazby jsou vypsány v tabulce níže:

Jednotlivé části sazby na sociální zabezpečení

Tabulka č. 4: Jednotlivé části sazby na sociální zabezpečení

	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění	Státní politika zaměstnanosti	Celkem
Zaměstnavatel	2,1 %	21,5 %	1,2 %	24,8 %
Zaměstnanec	-	-	-	6,5 %
OSVČ	2,1 % (dobrovolné)	28 %	1,2 %	29,2 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě úplného znění č. 104/1996 Sb. zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění), 2023.

3 Sankce za porušení povinností u zaměstnavatele

3.1 Povinnosti zaměstnavatele při vedení evidenčních listů důchodového pojištění

Vedení záznamů o skutečnostech důležitých pro rozhodnutí o nároku na dávky důchodového pojištění, výši a výplatu těchto dávek je zařazeno mezi povinnosti zaměstnavatele. Tyto záznamy má dále povinnost zaměstnavatel předkládat příslušným orgánům sociálního zabezpečení.

Není-li určeno jinak, zaměstnavatel má povinnost do osmi dnů písemně nahlásit změny ve skutečnostech rozhodných pro výši a výplatu dávky a skutečnostech rozhodných pro nárok na dávku a dobu trvání tohoto nároku. (Česká správa sociálního zabezpečení, n. d.)

Evidenční list (ELDP) se vede za jednotlivý kalendářní rok pro každého občana. Každý rok se vede nový evidenční list, a to i v případě, že účast na důchodovém pojištění trvala u občana i předchozí rok. Evidenční list se vede od 1. 1. kalendářního roku nebo ode dne vzniku účasti na důchodovém pojištění, pokud vznikla tato povinnost po 1. lednu. Ukončení evidenčního listu je v prvním případě 31. 12. kalendářního roku nebo ve druhém případě dnem skončení této účasti, a to je v případech, že tato účast skončila před 31. prosincem. Plyne z toho povinnost zaměstnavatele vykazovat podkladovou evidenci průběžně, v intervalu jednoho roku. (Pelcl, 2018)

Vybíhal a kol., 2022 uvádějí náležitosti evidenčních listů důchodového pojištění v následujícím pořadí.

V první řadě určitě identifikační údaje zaměstnavatele. Znamená to, celý název zaměstnavatele, pod kterým je zapsán v obchodním, živnostenském nebo jiném rejstříku. Dále obec sídla, identifikační číslo zaměstnavatele, variabilní symbol zaměstnavatele, datum výdělečné činnosti zaměstnavatele od, datum vyhotovení ELDP, datum, podpis pojištěnce, podpis a razítko zaměstnavatele – podepisuje pověřený pracovník zaměstnavatele. V případě zpracování účetnictví jinou firmou, všechny údaje v ELDP ověřuje svým razítkem a podpisem.

Druhou důležitou náležitostí jsou identifikační údaje pojištěnce, jako je poslední příjmení platné při provádění zápisu do ELDP, dále jméno, titul, rodné příjmení, datum a místo

narození, rodné číslo, místo trvalého pobytu, tj. ulice, číslo domu, obec, pošta – vyplňuje se pouze 5 prvních písmen z názvu dodávací pošty, PSČ)

ELDP se neobejde bez informací o průběhu pojištění v daném roce. Mezi tyto informace patří kód, pojištění od – do, počet dnů, vyloučené dny (tj. doby, které se při stanovení osobního vyměřovacího základu vylučují podle Zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, dále vyměřovací základ, z něhož bylo odvedeno pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, doby, které se ode dne dosažení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod nepovažují za výkon výdělečné činnosti, druh výdělečné činnosti, doba účasti na důchodovém pojištění a v poslední řadě doba důchodového pojištění.

A posledními náležitostmi jsou datum a podpis pojištěnce, podpis a razítko zaměstnavatele a datum s podpisem a razítkem od OSSZ.

Termíny vyplňování evidenčních listů jsou za každý kalendářní rok po účetní uzávěrce nebo závěrce mzdových listů, nejpozději však do 30. dubna následujícího kalendářního roku v případě, že účast na důchodovém pojištění trvala přesně k 31. prosinci. V případě, že účast na důchodovém pojištění skončila před 31. 12., musí být ELDP vyplněny do 1 měsíce po konečném vyúčtování příjmů. Nejpozději tedy pak do 31. ledna následujícího kalendářního roku. (Pelcl, 2018)

S účinností Zákona č. 255/2020 Sb. Od 1. 9. 2020 došlo k podstatné změně týkající se předkládání evidenčních listů důchodového pojištění. Od tohoto data musí zaměstnavatel ELDP předkládat ČSSZ výhradně formou datové zprávy v elektronické podobě, a to přesněji v datovém formátu XML. Místem, kam zaměstnavatel evidenční list předkládá je buď datová schránka místní příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, nebo podepsané uznávaným elektronickým podpisem na elektronickou adresu podatelny veřejné rozhraní pro e-podání, kde se také případně může využít ePortál ČSSZ s interaktivním formulářem, který je tam k dispozici. (Vybíhal a kol., 2022).

Zákon 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) § 10 uvádí, povinnosti zaměstnavatele neboli kontrolované osoby při kontrole orgánů sociálního zabezpečení. Orgány sociálního zabezpečení mají právo přezkoumat správnost a úplnost záznamu a hlášení, které jsou zaměstnavatelé povinni vést pro účely provádění důchodového pojištění. Musí se dodržet včasnost a způsob jejich předložení a podání. Dalšími podklady důležitými při kontrole orgánů sociálního zabezpečení jsou účetní a potom podklady, které jsou rozhodné pro

určení výše pojistného na sociální zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti. Oprávnění vstupovat do prostor zaměstnavatelů a kontrolovat plnění povinností uložených předpisy důchodového pojištění mají právě orgány sociálního zabezpečení, a to konkrétně jejich pověřeni zaměstnanci. Zaměstnavatelé jsou zároveň povinni poskytnout určitou, a hlavně potřebnou součinnost při plnění uvedených kontrolních oprávnění. V případě vyžádání pomoci od orgánů sociálního zabezpečení ohledně pomoci nebo sdělení potřebných informací potřebných pro provádění důchodového pojištění jsou zaměstnavatelé povinni žádostem vyhovět, a to do 30 dnů od vyžádání (Česká správa sociálního zabezpečení, n. d.).

3.2 Přestupky a správní delikty

Zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci umožňuje orgánům inspekce práce ukládat kontrolovaným osobám sankci za porušení povinností vyplývajících jim z pracovněprávních předpisů, a to v rámci jejich kontrolní činnosti. Sankce může mít podobu pokuty, popřípadě zákaz činnosti či odnětí vydaného oprávnění nebo osvědčení, což je druh sankce, který má oprávnění uložit inspekce práce ve specifických situacích.

Zákony upravující sankce jsou Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti společně se Zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci. Zároveň vymezují skutkové podstaty protiprávního jednání a od nich odvozují druh sankce, popř. její maximální možnou výši.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce poukazuje na přestupky týkající se:

- součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance,
- odměňování zaměstnanců,
- pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců,
- vyhrazených technických zařízení,
- agenturního zaměstnávání,
- pracovní doby a náhrad atd.

Výčet správních deliktů právnických osob a podnikajících fyzických osob je obsažen v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v ustanoveních § 139 a § 140. Rozděleny jsou dále také do následujících oblastí:

- diskriminace rovné zacházení,

- nelegální zaměstnávání,
- pravdivost a úplnost evidence pro účely plnění povinného podílu formou tzv. náhradního plnění,
- povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu.

3.3 Výše sankcí

Jak již bylo uvedeno, orgány inspekce práce mají právo za přešůpek či správní delikt uložit kontrolované osobě pokutu. U Zákona 251/2005 Sb., o inspekci se počítá s několika maximálními výšemi pokut. Vždy hraje hlavní roli, jaká skutková podstata protiprávního jednání bylo naplněno. Jsou u obou těchto právních předpisů známá nejzávažnější porušení, u nichž dovolují orgánům inspekce práce uložit pokutu zpravidla až do výše 2 000 000 Kč a výjimečně dokonce až do výše 10 000 000 Kč.

Přestupky a správní delikty, u nichž může být stížena kontrolovaná osoba pokutou do výše až 2 000 000 Kč jsou podle Zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce následující:

Neposkytnutí zaměstnanci mzdu ve výši alespoň minimální mzdy, nevyplacení mzdy ve stanoveném termínu nebo odečtení ze mzdy jiné než stanovené srážky.

Nestanovení začátku a konce pracovní doby, nařizení práce přesčas zaměstnanci v rozporu se zákoníkem práce nebo odečtení doby na jídlo a oddechu z pracovní doby u prací, které nemohou být přerušeny.

Přenesení nákladů spojených se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví na zaměstnance, nekontrolování používání a stavu osobních ochranných pracovních prostředků nebo nepřijetí opatření proti opakování pracovních úrazů.

Dalším přešůpkem je nezajištění obsluhy technických zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví, pouze zdravotně způsobilými a zvlášť odborně způsobilými fyzickými osobami.

Neřizení se pravidly týkajícími se délky dovolené za kalendářní rok, dodatkové dovolené, čerpání dovolené či určování dne nástupu na dovolenou.

Nerespektování stanovené rozsahy prací konaných na základě dohod o pracovní činnosti či dohod o provedení práce.

Vědomé neinformování o obsahu pracovního poměru či o předem nenahlášeném posílání zaměstnanců na území jiného státu pro výkon pracovní činnosti.

Případy, u kterých může pokuta dosáhnout až 10 000 000 Kč je umožnění výkonu nelegální práce nebo nedodržení písemné formy pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. (Hloušková a kol., 2023)

S výkonem nelegální práce je spojena i minimální výše pokuty, která byla v roce 2015 z 250 000 Kč s ohledem na likvidační charakter této výše pokuty snížena na 50 000 Kč. (Chládková & Bukovjan, 2012).

4 Demontrace problematiky na praktických příkladech – zaměstnání malého rozsahu

Zaměstnání malého rozsahu je skutečnost, kdy sjednaná částka započitatelného příjmu je buďto nižší než nově stanovená částka ve výši 4 000 Kč nebo příjem nebyl sjednán vůbec. Zaměstnanec je v tomto případě pojištěn pouze v těch měsících, ve kterých byla dosažena alespoň částka 4 000 Kč. (Ženíšková, 2020)

Dále je vybraná problematika převzata a modifikována na příkladech (Schmied & Ženíšková, 2018; Ženíšková, 2020)

4.1 Modelový příklad č. 1

Zadání:

Marek N. dostal odměnu za sjednaný pracovní poměr v podobě pomoci s administrativní prací ve výši 2 400 Kč za měsíc.

Otázka:

Zakládá tento příjem povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení? Jaký by vypadal výpočet pojistného z tohoto peněžního příjmu?

Řešení:

Jedná se o zaměstnání malého rozsahu, kde příjem ve výši 2 400 Kč nesplňuje podmínku rozhodného příjmu ve výši alespoň 4 000 Kč, který zakládá účast na nemocenském pojištění. Marek N. není s tímto zaměstnáním nemocensky pojištěn. (více v Zákoně 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ustanovení § 7).

Výpočet:

Peněžní příjem	2 400 Kč
Pojistné na NP Z – vatel (2,1 %)	0 Kč
Pojistné na DP Z – vatel (21,5 %)	0 Kč
Pojistné na SPZ (1,2 %)	0 Kč
Pojistné na DP Z – nec (6,5 %)	0 Kč

4.2 Modelový příklad č. 2

Zadání:

Ondřej A. vykonává zaměstnání od 10. října 2023 na dobu určitou a v rozsahu osmi hodin týdně se mzdou 1 300 Kč za měsíc.

Otázka:

Zakládá tento příjem povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení?

Řešení:

Pro povinné odvody na sociální zabezpečení je rozhodující výše příjmu, která je zde 2 100 Kč a jde tedy o tzv. zaměstnání malého rozsahu nezakládající účast na nemocenském pojištění. Podmínka rozhodného příjmu je vysvětlena v ustanovení Zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění § 6 odst. 1 písm. b).

4.3 Modelový příklad č. 3

Zadání:

Zaměstnání mezi Simonou D. a zaměstnavatelem je sjednané na základě pracovního poměru na dobu určitou od 5. května do 5. října 2023. Pracovní doba Simony D. byla sjednána na 10 % týdenní pracovní doby s měsíční odměnou 3 200 Kč. Zaměstnání v pracovním poměru je popsáno v Zákoně 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 5 odst. 1 písm. a).

Otázka:

Zakládá tento příjem povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení?

Řešení:

Účast na nemocenském a důchodovém pojištění toto zaměstnání nezakládá, protože není splněna podmínka podle Zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění § 6 odst. 1 písm. b) neboli není splněna výše rozhodného příjmu. Na základě Zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění § 7 by byla účast na nemocenském a důchodovém pojištění založena v případě dosažení či překročení rozhodného příjmu v důsledku více odpracovaných hodin či připočtení mimořádné peněžní odměny k tomuto příjmu.

4.4 Modelový příklad č. 4

Zadání:

Mezi Barborou E. a zaměstnavatelem je sjednané zaměstnání na dobu určitou od 6. srpna do 25. října 2023 uzavřené na DPČ. Ve smlouvě není sjednána výše měsíčního příjmu, jedná se tedy o zaměstnání malého rozsahu. Skutečné příjmy byly ve výši 1 100 Kč za měsíc srpen, 9 000 Kč za měsíc září a 2 000 Kč za měsíc říjen.

Otázka:

V jakých měsících zakládají příjmy z tohoto zaměstnání povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení a jak bude vypadat výpočet pojistného v jednotlivých měsících?

Řešení:

Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti bude odváděno pouze z částky 9 000 Kč v měsíci září, protože tato částka jediná přesahuje rozhodný příjem. V případě DPN v srpnu a říjnu by Barbora E. neměla nárok na nemocenské. DPN v období např. od 19. září do 13. října by znamenala pro Barboru E. nárok na náhradu mzdy a nemocenské.

Výpočet:

	Srpen	Září	Říjen
Započitatelný příjem	1 100 Kč	9 000 Kč	2 000 Kč
Pojistné na NP Z – vatel (2,1 %)	0 Kč	189 Kč	0 Kč
Pojistné na DP Z – vatel (21,5 %)	0 Kč	1 935 Kč	0 Kč
Pojistné na SPZ (1,2 %)	0 Kč	108 Kč	0 Kč
Pojistné na DP Z – nec (6,5 %)	0 Kč	585 Kč	0 Kč

5 Demontrace problematiky na praktických příkladech – dohody konané mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce (DPP) je dle Zákona 262/2006 Sb., § 75 zákoníku práce dalším zvláštním typem pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je vhodná pro krátkodobé činnosti jako jsou například letní brigády, které představují pracovní činnost, jako v hlavním pracovním poměru, ale vznikají pouze na krátkou určitou dobu.

Z důvodu určení DPP pro příležitostný přivýdělek je stanovena hranice odpracovaných hodin za jeden kalendářní rok na maximálních 300 hod., kdy se do tohoto rozsahu započítává i pracovní doba z jiných DPP konaných v daném kalendářním roce u stejného zaměstnavatele. Ve smlouvě na DPP musí být uvedena doba, na kterou je tato dohoda uzavírána.

Rozhodný je u DPP i příjem, který ve výši 10 000 Kč a více zakládá účast na sociálním a zdravotním pojištění. V případě takové výše mzdy jsou odváděny zálohy na pojistné a vzniká současně nárok na nemocenské dávky (Hloušková a kol., 2023).

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) upravena Zákonem 262/2006 Sb., § 76 zákoníku práce je narozdíl od DPP omezena pracovní dobou na 20 týdně neboli na polovinu klasické pracovní doby. Zároveň je možné u této dohody přesáhnout 300 odpracovaných hodin za rok. Ve smlouvě na tuto dohodu musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Limit pro sociální a zdravotní pojištění je zde ve výši rozhodného limitu pro zaměstnání malého rozsahu neboli 4 000 Kč včetně a v případě uzavření více dohod u více zaměstnavatelů je tato hranice u každého zaměstnavatele zvlášť (Šubrt a kol., 2023).

Dále je vybraná problematika převzata a modifikována na příkladech (Štangová, Lang a kol., 2021).

5.1 Modelový příklad č. 1

Zadání:

Lenka M. vykonává zaměstnání sjednané na dobu neurčitou od 13. listopadu 2023 a na základě DPP. Rozsah pracovní doby je mezi Lenkou M. a zaměstnavatelem domluven na 20 hod./měsíc s odměnou ve výši 460 Kč/hod. pravidelně zúčtovávanou každý měsíc.

Otázka:

Zakládá příjem z tohoto zaměstnání účast na nemocenském pojištění a pokud ano, bude mít zaměstnavatel povinnost přihlásit Lenku M. k účasti na pojištění a odvádět za ni pojistné v příslušné výši?

Řešení:

Podle podmínky výše sjednaného příjmu 10 000 Kč v Zákoně 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění § 7a, která v tomto případě není splněna se nejedná o zaměstnání zakládající účast na nemocenském pojištění. Pojistné na sociální zabezpečení se ze zúčtovaného příjmu Lenky M. neodvádí. Zaměstnavatel by byl povinen odvést pojistné za Lenku M. z každého měsíčního příjmu přesahujícího 10 000 Kč a zároveň ji přihlásit k účasti na pojištění.

5.2 Modelový příklad č. 2

Zadání:

Student Martin O. sjednal se zaměstnavatelem, u kterého dosud nepracoval, DPČ na 2 dny s pracovní dobou 8 hodin denně a mzdou ve výši 140 Kč/hod. Sjednaná mzda je v celkové výši 2 240 Kč.

Otázka:

Zakládá příjem z tohoto zaměstnání účast na nemocenském pojištění? Má zaměstnavatel povinnost oznámit OSSZ o vzniku tohoto zaměstnání?

Řešení:

Příjem v této výši na základě DPČ nezakládá účast na nemocenském pojištění a zaměstnavateli nevzniká povinnost oznámit příslušné OSSZ vstup zaměstnance do zaměstnání.

5.3 Modelový příklad č. 3

Zadání:

Lucie S. je u zaměstnavatele již několik let zaměstnána v pracovním poměru. V září tohoto roku uzavřela ještě k tomu pracovnímu poměru se zaměstnavatelem DPČ na nepravidelná výkon práce. Od 18. října byla Lucie S. uznán DPN, a to pro obě zaměstnání.

Otázka:

Zakládá příjem z této dohody účast na nemocenském pojištění? Bude mít z této dohody nárok na náhradu mzdy?

Řešení:

Nárok na náhradu mzdy a na nemocenské bude mít Lucie S. ze zaměstnání v pracovním poměru. Ze zaměstnání vykonávaného na základě DPČ bude mít Lucie S. nárok na náhradu mzdy a na nemocenské pouze v případě, že v měsíci říjnu bude účastněna nemocenského pojištění.

5.4 Modelový příklad č. 4

Zadání:

Markéta Z. pracuje u zaměstnavatele na základě sjednaného pracovního poměru a na dobu neurčitou. Měsíční sjednaná mzda z tohoto zaměstnání činí 3 700 Kč. Od 1. února do 31. dubna 2023 si Markéta Z. u zaměstnavatele sjednala k tomuto zaměstnání ještě DPČ s maximálním rozsahem pracovní doby 20 hod./týden. Odměna z DPČ činí 100 Kč/hod. Za měsíc únor činil příjem z DPČ 600 Kč a za měsíc březen 6 000 Kč. Markéta Z. byla od 4. do 21. února 2023 uznán DPN.

Otázka:

Zakládají příjmy z těchto zaměstnání účast na nemocenském pojištění a bude, popřípadě mít Markéta Z. nárok na náhradu mzdy a nemocenské za dobu trvání DPN? Jaký bude výpočet pojistného v jednotlivých měsících?

Řešení:

V únoru činí celkový úhrn započitatelných příjmů 4 300 Kč a za měsíc březen 9 700 Kč. Z obou těchto zaměstnání je v měsících únor a březen Markéta H. nemocensky pojištěna,

a proto bude mít také nárok na náhradu mzdy a nemocenské za měsíc únor, kdy trvalo DPN. Obě tato zaměstnání jsou zaměstnáními malého rozsahu.

Výpočet:

	Červenec	Srpen
Započitatelný příjem	4 300 Kč	9 700 Kč
Pojistné na NP Z – vatel (2,1 %)	91 Kč	204 Kč
Pojistné na DP Z – vatel (21,5 %)	925 Kč	2 086 Kč
Pojistné na SPZ (1,2 %)	52 Kč	117 Kč
Pojistné na DP Z – nec (6,5 %)	280 Kč	631 Kč

5.5 Modelový příklad č. 5

Zadání:

Natálie N. měla sjednanou DPČ v období od 1. března do 30. dubna 2023 s odměnou ve výši 18 000 Kč, která byla zúčtována do května. Na dobu od 12. května do 20. června 2023 si Natálie N. sjednala s tím samým zaměstnavatelem další DPČ. Odměna z DPČ od 12. května byla za tento měsíc ve výši 1 800 Kč z důvodu DPN od 20. května do 10. června 2023.

Otázka:

Budou tyto dva příjmy z DPČ pro posouzení účasti na nemocenském pojištění sčítány?
Bude mít Natálie N. nárok na náhrady mzdy za dobu trvání DPN?

Řešení:

Odměna z DPČ v období 1. března do 30. dubna 2023 byla zúčtována do měsíce, v němž již tato DPČ netrvala. Příjem tedy bude brán jako zúčtovaný do měsíce dubna z důvodu posouzení účasti na nemocenském pojištění. Natálie N. je tedy v dubnu účastněna nemocenského pojištění, protože příjem 18 000 Kč přesahuje rozhodnou částku 4 000 Kč.

Odměny z obou DPČ nelze v květnu sčítat, protože tento měsíc trvala pouze jedna DPČ. Z druhé DPČ Natálie N. nemocensky pojištěna není, protože příjem nepřesáhnul rozhodnou částku 4 000 Kč. Nemá tedy nárok na náhradu mzdy ani na nemocenské, protože v měsíci květnu, kdy začala DPN nebyla Natálie N. nemocensky pojištěna.

6 Demontrace problematiky na praktických příkladech – pracovní poměr

Pracovní poměr je podle Zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce § 33 vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem založeným na pracovní smlouvě. Ve smlouvě musí být vymezeno místo výkonu povolání, druh činnosti a den nástupu do povolání. Pracovní poměr je podmíněn peněžní odměnou ze strany zaměstnavatele a výkonem sjednané činnosti ze strany zaměstnance. Dle § 39 může být sjednaný jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. V pracovní smlouvě se mimo jiné zaměstnavatel zavazuje k odvodu pojistného jak za sebe, tak za svého zaměstnance. Je to druh smluvního vztahu, ve kterém má zaměstnavatel mnoho povinností a zaměstnanec naopak velkou jistotu a bezpečí. Co se týče rozsahu práce, je zde limitován podle § 34b na maximálních 40 hodin týdně neboli na stanovenou týdenní pracovní dobu.

Dále je vybraná problematika převzata a modifikována na příkladech (Štangová, Lang a kol. 2021; Ženíšková 2020).

6.1 Modelový příklad č. 1

Zadání:

Viktor T. nastoupil do zaměstnání, kde začal pracovat na základě pracovního poměru a se zaměstnavatelem sepsali smlouvu na dobu neurčitou od 6. listopadu 2023 na plný pracovní úvazek. Měsíční mzda byla ve smlouvě sjednána na 28 600 Kč.

Otázka:

Zakládá příjem z tohoto zaměstnání účast na nemocenském a důchodovém pojištění? Má zaměstnavatel povinnost přihlásit zaměstnance u příslušné OSSZ k účasti na nemocenském a důchodovém pojištění?

Řešení:

S ohledem na podmínky uvedené v ustanovení § 6 ZNP se jedná o zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Společně s účastí na nemocenském pojištění vzniká účast na důchodovém pojištění. K účasti na pojištění vzniká zaměstnavateli povinnosti přihlásit zaměstnance u místně příslušné okresní správy sociálního

zabezpečení, které bude v budoucnu také za tohoto zaměstnance odvádět pojistné v příslušné výši.

6.2 Modelový příklad č. 2

Zadání:

Kamil O. pracuje u zaměstnavatele na základě pracovního poměru na dobu neurčitou od 1. srpna 2023. Měsíční mzda z pracovního poměru činí 85 000 Kč a za předcházející měsíc, ve kterém ještě nepracoval, mu byl zúčtován náborový příspěvek ve výši 500 000 Kč.

Otázka:

Je v měsíci květnu Kamil O. už považován za zaměstnance? Bude z příjmu v podobě náborového příspěvku odvedeno pojistné na sociální zabezpečení?

Řešení:

Pojistné je odvedeno pouze z příjmu za ten měsíc, ve kterém už byl Kamil O. zaměstnanec. V tomto případě tedy z částky 85 000 Kč. Na další skutečnosti, mezi které v tomto případě patří právě náborový příspěvek související s tímto zaměstnáním, se nepřihlíží, protože v tu dobu ještě Kamil O. nebyl zaměstnancem.

V případě skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění a započitatelné příjmy z tohoto zaměstnání jsou zúčtovány do kalendářního měsíce, v němž zaměstnání sice už netrvá, ale stále je podle ZPSZ z hlediska pojistného tato osoba brána jako zaměstnanec.

6.3 Modelový příklad č. 3

Zadání:

Erika J. pracovala na základě sjednaného pracovního poměru na dobu neurčitou za měsíční mzdu ve výši 44 000 Kč. Zaměstnavatel musel z organizačních důvodů dát Ericce J. výpověď. Z důvodu ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bylo Ericce J. zúčtováno k řádné mzdě ještě odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku, tj. 176 000 Kč, mimořádná odměna ve výši 30 000 Kč a také náhrada za nevyčerpanou dovolenou ve výši 5 000 Kč.

Otázka:

Co vše bude zahrnuto do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a jaký bude následný výpočet pojistného?

Řešení:

Podle ustanovení Zákona 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti § 5 odst. 2 písm. b) do vyměřovacího základu není zahrnuto odstupné. Pro odvod pojistného bude tedy ve vyměřovacím základu součet řádné mzdy, náhrady za nevyčerpanou dovolenou a mimořádné odměny. Odstupné bude zasaženo pouze daní z příjmů, nikoliv odvodem pojistného.

Výpočet:

Započitatelný příjem	79 000 Kč
Pojistné na NP Z – vatel (2,1 %)	1 659 Kč
Pojistné na DP Z – vatel (21,5 %)	16 985 Kč
Pojistné na SPZ (1,2 %)	948 Kč
Pojistné na DP Z – nec (6,5 %)	5 135 Kč

Pro zaměstnance i OSVČ je stanoven maximální vyměřovací základ pro pojistné za kalendářní rok na sociální zabezpečení (§ 15a ZPojSZ). Tato částka stanovena výši 48násobku průměrné mzdy a pro rok 2023 je výše této částky 1 935 552 Kč. Důvod nastavení tohoto limitu je odvod pojistného pouze z částky nepřesahující tento limit. Výše příjmu přesahující tento limit už nepodléhá odvodu pojistného. Zároveň se tento příjem nezhodnotí při pozdějším stanovení dávky důchodového pojištění.

6.4 Modelový příklad č. 4**Zadání:**

Kateřina Š. na pozici projektové manažerky má ze zaměstnání v pracovním poměru měsíční sjednanou mzdu ve výši 200 000 Kč. Zaměstnání vykonává po celý rok 2023 a s takovou výší měsíční mzdy přesáhne maximální vyměřovací základ v měsíci říjnu 2023.

Otázka:

Bude z tohoto příjmu odvedeno pojistné na sociální zabezpečení?

Řešení:

Zaměstnavatel v měsíci říjnu nebude ani za sebe ani za paní Vokurkovou z částky, která přesahuje zákonné maximum z části tohoto příjmu odvádět pojistné na sociální zabezpečení. Pojistné nebude odvádět ani z budoucích příjmů Kateřiny Š. do konce daného kalendářního roku.

7 Demontrace problematiky na praktických příkladech – zaměstnanecké benefity

Poskytování benefitů ze strany zaměstnavatelů jejich zaměstnancům může mít jak peněžní, tak nepeněžní hodnotu. Benefity jsou poskytovány nad rámec sjednané mzdy a pozitivní vliv na motivaci, spokojenost a posílení vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce je významně ovlivněna zvolením správného systému zaměstnaneckých výhod a současně optimálním způsobem odměňování zaměstnanců. Pro zaměstnance představují benefity jeden z významných faktorů při rozhodování pro dané zaměstnání. Často se tato mimo mzdová plnění týkají rodinných či soukromých aktivit zaměstnance. Cílem některé skupiny benefitů je udržet rovnováhu mezi pracovním a soukromým či rodinným životem, a proto se klade důraz na volnočasové aktivity zaměstnance. Udržet rovnováhu mezi životem a prací jinak také může znamenat zvýšení výkonnosti, naopak snížení pracovní neschopnosti nebo zlepšení přístupu pracovníka k zákazníkovi. Stále více oblíbenými typy benefitů jsou sport a podpora zdraví. (Macháček, 2019, str. 1)

Znamená to **poskytnutí motorového vozidla patřící zaměstnavateli jeho pracovníkovi**, a to pro služební i soukromé účely. Tento typ benefitu je daňově řešený podle znění Zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 6 odst. 6 na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele vyplývá ze znění Zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 24 odst. 2. Zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s majetkem zaměstnavatele, chránit ho před poškozením a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Z důvodu možnosti užívání vozidla ve vlastnictví zaměstnavatele i pro své soukromé účely pracovníka je vhodné určit ve vnitřním předpise zásadní pravidla o užívání služebního vozidla a zároveň by také v tomto vnitřním předpise měla být uvedena metoda výpočtu domluvené úhrady pohonných hmot využitých zaměstnancem ke svým soukromým cestám. (Macháček, 2019, str. 99)

Dále je vybraná problematika převzata a modifikována na příkladech (Macháček, 2019).

7.1 Modelový příklad č. 1

Zadání:

Vybraným pozicím zaměstnanců, je zaměstnavatel po zavázání se ve vnitřním předpise, povinen poskytovat příspěvek na pojištění jejich vnitřního vybavení rodinného domu, popřípadě bytu.

Otázka:

Bude tato částka započítána do zdanitelné mzdy a do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení?

Řešení:

Tento příspěvek bude pro zaměstnance připočitatelným peněžním příjmem jak ke zdanitelné mzdě, tak do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele tento příspěvek znamená daňově uznatelný náklad.

7.2 Modelový příklad č. 2

Zadání:

Tereze M. byl v září 2023 ukončen pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti ve společnosti. Dle Zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce § 67 odst. 1 písm. c) a s ohledem na dobu trvání zaměstnání má Tereza M. právo na odstupné ve výši alespoň trojnásobku průměrného platu. Tereze M. bylo ke zdanitelné mzdě ve výši 45 000 Kč přiznáno odstupné ze strany zaměstnavatele ve výši čtyřnásobku jeho průměrné mzdy, tj. 180 000 Kč.

Otázka:

Jedná se o zdanitelný příjem a odstupné zahrnuje do vyměřovacího základu Terezy M. pro odvod pojistného? Jaký bude výpočet pojistného?

Řešení:

Tento příjem není zahrnut do vyměřovacího základu pro pojistné a částka ve výši 180 000 Kč se nepřičítá k vyměřovacímu základu pro pojistné. Pojistné bude vypočítáno pouze z částky 45 000 Kč neboli ve výši mzdy, kterou Tereza M. obdržela.

Výpočet:

Hrubá mzda	45 000 Kč
Odstupné	180 000 Kč
Pojistné na NP Z – vatel (2,1 %)	945 Kč
Pojistné na DP Z – vatel (21,5 %)	9 675 Kč
Pojistné na SPZ (1,2 %)	540 Kč
Pojistné na DP Z – nec (6,5 %)	2 925 Kč

7.3 Modelový příklad č. 3**Zadání:**

Společnost poskytla Patrikovi N., který je v této společnosti na pozici manažera už několik let, služební vozidlo s možností ho využívat mimo pracovních účelů i pro své účely soukromé. Vstupní cena tohoto vozidla je 500 000 Kč a zdanitelný příjem činí 70 000 Kč.

Otázka:

Jaký bude rozdíl v čisté mzdě Patrika N. a čisté mzdě zaměstnance, který nemá k dispozici vozidlo pro soukromé účely.

Výpočet:

Výpočet měsíční zálohy na daň	Bez vozidla pro soukromé účely	Včetně vozidla pro soukromé účely
Hrubá mzda	70 000 Kč	70 000 Kč
Nepeněžní příjem (1 %)	0	5 000 Kč
Pojistné na NP Z – vatel (2,1 %)	1 470 Kč	1 575 Kč
Pojistné na DP Z – vatel (21,5 %)	15 050 Kč	16 125 Kč
Pojistné na SPZ (1,2 %)	840 Kč	900 Kč
Pojistné na DP Z – nec (6,5 %)	4 550 Kč	4 875 Kč

Řešení:

Ze mzdy, ve které je započítaný nepeněžní příjem v podobě 1 % vstupní ceny služebního vozidla je odváděno vyšší pojistné jak za zaměstnavatele, tak za zaměstnance. Jinak řečeno, vyměřovací základ s připočteným nepeněžním příjmem pro pojistné je vyšší než vyměřovací základ bez nepeněžního příjmu, ale musí se brát v potaz benefit v podobě automobilu pro zaměstnance s vyšším vyměřovacím základem.

7.4 Modelový příklad č. 4**Zadání:**

Zaměstnavatel bude svému zaměstnanci Petrovi S. přispívat měsíčně částkou 1 500 Kč na penzijní připojištění společně se státním příspěvkem. Dále mu bude každý rok přispívat částkou 20 000 Kč na soukromé životní pojištění poskytnutou vždy v prosinci na účet pojišťovny. Tyto benefity jsou sjednány mezi Petrem S. a zaměstnavatelem v pracovní smlouvě.

Otázka:

Jaká částka bude u Petra S. osvobozena od daně z příjmu a jaký bude výpočet zdanění za měsíc prosinec následujícího roku?

Řešení:

Od daně ze závislé činnosti bude u Petra S. osvobozena částka ve výši 24 000 Kč za oba druhy pojištění. V prosinci následujícího roku bude zdanitelný příjem ve výši 14 000 Kč a tato částka bude zároveň zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pojistné tedy bude odvedeno z částky 34 000 Kč.

U zaměstnavatele budou výdaje na příspěvek na penzijní připojištění se stáním příspěvkem a na příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnance v roce 2024 daňově uznatelné, a to bez ohledu na to, zda jsou pro Petra S. jako zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti nebo podléhají zdanění.

Výpočet:

Výpočet měsíční zálohy na daň	Výpočet čisté mzdy zaměstnance
Hrubá mzda	20 000 Kč
Nepeněžní příjem	14 000 Kč
Pojistné na NP Z – vatel (2,1 %)	714 Kč
Pojistné na DP Z – vatel (21,5 %)	7 310 Kč
Pojistné na SPZ (1,2 %)	408 Kč
Pojistné na DP Z – nec (6,5 %)	2 210 Kč

7.5 Modelový příklad č. 5**Zadání:**

Zaměstnavatel uzavře v lednu 2023 dohodu o budoucím pracovním poměru s Tomášem P., který je studentem vysoké školy. Zaměstnavatel je ve smlouvě zavázán, že od 1. 1. 2023 bude Tomášovi P. po celou dobu studia poskytovat motivační příspěvek ve výši 7 000 Kč měsíčně. Jedná se o stipendium a příspěvek na ubytování a stravování studenta a na jízdné do místa vzdělávání. Tomáš P. se v dohodě zaváže uzavřít se zaměstnavatelem

pracovní poměr po skončení vysoké školy a setrvat v něm alespoň 3 roky. Tomáš P. učiní u zaměstnavatele prohlášení k dani, přičemž nevykonává žádnou výdělečnou činnost.

Otázka: Je tento příjem pro Tomáše P. zdanitelným příjmem a je z něj odváděno pojistné na sociální zabezpečení? Je tento motivační příspěvek pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem?

Řešení:

U Tomáše P. je výše motivačního příspěvku 7 000 Kč zdanitelným příjmem, podléhající měsíční záloze na daň z příjmů ve výši $7\,000\text{ Kč} \times 0,15 = 1\,050\text{ Kč}$. Od této zálohy na daň lze odečíst měsíční slevu na poplatníka 2 070 Kč a měsíční slevu na studenta 335 Kč, takže výsledná záloha na daň z příjmů se rovná nule. U zaměstnavatele je celá výše poskytnutého motivačního příspěvku za kalendářní rok $7\,000\text{ Kč} \times 12\text{ měsíců} = 84\,000\text{ Kč}$ daňově uznatelným výdajem. Pojistné na sociální zabezpečení se z motivačního příspěvku neodvádí. I když je Tomáš podle ZDP § 6 odst. 2 považován za zaměstnance.

Ze zdanitelného motivačního příspěvku nebude odváděno pojistné na sociální a zdravotní pojištění, a to ani přesto, že student, který tento motivační příspěvek obdrží, je považován z hlediska Zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění za zaměstnance ve smyslu § 6 odst. 2. Vyplývá to zde ze zákona, kterým je Zákon 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, kde je psáno, že povinnost platit pojistné vzniká pojištěnci až dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání. (Macháček, 2019, str. 95)

8 Demontrace problematiky na praktických příkladech – náhrada mzdy

V případě dočasné pracovní neschopnosti či karantény náleží zaměstnanci náhrada mzdy z finančních prostředků zaměstnavatele nikoliv nemocenské. Finanční zabezpečení zaměstnance ze strany zaměstnavatele v podobě náhrady mzdy trvá po dobu prvních čtrnácti dnů dočasné pracovní neschopnosti. (Schmied, Z. & Ženíšková, M., 2018) Výše náhrady mzdy, kterou má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci uhradit je ve výši 60 % z redukovaného průměrného výdělku. Výše redukovaného průměrného výdělku se odvíjí od průměrného výdělku za předcházející čtvrtletí. Do částky jsou započítávány pracovní dny a svátky pouze v případě, že by na ně připadl pracovní den zaměstnance. (Vybíhala kol., 2022)

K výpočtu náhrady mzdy jsou použity redukční hranice, podobně jako u nemocenského. Tyto redukční hranice upravují vypočtený průměrný výdělek za poslední tři měsíce před vznikem dočasné nemoci.

Úprava redukčních hranic pro výpočet náhrady mzdy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje náhradu mzdy při pracovní neschopnosti a pro účely nemocenského pojištění se Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 319/2022 Sb. vyhlašují výše, s tím spojených, redukčních hranic. Pro výpočet náhrady mzdy platné pro rok 2023 se dále vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na celé haléře nahoru (Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 319/2022 Sb.).

1. redukční hranice $1345 \text{ Kč} \times 0,175 = 235,38 \text{ Kč}$

2. redukční hranice $2017 \text{ Kč} \times 0,175 = 352,98 \text{ Kč}$

3. redukční hranice $4033 \text{ Kč} \times 0,175 = 705,78 \text{ Kč}$

Za dovolenou v pracovním poměru podle Zákona 262//2006 Sb., zákoníku práce § 222 přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Při skončení pracovního poměru náleží zaměstnanci náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Co se týče dodatkové dovolené, musí být čerpána přednostně a při nevyčerpání této dovolené za ni nelze vyplácet náhradu mzdy. Povinností zaměstnance je vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část v případě, že mu na tuto dovolenou nevzniklo právo. Dle Zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce § 147 odst. 1 písm. e.) má zaměstnavatel v takovém případě právo provést zákonnou srážku ze mzdy zaměstnance.

V době čerpání dovolené má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Ustanovení o průměrném výdělku je popsáno podle jednotlivých postupů výpočtu. Od daných pravidel výpočtu se nelze odchýlit ani pomocí zakotvení ve vnitřních předpisech. Průměrný výdělek je vypočítán za rozhodné období, které představuje kalendářní čtvrtletí.

$PHV = \text{Zúčtovaná hrubá mzda v rozhodném období} / \text{Skutečně odpracované hodiny v rozhodném období}$

Hrubá mzda se počítá za skutečně odpracované hodiny, a naopak se k ní nepřipočítává odměna za pracovní pohotovost, odměna za jakékoliv jubileum, náhrada mzdy za dovolenou, náhrada mzdy při překážkách v práci. Nikdy se tam nesmí připočítat ani náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost ani cestovní náhrady.

Odpracovaná doba se neskládá z nepřítomnosti v práci, z přestávek na jídlo, dovolené ani z období, kdy zaměstnanec nemá možnost pracovat z důvodu překážek práce a náleží mu za tuto dobu náhrada mzdy.

Dále je vybraná problematika převzata a modifikována na příkladech (Výpočet.cz, n. d.; Money S3, 2023)

8.1 Modelový příklad č. 1

Zadání:

Šimon F. s měsíční hrubou mzdou ve výši 50 000 Kč, onemocněl. Jeho pracovní neschopnost trvala jeden týden, a to od pondělí do neděle.

Otázka:

Jaký bude výpočet náhrady mzdy u Šimona F.?

Řešení:

Pro výpočet náhrady mzdy je nutné znát počet odpracovaných za minulé uzavřené čtvrtletí a zároveň výdělek za toto období. Z těchto údajů se pak dále vypočítá průměrný hodinový výdělek.

Měsíční hrubá mzda u Šimon F. je ve výši 50 000 Kč, tj. 150 000 Kč za minulé uzavřené čtvrtletí a počet odpracovaných hodin za toto období je 495 hodin. Tyto dva údaje se mezi sebou vydělí a výsledek se zaokrouhlí na dvě desetinná místa.

Dále se pro výpočet použije první redukční hranice, která se vynásobí 90 %.

Vypočítané částky průměrného hodinového výdělku a první redukční hranici se od sebe odečtou a výsledek se v dalším kroku vynásobí 60 %.

V dalším kroku je sečten redukováný průměrný výdělek a ten se vynásobí 60 %. Hodinová náhrada mzdy je ve výši 60 % ze součtu redukováného průměrného výdělku.

Hodinová náhrada mzdy je tedy ve výši 60 % ze součtu redukováného průměrného výdělku. Tato hodinová náhrada je počítána od první zameškané směny až do konce pracovní neschopnosti.

Šimon F. byl nemocný celkem jeden kalendářní týden a jeho práce je v rozmezí od pondělí do pátku neboli klasických pět pracovních dní. Náhrada mzdy tedy bude za pět zmeškaných směn o délce osmi pracovních hodin.

Vypočtena náhrada musí být zaokrouhlena na celé koruny nahoru. V případě Šimona F. dělá celková náhrada mzdy za jeho týdenní pracovní dobu 6 708 Kč.

Výpočet

$$150\,000 \text{ Kč} / 495 \text{ hodin} = 303,03 \text{ Kč.}$$

$$235,38 * 09 = 211,84 \text{ Kč}$$

$$303,03 - 235,38 = 67,65 \text{ Kč}$$

$$211,84 + 67,65 \text{ Kč} = 279,49 * 60 \% = 167,69 \text{ Kč}$$

$$167,69 * 8 * 5 = 6\,708 \text{ Kč}$$

8.2 Modelový příklad č. 2

Zadání:

Radek T. má sjednaný pracovní úvazek s rozsahem pracovní doby na 40 hodin týdně. Měsíční mzda Radka T. z tohoto pracovního úvazku činí 35 000 Kč.

Otázka:

Jaký bude PHV pokud odpracoval za měsíce leden až březen 2023 všechny své směny?
Jaký bude výpočet náhrady mzdy za dovolenou ve dnech 12.4. 2023 až 16.4.2023

Výpočet:

PHV = 35 000 Kč (leden) + 35 000 Kč (únor) + 35 000 Kč (březen) / 168 hod. (leden) + 160 hod. (únor) + 184 hod. (březen)

= 105 000 Kč / 512 hod.

= 205,08 Kč/hod.

Náhrada mzdy = 40 hod. * PHV 205,08 Kč

12. 4. 2023 až 16. 4. 2023 = 40 hodin dovolené

= 8.203,20 Kč

Řešení:

Zaměstnanci bude za dobu dovolené zúčtována náhrada mzdy v hrubé částce ve výši 8 203,20 Kč.

Závěr

Cílem práce bylo zpracovat přehled povinností zaměstnavatele v oblasti sociálního zabezpečení s hlavním zaměřením se na odvody pojistného a s tím spojené praktické příklady, které by byly určeny jako nápomocné pro konkrétní reálné situace související se sociálním zabezpečením na území České republiky.

Charakterizovány zde byly nástroje, které zaměstnavatel má povinnost poskytnout v nevyžádaných situacích vyskytujících se u jeho zaměstnanců. Nástroje nejen finančního typu, ale také podpory či usnadnění. Odvodem pravidelného pojistného zaměstnavatel splňuje svou základní povinnost v této oblasti, která je v budoucnu poskytnuta v podobě sociální pomoci. Nevyžádané situace jsou v mnoha podobách a rozdělení systému sociálního zabezpečení napomáhá poskytnout správnou pomoc v konkrétní nevyžádané situaci. S rozdělením pojistného na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti vytváří zaměstnavateli odlišnost v povinnostech a právech. Jinak řečeno, každá část sociálního pojištění je upravena a řízena jiným zákonem. Z popisu hlavních povinností zaměstnavatelů v jednotlivých částech sociálního zabezpečení vyplývá, že se nejedná pouze o povinnosti finančního charakteru, kterými by zaměstnavatel splňoval vhodné prostředí pro své zaměstnance.

S každými povinnostmi jsou spojeny pokuty, penále či přirážky k platbám, jež nebyly zaplacený ve správný čas či ve správné výši. Vyhrazená část této práce cíleně popisuje důležitost dodržování určitých pravidel zaměstnavatele. Ve výsledku je potom lépe pochopena zaměstnavatelova pozice v oblasti sociálního zabezpečení.

Na praktických příkladech rozdělených podle konkrétních témat byla ukázána propojenost mnoha situací, se kterými se ale mění i povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Část příkladů obsahovala konkrétní výpočet pojistného rozdělený na zaměstnavatelovu část pojistného, která je složena z části odvodu na důchodové pojištění, další část je složena z nemocenského pojištění a poslední částí je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Praktické příklady především upozornily na důležitost výše započitatelného příjmu zaměstnance, od kterého se odvíjí nejen výše pojistného, ale rozhodnutí, zda se z příjmu pojistné odvádí nebo nikoliv.

V bakalářské práci jsem sociální zabezpečení pojala jako systém, který je tvořen subjekty, kteří v něm musí dodržovat určitá pravidla, aby měli práva a nároky na pomoci různého charakteru a zároveň, aby tento systém fungoval. Subjektem, který jsem v této práci charakterizovala byl zaměstnavatel, který je jedním z účastníků pracovněprávních vztahů, ze kterých vyplívá mnoho povinností, co se týče sociálního zabezpečení. Příklady z praxe měly za cíl poukázat na různé situace, které se každý den v této oblasti řeší a zaměstnavatelé často neví jaké nároky a povinnosti mají či nemají oni sami nebo jejich zaměstnanci. Myslím si, že podle počtu a rozmanitosti praktických příkladů byl cíl mé práce dosažen a je tedy možné z těchto příkladů čerpat informace do reálných případů.

Seznam použitých zdrojů

Bartošová, L. (2010). Sociální pojištění a jeho úkoly v systému sociálního zabezpečení. [Diplomová práce, Masarykova univerzita v Brně]. Digitální knihovna Masarykovy univerzity v Brně.

file:///C:/Users/Uzivatel/Downloads/Bartosova_Lenka_DP_Archive.pdf

Feldstein, M., & Liebman, J. B. (2002). *Chapter 32 Social security. Handbook of Public Economics*. . [https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1016/S1573-4420\(02\)80011-8](https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1016/S1573-4420(02)80011-8)

Gregorová, Z., Galvas, M., Komendová, J., Stránský, J., & Černá, J. (2018). *Právo sociálního zabezpečení České republiky v Evropské unii*. Masarykova univerzita.

Halířová, G. (2022). *Praktikum z práva sociálního zabezpečení, 6. aktualizované vydání*. Leges

Hejduková, P. (2015). *Veřejné finance – teorie a praxe*. C.H. Beck.

Hloušková P., Košnar M., Roučková D., Schmied Z., Schweiner P., Tomandlová L. & Vácha Jan (2023). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023*. Anag.

Hora, O. (2017). *Sociální zabezpečení. Přednáška č. 5 z předmětu VPL102 Sociální politika*. Masarykova univerzita.

https://is.muni.cz/el/fss/jaro2017/VPL102/um/VPL102_Socialni_politika_-_5_2017_.pdf

Chládková, A. & Bukovjan, P. (2012). *Personalistika. Dvanáctero správného vedení personální agendy*. ASPI.

Kaczor, P. (2022). *Sociální systém ČR*. Oeconomica.

Kahoun, V., Čeledová, L., Čevela, R., Klímová, M., Loukota, I., Molek, J., Rosková, L. & Šimák, M. (2013). *Sociální zabezpečení – vybrané kapitoly. 2. aktualizované vydání*. Triton.

Katedra sociální politiky a sociální práce – FSS MU (n.d.). *Prezentace – Sociální zabezpečení. Vymezení sociálního zabezpečení jako součástí sociální politiky*.

Masarykova univerzita. <https://is.muni.cz/el/fss/jaro2021/SPRb1208/um/P1-FSS.pdf?lang=cs>

Klusáčková, P. (2007). *Historický vývoj sociálního zabezpečení a jeho modelů*.

[Diplomová práce, Karlova univerzita v Praze]. Digitální knihovna Karlovy univerzity v Praze.

https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/11631/DPTX_2007_1_11220_HS9999_32168_0_37329.pdf?sequence=1

- Krebs, V., Durdisová, J., Kotýnková, M., Poláková, O., Žižková, J., Vlček, M., Vychová, H., & Sunega, P. (2007). *Sociální politika*. ASPI.
- Kukalová, G. & Moravec, L. (2014). *Systém sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR*. Česká zemědělská univerzita v Praze, provozně ekonomická fakulta.
- Macháček, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. (5. vyd.). Wolters Kluwer ČR.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.). *Nemocenské pojištění v roce 2023*.
<https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni>
- Money.cz (2023). *Výpočet náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou a za přečerpanou dovolenou v příkladech – 6. díl*. <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/vypocet-nahrady-mzdy-za-nevyčerpanou-dovolenou-a-za-prečerpanou-dovolenou-v-prikladech-6-dil/>
- Nosková, V. (2012). Sociální zabezpečení. SOU a SOŠ SČMSD.
- Schmied, Z. & Ženíšková, M. (2018). *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. ANAG.
- Štangová, V., Lang, R., Hůrka, P., Štaňková, H., Aldorf, L., Zemanová, J., Koldinská, K., Vysokajová, M., Štefko, M., Tomšej, J. & Páv, J. (2021). *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. (2. vyd.). Aleš Čeněk.
- Šubrt, B., Svěřčinová, E., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Ztratil, M., Příkrylová, H., Šupčíková, L., Dorčáková, J. & Mikyska, M. (2023). *Abeceda mzdové účetní 2023*. ANAG.
- Vybíhal, V. & Příb, J. (2022). *Mzdové účetnictví 2022, praktický průvodce*. Grada Publishing.
- Výpočet.cz (n. d.). *Popis výpočtu nemocenské. Náhrada mzdy od zaměstnavatele*.
<https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-nemocenske>
- Ženíšková, M. (2020). *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ a dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady*. ANAG.

Právní předpisy:

Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 319/2022 Sb.

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci

Zákon 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 582/ 1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 104/1996 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon 262/2006 Sb., zákoníku práce

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Sazby důchodového pojištění	12
Tabulka č. 2: Sazby nemocenského pojištění	15
Tabulka č. 3: Sazby příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	17
Tabulka č. 4: Jednotlivé části sazby na sociální zabezpečení	22

Seznam zkratk

ELDP	Evidenční list důchodového zabezpečení
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
Z – nec	Zaměstnanec
Z – vatel	Zaměstnavatel
DP	Důchodové pojištění
NP	Nemocenské pojištění
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
PHV	Průměrný hrubý hodinový výdělek

Abstrakt

Mešterová, N. (2023). *Zaměstnavatel v systému sociálního zabezpečení*. (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

Klíčová slova: zaměstnavatel, sociální zabezpečení, zaměstnanec, pojistné, důchodové, nemocenské, sazba, vyměřovací základ, odvod, pojištění, státní politika zaměstnanosti

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnavatele a jeho postavení v oblasti sociálního zabezpečení. Hlavním cílem práce bylo zpracovat přehled povinností zaměstnavatele v kontextu sociálního zabezpečení s důrazem na odvody pojistného a aplikovat zjištěné poznatky na praktické příklady, které mohou být nápomocny při řešení konkrétních situací souvisejících na sociálním zabezpečení v prostředí České republiky. Teoretická část obsahuje informace o samotném zaměstnavateli, jeho povinnostech v jednotlivých částech sociálního pojištění, povinnosti v rámci vedení evidenčních listů a na to navazující sankce v případě porušení těchto pravidel. Praktická část práce na praktických příkladech poukazuje na rozdíly v povinnostech odvodů pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále se věnuje problematice sankcí a daňových benefitů v kontextu sociálního zabezpečení.

Abstract

Mešterová, N. (2023). *Employer in the social security system*. (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

Key words: employer, social security, employee, insurance premiums, pensionable, sickness, tariff, assessment base, levy, insurance, state employment policy

The bachelor thesis focuses on the employer and his position in the field of social security. The main aim of the thesis was to provide an overview of the obligations of the employer in the context of social security, with an emphasis on insurance contributions, and to apply the findings to practical examples that can be helpful in dealing with specific situations related to social security in the Czech Republic. The theoretical part contains information about the employer himself, his obligations in the individual parts of social insurance, obligations in the context of keeping registration lists and the related sanctions in case of violation of these rules. The practical part of the thesis uses practical examples to point out the differences in the obligations to pay social security contributions and state employment policy contributions, as well as the issue of sanctions and tax benefits in the context of social security.