

Deloitte.

Sociální zabezpečení

Česká republika
Evropská unie

7. duben 2016

Mária Minárová

Jana Osecká



Agenda

1. Sociální zabezpečení v Evropské unii
2. Mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení
3. Bezesmluvní státy
4. Systém sociálního zabezpečení v České republice
 1. Zdravotní pojištění
 2. Sociální zabezpečení
 3. Zaměstnanci
 4. Podnikatelé
 5. Specifické situace

International Social Security Iniciation

www.internationalsocialsecurity.eu

Informace o systémech sociálního zabezpečení zemí centrální Evropy

- Jak můžeme pomoci zaměstnavatelům?
- Jak můžeme pomoci zaměstnancům?
- Studie sociálního zabezpečení v EU
- Novinky
- Časté dotazy
- Odkazy na legislativu a instituce



Sociální zabezpečení

Proč je nutné věnovat sociálnímu zabezpečení zvýšenou pozornost?

- Vyšší náklady než na daň z příjmů
- Dopad na osobní situaci poplatníka a jeho rodiny
- Chyba se může projevit až za desítky let
- Povinnosti pro zaměstnavatele na základě informací od zaměstnance

Sociální zabezpečení

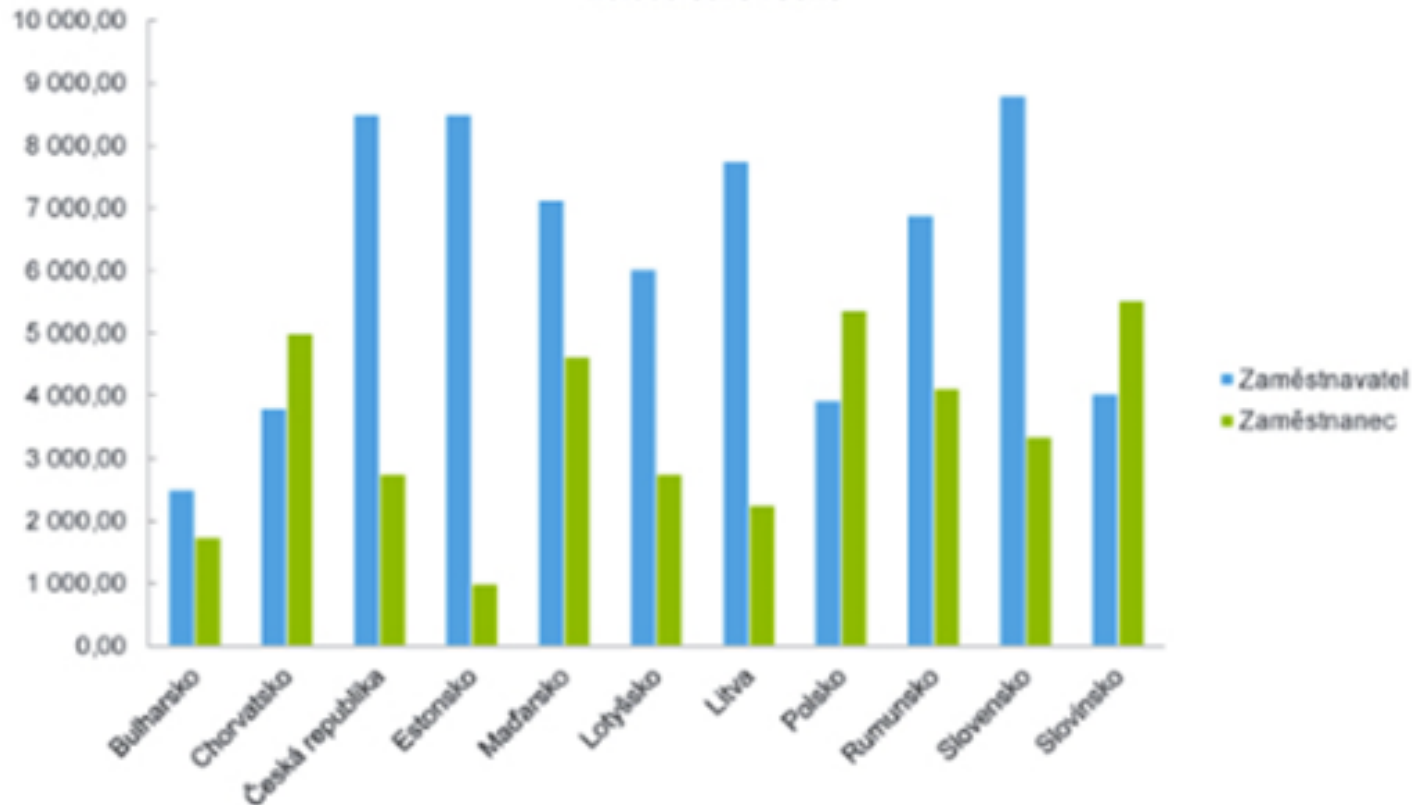
Vztah daní a pojistného

Daň	Pojistné
Všechny příjmy	Jen aktivní příjmy <i>(poplatníku náleží náhrada při výpadku příjmů)</i>
Ve státě zdroje příjmů	Jen v jednom státě (EU pravidla)
Podle ekonomické povahy činnosti	Podle fyzické přítomnosti
Nulové protiplnění bez ohledu na výši daně	Protiplnění podle výše pojistného (vs. zdravotní pojištění)
Týká se všech poplatníků	Týká se jen účastníků pojištění

Sociální zabezpečení

Je český systém sociálního zabezpečení konkurenceschopný?

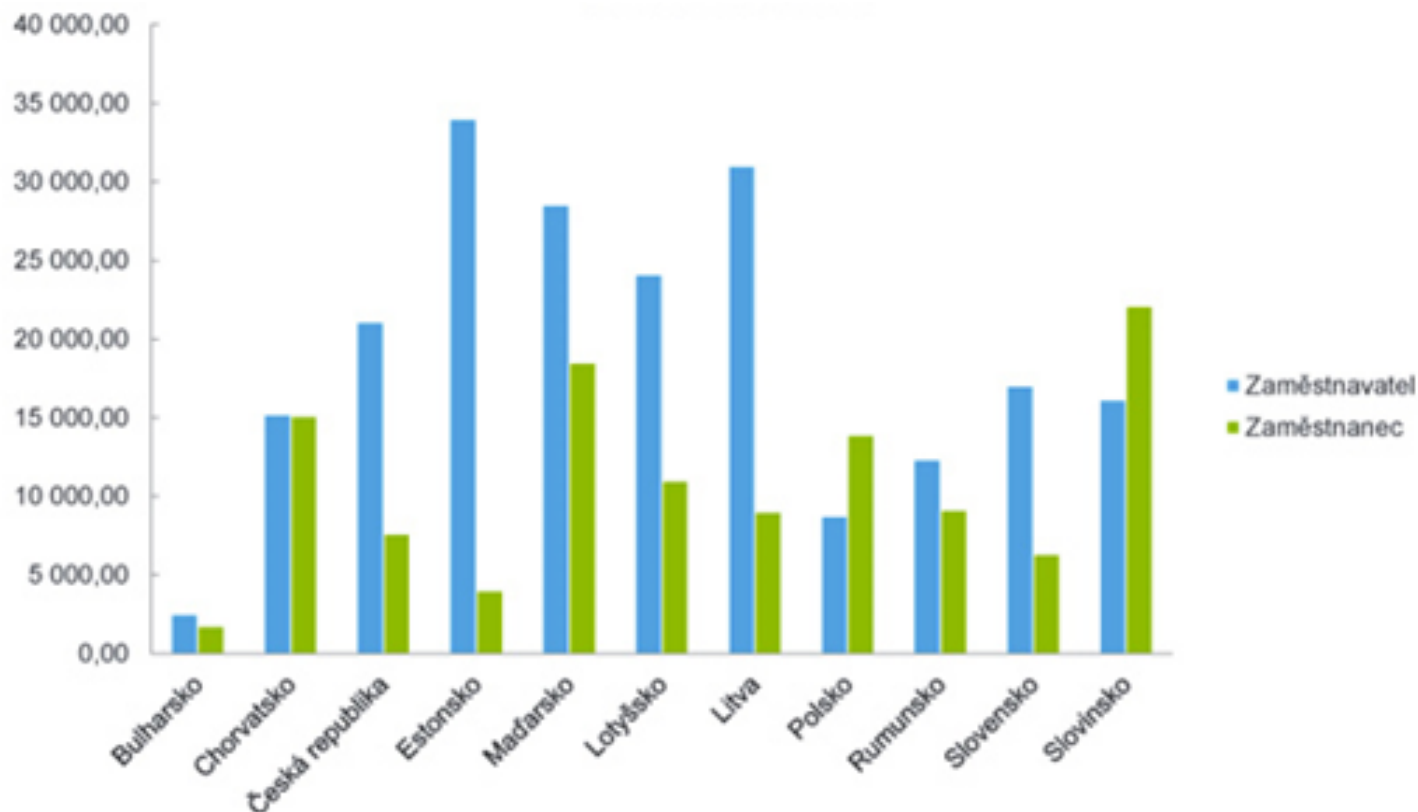
Jak vysoké jsou náklady na sociální zabezpečení při příjmu 25 000 EUR ročně?



Sociální zabezpečení

Je český systém sociálního zabezpečení konkurenceschopný?

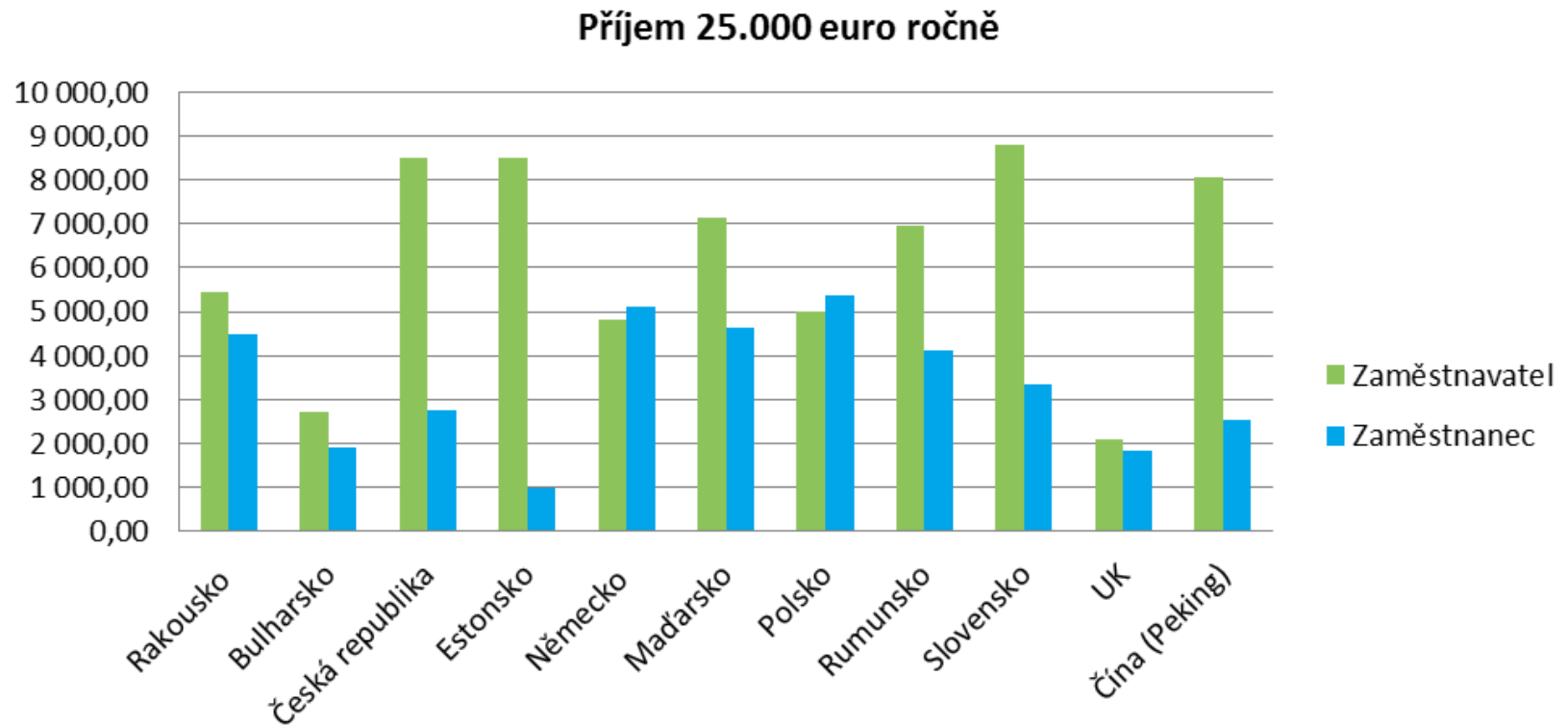
Jak vysoké jsou náklady na sociální zabezpečení při příjmu 100 000 EUR ročně?



Sociální zabezpečení

Je český systém sociálního zabezpečení konkurenceschopný?

Jak vysoké jsou náklady na sociální zabezpečení při příjmu 25 000 EUR ročně?



Deloitte.

Evropská unie



Evropská unie

Právní předpisy

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1231/2010

- **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1408/71**
- **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 574/72**

- Doporučení Rady EU
- Rozhodnutí správní komise EU
- Rozsudky Soudního dvora EU

Evropská unie

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004

- Počátek jednání v roce 1992; první podané návrhy v roce 1999
- Legislativa přijata v roce 2004; přesto její implementace trvala až do listopadu 2009
- **V platnosti od 1. května 2010**
- Zásadním cílem je zjednodušení – ale nic není tak jednoduché, jak se na první pohled zdá..

Evropská unie

Teritoriální rozsah nařízení 883/2004

- Státy Evropské unie
- Státy Evropského hospodářského společenství (platí od 1.6.2012)
 - Norsko
 - Lichtenštejnsko
 - Island
- Švýcarsko (platí od 1.4.2012)
- Definice „EU“ dle evropských nařízení

Evropská unie

Osobní rozsah nařízení č. 883/2004

- **Podpora svobody pohybu všech občanů členských států Evropské unie** (ekonomická činnost není podstatná)
 - Státní příslušníci členských států EU
 - Osoby bez státní příslušnosti
 - Uprchlíci bydlící v členském státě
- Různé členské státy volí různé varianty **začlenění národností třetích států** – výsledkem je fungování několika paralelních systémů ve stejném časovém období
 - Pro US zaměstnance v UK společnosti bude použito starých pravidel, pokud bude pracovně přidělen do jiného státu EU
 - U německého zaměstnance v UK společnosti bude použito nových pravidel
 - **To může vést k odlišným úpravám**

Evropská unie

Dotazy našich klientů

Vysíláme zaměstnance z České republiky do zahraničí na 13 měsíců. Jaká pravidla se použijí?

- Občan Ukrajiny je vysílán do Švýcarska
- Občan Ukrajiny je vysílán do Německa
- Občan Ukrajiny je vysílán do Dánska

Evropská unie

Věcný rozsah nařízení 883/2004 v České republice

- Platba pojistného
 - Důchodové pojištění
 - Nemocenské pojištění
 - Zdravotní pojištění
 - Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele
- Čerpání dávek
 - Státní sociální podpora

Evropská unie

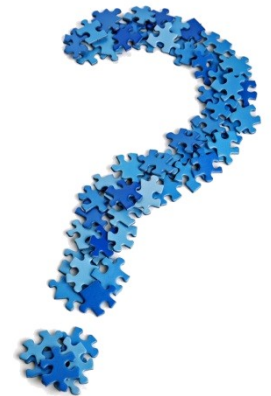
Základní principy a pravidla evropské koordinace

- Princip „*Lex loci laboris*“
- Princip rovného nakládání
- Princip jediného pojištění
- Princip sčítání dob pojištění
- Princip výplaty dávek
- Princip asimilace skutečností
- Závislá činnost má při určování příslušnosti přednost před podnikáním (praktické problémy při posuzování vykonávané činnosti)

Evropská unie

Otázky našich klientů

- Pracovala jsem pět let v Německu. Přestěhovala jsem se do České republiky. Vznikne mi nárok na dávky, i když jsem nesplnila potřebnou dobu pojištění v České republice?
- Může nastat situace, že bych nepodléhal ani jednomu systému sociálního zabezpečení?
- Mohu platit do dvou systémů povinně?
- V Rakousku mi vznikl nárok na důchod. Nepřijdu o něj, pokud se přestěhuji do České republiky?



Setrvání v dosavadním systému sociálního zabezpečení

- Vyslání (čl. 12)
- Výkon činnosti na území dvou a více členských států (čl. 13)
- Výjimka (čl. 16)

N4VJCZ/2012/HU

AI



Koordinace systémů
sociálního zabezpečení

Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti
sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele

Nařízení EU 883/04 a 987/09 (*)

INFORMACE PRO DRŽITELE

Toto osvědčení se týká právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se na vás vztahují, a potvrzuje, že nejste povinni platit příspěvky v jiném státě.

Než vycestujete ze státu, v němž jste pojištěni, a odjedete za prací do jiného státu, ujistěte se, že máte všechny dokumenty, které vás opravňují pobírat nezbytné věcné dávky (např. lékařskou péči, léčení v nemocnici apod.) ve státě, do něhož odjíždíte pracovat.

- Pokud ve státě, kde pracujete, přechodně pobýváte, požádejte svoji instituci zdravotního pojištění o vydání Evropského průkazu zdravotního pojištění (EHIC). Pokud během pobytu budete potřebovat věcné dávky, musíte se prokázat tímto průkazem poskytovateli zdravotní péče.

Setrvání v dosavadním systému sociálního zabezpečení

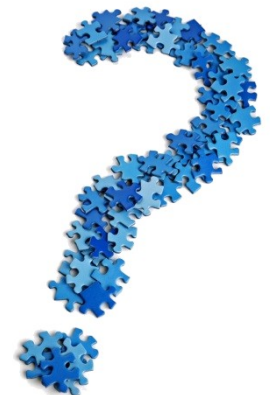
Krátkodobá vyslání (Článek 12)

- Pojistné se odvádí v domovské zemi, pokud se neočekává vyslání delší než 24 měsíců (pro zaměstnané a OSVČ)
- Nutné naplnit předpoklady pro „vyslání“
- Je možné zaměstnance vysílat opakovaně?
 - Minimálně dvoutříměsíční odstup mezi vysláními
 - Nesmí nahradit jiného vyslaného pracovníka
- Pro vyslané zaměstnance z bohatých států do chudých to může vést ke zvýšení nákladů přidělení → **nelze si zvolit levnější režim pro krátkodobá přidělení**

Evropská unie

Otázky našich klientů

- Byl jsem pojištěný pět let v České republice. Nyní uzavřu pracovní smlouvu v Německu. Německá společnost mě obratem vyšle do České republiky na manažerskou pozici. Jaké budu platit pojištění?
- Mám naplánováno vyslání na Slovensko na 3 roky. Mohu požádat o vyslání na 24 měsíců?



Setrvání v dosavadním systému sociálního zabezpečení

Zaměstnanci pracující ve více státech (článek 13)

Základní pravidla

- Vykonává-li zaměstnanec podstatnou část své činnosti ve státě bydliště, podléhá právním předpisům státu **bydliště**
- **Není-li podmínka splněna:**
 - a) **Má-li pouze jednoho zaměstnavatele** → podléhá právním předpisům státu sídla zaměstnavatele
 - b) **Má-li dva nebo více zaměstnavatelů v různých členských státech**, z nichž jedním je stát bydliště → stát, v němž není bydliště zaměstnance
 - c) **Má-li dva nebo více zaměstnavatelů**, z nichž alespoň dva mají sídlo nebo místo podnikání v různých členských státech jiných, než je stát bydliště, pak zaměstnanec podléhá předpisům státu bydliště

Setrvání v dosavadním systému sociálního zabezpečení

Zaměstnanci pracující ve více státech (článek 13)

- Podstatný výkon činnosti
 - Bere se v potaz rozsah práce a výše odměny
 - Méně jak 25% není podstatný výkon činnosti
- Určení bydliště zahrnuje mj. níže uvedená kritéria
 - Délka a souvislost přítomnosti ve členském státě EU
 - Charakteristika prováděné práce, jako například umístění, stálost, doba trvání
 - Rodinný stav a rodinné závazky
 - Výkon nepracovních aktivit
 - Trvalé bydliště
 - Daňové rezidenství

Zaměstnanci pracující ve více státech

Příklad 1

Stát A



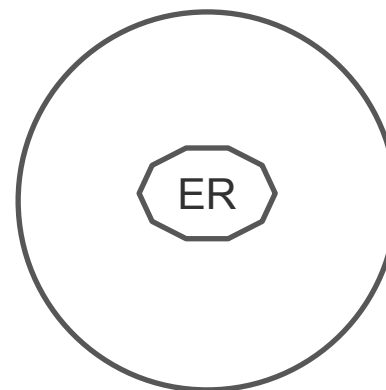
15%

Stát B



15%

Stát C



70%

Správná odpověď: Stát A

Zaměstnanci pracující ve více státech

Příklad 2

Stát A



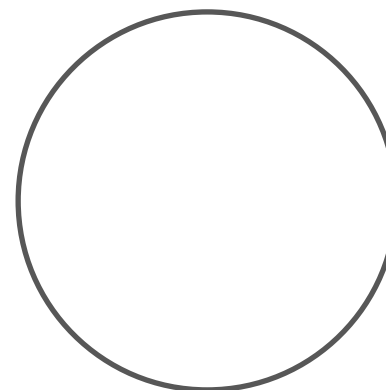
15%

Stát B



15%

Stát C



70%

Správná odpověď: Stát B

Zaměstnanci pracující ve více státech

Příklad 3

Stát A



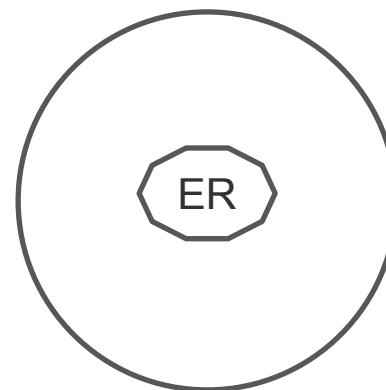
15%

Stát B



15%

Stát C



70%

Správná odpověď: Stát A

Zaměstnanci pracující ve více státech

Příklad 4

Stát A



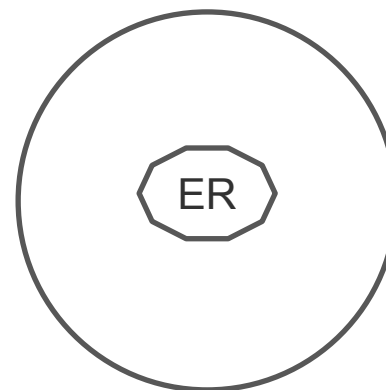
0%

Stát B



25%

Stát C



75%

Správná odpověď: Stát A

Zaměstnanci pracující ve více státech

Příklad 5

Stát A



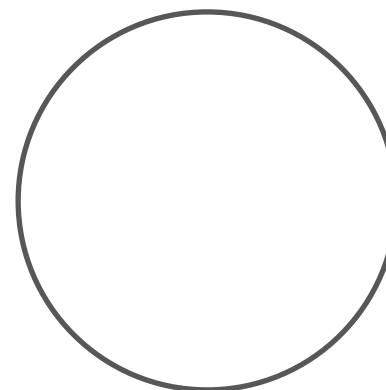
25%

Stát B



25%

Stát C



50%

Správná odpověď: Stát A

Setrvání v dosavadním systému sociálního zabezpečení

Výjimka (Článek 16)

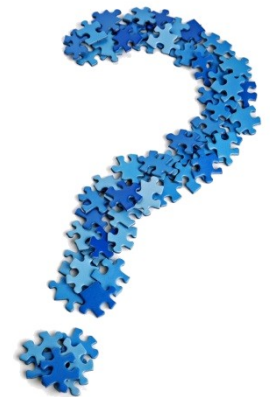
- Vyslání přesahující 24 měsíců.
- Jiné pracovní pobyty v zahraničí mimo vyslání
- Ve výjimečných případech mohou příslušné správní orgány obou států sjednat příslušnost k systému sociálního zabezpečení „domácího“ státu
- Maximální setrvání na základě výjimky v domovském státě je většinou 5 let
- Důvody pro udělení výjimky

Evropská unie

Otázky našich klientů

Zaměstnanec české společnosti bude zaměstnán v Německu německou mateřskou společností. Česká společnost uzavře se zaměstnancem DPP na 7 000 měsíčně. Zaměstnanec bude ale pracovat pouze v Německu.

- Do kterého systému bude hrazeno pojistné?
- Jaké povinnosti má německý zaměstnavatel?
- Jaké povinnosti má český zaměstnavatel?
- Jaké dopady má činnost v Německu dopady na zaměstnance?

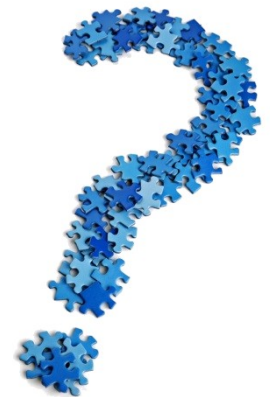


Evropská unie

Otázky našich klientů

Jednatel české společnosti je jediným společníkem a jednatelem společnosti v Německu. Bydliště má v Německu (žije zde jeho rodina). Od obou společností pobírá jednatel odměnu.

- Do kterého systému bude hrazeno pojistné?
- Jaké povinnosti má německá společnost?
- Jaké povinnosti má česká společnost?
- Jaké dopady má činnost v Německu dopady na zaměstnance?



Setrvání v dosavadním systému sociálního zabezpečení

Formulář A1 (dříve E101)

- Formulář A1 prokazující příslušnost k určitému systému sociálního zabezpečení
- A1 je souhrnný dokument pro všechna výše uvedená základní pravidla
- Po obdržení je nutné jej zkontrolovat, případné chyby mohou způsobit jeho neplatnost
- Pozor na časové omezení formuláře

2.1 Členský stát CZ

2.2 Počáteční datum 01.01.2012

2.3 Datum ukončení 31.12.2014

2.4 Osvědčení je použitelné po dobu činnosti.

2.5 Určení je prozatímní.

2.6 Nařízení č. 1408/71 zůstává použitelné na základě čl. 87 odst. 8 nařízení č. 883/2004.

Životní situace našich klientů

Pan Novák jako manažer pro střední Evropu pracuje pro svého českého zaměstnavatele v České republice přibližně 50 % své pracovní doby. Současně vykonává činnosti v dceřiných společnostech v Polsku (25%) a Rumunsku (25 %). Bydliště má pan Novák v České republice.

- Jaké povinnosti má zaměstnavatel?
- Jaké povinnosti má zaměstnanec?

Životní situace našich klientů

Pan Novák jako manažer pro střední Evropu pracuje pro různé zaměstnavatele v tomto poměru: v ČR (20%), na Slovensku (10%), v Maďarsku 10 %, v Polsku 20 %, v Rakousku 20 % a v Litvě 20 %. Rodina pana Nováka bydlí v České republice.

- Jaké povinnosti má zaměstnavatel?
- Jaké povinnosti má zaměstnanec?

Dávky ze systému sociálního zabezpečení stručně

- Zdravotní péče
- Rodinné dávky

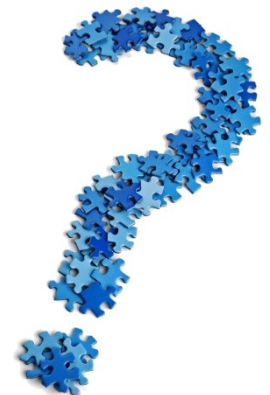


Dávky ze systému sociálního zabezpečení stručně

Otázky našich klientů – zdravotní péče

Platím pojistné v České republice. S rodinou odjedu na Slovensko na dva roky. Požádal jsem o vystavení certifikátu A1.

- Ve které zemi mám nárok na plnou zdravotní péči?
- Mám nárok na plnou zdravotní péči v České republice i na Slovensku?
- Ve které zemi mají nárok na plnou zdravotní péči manželka v domácnosti a děti?

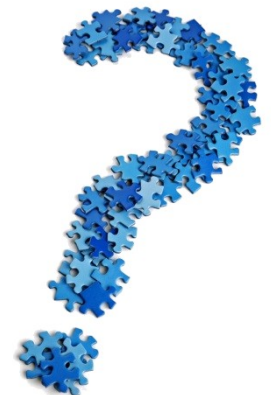


Dávky ze systému sociálního zabezpečení stručně

Otázky našich klientů – nárok na starobní důchod

Pracoval jsem pět let v Německu, kde jsem platil také pojistné. Jak se zohlední těchto pět let při výpočtu českého důchodu?

- Plný důchod vs. dílčí důchod ze států, kde byla doba pojištění déle než 1 rok
- Teoretická výše důchodu
- Žádost ve státě bydliště, resp. posledního pojištění
- Žádaná instituce komunikuje s ostatními státy
- Zaplacené příspěvky nejde přesouvat mezi státy ani vyplácet zpět osobě, která je zaplatila
- Výše důchodu je počítána na základě právních předpisů konkrétního státu, který dávku vyplácí



Mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení

Bezesmluvní státy



Smluvní státy

Přehled bilaterálních smluv

- Austrálie
- Bosna a Hercegovina
- Černá Hora
- Chile
- Izrael
- Japonsko
- Jižní Korea
- Kanada
- Makedonie
- Québec
- Srbsko
- Turecko
- Ukrajina
- USA
- Moldávie
- **Rusko (2014)**
- **Indie (2014)**

Smluvní státy

Smlouvy dle principu určení nároku na dávky

- Smlouvy nemusí zahrnovat všechny podsystémy sociálního zabezpečení
 - Např. Stát může být považován za smluvní pro oblast důchodového pojištění, nesmluvní pro oblast zdravotního pojištění
 - Principy rovného zacházení
 - Princip jediného pojištění
 - Princip sčítání dob pojištění
 - Princip výplaty dávek do druhého smluvního státu
- Nutné věnovat pozornost osobnímu rozsahu mezinárodní smlouvy
 - Smlouva s Ruskem (2014)
 - Smlouva s Indií (2014)

Smluvní státy

Struktura mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení

- Základní pravidlo výkonu činnosti
- Vyslání
- Výjimka z pravidla výkonu činnosti

Vždy posoudit osobní a věcný rozsah smlouvy o soc. zab. státě fyzického výkonu činnosti

Smluvní státy – vyslání

Vyslání

- Základní pravidlo: **účast na pojištění ve státě fyzického výkonu činnosti**
 - Všechny smlouvy umožňují setrvání v domovském státě po určitou dobu (12 – 60 měsíců v závislosti na státě)
 - **Chile** pokud očekávané vyslání nepřesáhne 2 roky
 - **Japonsko** očekávané trvání nepřesáhne 5 let
 - **Jižní Korea** prvních 60 měsíců
 - **Kanada** pokud vyslání nepřesahuje 60 měsíců
 - **USA** pokud doba vyslání nepřesahuje 60 měsíců

POZOR: definice vyslání v jednotlivých smlouvách

Smluvní státy – výjimka

Životní situace

Česká společnost vysílá zaměstnance na dobu šesti let do Japonska. Zaměstnanec odjede 1.12. s celou rodinou.

- Jaké povinnosti má česká společnost?
- Jaké povinnosti má zaměstnanec?

Článek 10 Výjimky z článků 6 až 9

Na společnou žádost zaměstnance a zaměstnavatele nebo na žádost osoby samostatně výdělečně činné se mohou příslušné úřady obou smluvních států, nebo jimi pověřené příslušné instituce, dohodnout na udělení výjimky z ustanovení článků 6 až 9 v zájmu určitých osob nebo skupin osob za předpokladu, že takové osoby nebo skupiny osob budou podléhat právním předpisům některého ze smluvních států.

Smlouva o sociálním zabezpečení mezi ČR a Japonskem

Bezesmluvní státy

Činnost občana České republiky v bezesmluvním státě

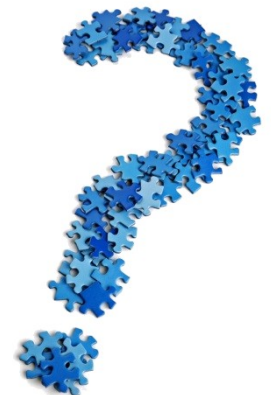
- Základní pravidlo: **postupuje se dle lokální legislativy**
 - Zaměstnanec se může účastnit obou systémů
- **Důchodové a nemocenské pojištění – účast v České republice, pokud**
 - Místo výkonu práce trvale v cizině, pracovník není povinně účasten důchodového pojištění ve státě výkonu práce a trvalý pobyt v České republice nebo v jiném státě EU
 - Pokud není účast v ČR povinná, lze dobrovolně pojistit
- **Zdravotní pojištění – účast v České republice**
 - Pobývá-li zaměstnanec v zahraničí nepřetržitě šest měsíců a je v zahraničí zdravotně pojištěn, může se zaměstnanec z českého systému zdravotního pojištění odhlásit
 - POZOR: Nutné dodržet administrativní postupy a lhůty

Dávky ze systému sociálního zabezpečení stručně

Otázky našich klientů – nárok na starobní důchod

Pracoval jsem pět let v Brazílii, kde jsem platil také pojistné. Jak se zohlední těchto pět let při výpočtu českého důchodu?

- Zaměstnanec požádá o důchod v České republice
- Výše důchodu a nárok na důchod se posoudí pouze podle českých právních předpisů
- Přihlíží se pouze k dobám získaným v České republice
- K době pojištění v Brazílii se nepřihlíží



Česká republika



System sociálního zabezpečení v ČR

Subsystemy sociálního zabezpečení v ČR

- Veřejné zdravotní pojištění
- Důchodové pojištění
- Nemocenské pojištění
- Státní politika zaměstnanosti

Česká republika

Právní předpisy

- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- Zákon č. 581/1992 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Česká republika

Kdo je v České republice pojištěn?

1. Zaměstnanci

- Zdravotní pojištění
- Sociální zabezpečení
 - Stáří + invalidita, nemoc + mateřství, nezaměstnanost

2. OSVČ

- Zdravotní pojištění
- Sociální zabezpečení
 - Stáří + invalidita, ~~nemoc + mateřství~~, nezaměstnanost

3. Neaktivní osoby

- Zdravotní pojištění
- ~~Sociální zabezpečení~~

Česká republika

Kdo v České republice platí pojištění?

1. Zaměstnavatelé

- Legální zaměstnavatel
- Ekonomický zaměstnavatel

2. OSVČ

3. Ostatní

1. Dobrovolní plátcí
2. Poplatníci s trvalým pobytem v České republice

4. Stát

Česká republika

Sazby pojistného v České republice

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	OSVČ
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %	28,0 %
Státní politika zaměstnanosti	–	1,2 %	1,2 %
Nemocenské pojištění	–	2,3 %	2,3 %
Zdravotní pojištění	4,5 %	9,0 %	13,5 %

Zaměstnanci



Česká republika – Zaměstnanci

Základní principy

- Povinná účast upravená zákonem
 - Možné přerušení zdravotního pojištění při pobytu v zahraničí
- Výjimky
 - Dohoda o provedení práce do 10 000 Kč měsíčně
 - Sjednaný příjem nižší než 2 500 Kč měsíčně
- Pojistné
 - **Maximální** (sociální zabezpečení)
 - **Minimální** (zdravotní pojištění)

Zaměstnanci – zdravotní pojištění

Kdo je považován za zaměstnance?

- Osoby vykonávající činnost pro zaměstnavatele, za kterou pobírají příjmy ze závislé činnosti od tohoto zaměstnavatele, s výjimkou
 - Osoba s příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny
 - Osoby činné na základě dohody o provedení práce, která v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu ve výši více než 10 000 Kč
 - Osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu (ve výši rozhodné pro účast na nemocenském pojištění)

Zaměstnanci – zdravotní pojištění

Kdo je považován za zaměstnavatele?

- Zaměstnavatel se sídlem v České republice
- Zaměstnavatel se sídlem v EU/EHS
- Zaměstnavatel ve smluvním státě

- POZOR – činnost zahraničního zaměstnance v České republice

Zaměstnanci – zdravotní pojištění

Vyměřovací základ

- Vyměřovacím základem je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním (plnění v peněžní i nepeněžní formě a jiné výhody poskytnuté zaměstnavatelem)
- Do vyměřovacího základu **se nezahrnuje zejména**
 - **Náhrada škody podle zákoníku práce**
 - **Odstupné, odchodné a odbytné** poskytované na základě zvláštních právních předpisů
 - **Odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích**, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání
 - Jednorázová **sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události

Zaměstnanci – zdravotní pojištění

Vyměřovací základ

- Maximální vyměřovací základ byl počínaje 1.1.2013 zrušen
- Minimální vyměřovací základ
 - **Obecně minimální mzda** – i tehdy, pokud bylo v zaměstnání po celý kalendářní měsíc poskytnuto pracovní volno bez náhrady příjmu nebo trvala neomluvená nepřítomnost v práci
 - Minimální vyměřovací základ neplatí např. pro zaměstnance, který
 - Se dlouhodobě zdržuje v cizině, v cizině je zdravotně pojištěn a učiní o těchto zkušenostech zdravotní pojišťovně oznámení – po návratu je nutné předložit doklad o uzavřeném zdravotním pojištění v cizině a jeho délce
 - Je osobou, za kterou je plátcem pojistného stát
 - Celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku

Zaměstnanci – sociální zabezpečení

Kdo je považován za zaměstnance?

- Osoby vykonávající činnost pro zaměstnavatele, za kterou pobírají příjmy ze závislé činnosti od tohoto zaměstnavatele, např.
 - Zaměstnanci v pracovním poměru
 - Zaměstnanci DPČ a DPP
 - Prokuristé, likvidátoři
 - Členové kolektivních orgánů právnické osoby
- Podmínky účasti zaměstnanců na pojištění (vyjma DPP)
 - Výkon zaměstnání v ČR nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a zaměstnanci nejsou povinně účastni důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území ČR nebo jiného členského státu EU a
 - Sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání činí alespoň 2 500 Kč (2016)

Zaměstnanci – sociální zabezpečení

Kdo je považován za zaměstnavatele?

- Zaměstnavatel se sídlem v České republice
- Zaměstnavatel se sídlem v EU/EHS
- Zaměstnavatel ve smluvním státě

- Smluvní zaměstnavatel: tuzemský plátce příjmů

Zaměstnanci – sociální zabezpečení

Vyměřovací základ

- Vyměřovacím základem je úhrn příjmů, které
 - Jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP
 - Nejsou od této daně osvobozeny
 - Jsou příjmem zúčtovaným zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo jen na důchodovém pojištění
- Do vyměřovacího základu **se nezahrnuje zejména**
 - **Náhrada škody podle zákoníku práce**
 - **Odstupné, odchodné a odbytné** poskytované na základě zvláštních právních předpisů
 - **Odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích**, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání
 - Jednorázová **sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události

Zaměstnanci – sociální zabezpečení

Maximální vyměřovací základ (MaxVZ)

- Zdravotní pojištění: zrušeno počínaje 1.1.2013
- Sociální zabezpečení: Kč 1.296.288 (pro rok 2016)
 - Vyměřovací základ zaměstnance
 - V případě dvou a více zaměstnavatelů současně či postupně
 - U každého zaměstnavatele vlastní MaxVZ
 - Zaměstnanec podává žádost o vrácení přeplatku
 - Žádost nutné podat do 5 let od konce roku, v němž přeplatek vznikl
 - Z částky vyměřovacího základu nad zákonné maximum dosažené u jednoho zaměstnavatele za daný kalendářní rok se pojistné v daném roce neodvede (zaměstnavatelova ani zaměstnancova část)

OSVČ



Česká republika – OSVČ

OSVČ – Základní principy

- **Důchodové pojištění**
 - V případě hlavní činnosti vždy
 - V případě vedlejší činnosti jen při vyšších příjmech
- **Zdravotní pojištění**
 - Podle trvalého pobytu
- **Nemocenské pojištění**
 - Účast dobrovolná

OSVČ – zdravotní pojištění

Vyměřovací základ

- **50 % z rozdílu mezi příjmy a výdaji ze samostatné výdělečné činnosti po odpočtu výdajů**
 - Vývoj sazby: 35 % (2003) až 50 % (od roku 2006)
- **Maximální vyměřovací základ:** od 1.1.2013 není
- **Minimální vyměřovací základ:** dvanáctinásobek 50 % průměrné mzdy (pro určení minimálního vyměřovacího základu za rok 2016 je průměrná mzda 27 006 Kč) (minimální vyměřovací základ je 13 503 Kč a minimální měsíční záloha 1 823 Kč).
 - Snižuje se za období, po které OSVČ nevykonávala činnost nebo měla nárok na výplatu nemocenského nebo mateřské nebo pro ni neplatil minimální vyměřovací základ (např. celodenní osobní péče o dítě nebo odvod pojistného ze zaměstnání)

OSVČ – zdravotní pojištění

Platba záloh na zdravotní pojištění

- Zálohy se neplatí za kalendářní měsíce
 - Kdy byla OSVČ uznána po celý kalendářní měsíc za neschopnou práce
 - Je-li OSVČ současně zaměstnancem a SVČ není hlavním zdrojem jejich příjmů
- Zálohy v prvním kalendářním roce činnosti
 - OSVČ platí měsíční zálohy vypočtené z minimálního vyměřovacího základu, pokud si nestanoví zálohy vyšší
- Zálohy v dalších letech
 - 13,5 % z měsíčního vyměřovacího základu za předchozí kalendářní rok
 - Maximální záloha: pro roky 2014 - 2016 není omezena
 - Minimální záloha: 13,5 % z minimálního vyměřovacího základu (2016: 1 823 Kč)
 - Takto vypočtené zálohy se zaplatí poprvé za kalendářní měsíc, ve kterém byl nebo měl být podán přehled
 - Naposledy se vypočtené zálohy zaplatí v dalším kalendářním roce za kalendářní měsíc předcházející kalendářnímu měsíci, ve kterém byl nebo měl být podán přehled

OSVČ – zdravotní pojištění

Povinnosti OSVČ v roce 2016

Oznamování rozhodných skutečností	Do 8 dnů
Podání přehledu o příjmech a výdajích	Do 1 měsíce ode dne, kdy byla povinnost podat daňové přiznání
Úhrada nedoplatku	Do 8 dnů ode dne, kdy měl být nebo byl podán přehled

OSVČ – sociální zabezpečení

Vyměřovací základ

- Důležité rozlišovat hlavní a vedlejší činnost
- Činnost OSVČ se považuje za hlavní
 - Není zaměstnána nikde jinde, nedosahuje žádného jiného příjmu (např. invalidního důchodu)
 - Neexistují důvody pro to, aby činnost byla považována za vedlejší

OSVČ – sociální zabezpečení

Vyměřovací základ

- Činnost OSVČ se považuje za vedlejší, pokud OSVČ v kalendářním roce
 - Byla účastna na nemocenského pojistného zaměstnanců
 - Vykonávala činnosti zakládající účast na důchodovém pojištění (jednatel, společník, komanditista aj.)
 - Měla nárok na výplatu invalidního důchodu nebo jí byl přiznán starobní důchod
 - Měla nárok na rodičovský příspěvek nebo na peněžitou pomoc v mateřství
 - OSVČ byla nezaopatřeným dítětem (studium)
- Činnost OSVČ se považuje za vedlejší, pokud OSVČ v kalendářním měsíci
 - Byla vykonávána samostatná výdělečná činnost
 - Současně trvaly některé z výše uvedených okolností

OSVČ – sociální zabezpečení

- Účast OSVČ na **důchodovém pojištění**
 - Povinná po dobu, kdy vykonávala v kalendářním roce hlavní činnost
 - Po dobu, po kterou v kalendářním roce vykonávala vedlejší činnost, pokud její příjem z vedlejší činnosti po odpočtu výdajů dosáhl v kalendářním roce rozhodné částky (pro rok 2016: 64 813 Kč)
- Účast OSVČ na **nemocenském pojištění**
 - Podala přihlášku k účasti na nemocenském pojištění

OSVČ – sociální zabezpečení

Povinnosti OSVČ v roce 2016

Oznamování rozhodných skutečností	Do 8 dnů
Podání přehledu o příjmech a výdajích	Do 1 měsíce ode dne, kdy byla povinnost podat daňové přiznání
Úhrada nedoplatku	Do 8 dnů ode dne, kdy měl být nebo byl podán přehled

Dávky nemocenského pojištění

Nemocenské

- **Náleží zaměstnancům i OSVČ**
- **Plyne od 15. kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti** do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů
- **OSVČ se musí účastnit pojištění alespoň tři měsíce před vznikem nároku**
- Po dobu prvních 14 kalendářních dnů je zaměstnanec (nikoli OSVČ) zabezpečen náhradou mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel podle zákoníku práce
- Náhrada mzdy náleží za pracovní dny a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (při karanténě od prvního pracovního dne)
- **Ochranná lhůta – 7 dní:** náleží nemocenské, i když skončil pracovní poměr

Dávky nemocenského pojištění

Peněžitá pomoc v mateřství

- **Zaměstnanec:** v den, od něhož je dávka přiznávána, musí trvat účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta a v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat účast na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů
- **OSVČ:** je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce
- Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který pojištěnka určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 28 týdnů (u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí činí podpůrčí doba 37 týdnů)
- Peněžitou pomoc v mateřství je možno pobírat nejdéle do 1 roku věku dítěte
- Střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě

Dávky nemocenského pojištění

Jak se vypočítávají dávky nemocenského pojištění?

- Dávky se počítají z denního vyměřovacího základu
- Stanovený průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic na denní vyměřovací základ

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) pro náhradu mzdy **)							56	
Počet hodin karantény (od prvního dne)							0	
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)							350,00 Kč	
Redukce PHV								
		do	151,38 Kč	redukce na	90%	tj. na	136,2420 Kč	
nad	151,38 Kč	do	227,15 Kč	redukce na	60%	tj. na	45,4620 Kč	
nad	227,15 Kč	do	454,13 Kč	redukce na	30%	tj. na	36,8550 Kč	
nad	454,13 Kč	nezhledňuje se						
Redukovaný PHV							218,5590	
Náhrada mzdy (nemoc)	56	hodin	60%	z 218,559	tj. 131,1354 x 56		7 343,5824 Kč	
Karanténa od 1. dne	0	hodin	60%	z 218,559	tj. 131,1354 x 0		0,0000 Kč	
<i>Celkem náhrada</i>	<i>56</i>	<i>hodin</i>						
NÁHRADA MZDY							7 344 Kč	

Dávky ze systému důchodového pojištění

- **Důchodový systém**

- Důchodový systém ČR je založen na povinném základním důchodovém pojištění
- Důchodové pojištění je dávkově definované a průběžně financované, zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby
- Právní úprava je jednotná pro všechny pojištěnce, neexistují speciální odvětvová či profesní schémata (vs. např. Německo, Rakousko)
- Důchod ze základního důchodového pojištění pobírá více než 99 % obyvatel ve věku vyšším než je věková hranice pro nárok na starobní důchod

- **Druhy dávek**

- Starobní (včetně tzv. předčasného starobního důchodu), invalidní, vdovský a vdovecký, sirotčí
- **Dvě složky důchodu**
 - Základní výměra a procentní výměra

Dávky ze systému důchodového pojištění

Podmínky nároku na řádný starobní důchod

- Pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže získal **dobu pojištění nejméně 30 let a dosáhl důchodového věku v roce 2014**
- Důchodový věk pojištěnců narozených po roce 1936

Ročník	Muž	Žena	1 dítě	2 děti
1954	63r + 2 m	62r+4m	61r	59r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m
1971	66 r	66 r	66 r	66 r
1977	67 r	67 r	67 r	67 r
1983	68 r	68 r	68 r	68 r

Dávky ze systému důchodového pojištění

Jak se vypočítá řádný důchod

1. Základní výměra

- Výše základní výměry důchodu je stanovena procentní sazbou z průměrné mzdy – 9 % průměrné mzdy

2. Procentní výměra

- Za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5 % výpočtového základu nebo 1,2 % výpočtového základu za dobu získanou z titulu výdělečné činnosti, která se kryje s účastí na důchodovém spoření

• Náhradní doba pojištění

- Doba studia (studium probíhající po 31. prosinci 2009 se však již za náhradní dobu pojištění nepovažuje)
- Dobu vedení v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání

- Důchodová kalkulačka: <http://www.mpsv.cz/cs/2435>



Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou („DTTL“), jejich členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL a každá z jejich členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) služby klientům neposkytuje. Podrobný popis právní struktury společnosti Deloitte Touche Tohmatsu Limited a jejich členských firem je uveden na adrese www.deloitte.com/cz/onas.

Společnost Deloitte poskytuje služby v oblasti auditu, daní, poradenství a finančního a právního poradenství klientům v celé řadě odvětví veřejného a soukromého sektoru. Díky globálně propojené síti členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích má společnost Deloitte světové možnosti a poskytuje svým klientům vysoce kvalitní služby v oblastech, ve kterých klienti řeší své nejkompexnější podnikatelské výzvy. Přibližně 200 000 odborníků usiluje o to, aby se společnost Deloitte stala standardem nejvyšší kvality.

Společnost Deloitte ve střední Evropě je regionální organizací subjektů sdružených ve společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, která je členskou firmou sdružení Deloitte Touche Tohmatsu Limited ve střední Evropě. Odborné služby poskytují dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, které jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty. Dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited patří ve středoevropském regionu k předním firmám poskytujícím služby prostřednictvím více než 3 900 zaměstnanců ze 34 pracovišť v 17 zemích.