

**P
O
R
A
D
C
E**

9-10

**NEMOCENSKÉ
POJIŠTĚNÍ**

2025
30. ročník

komentované úplné znění
zákona po novele



legislativa

■ ZÁKON O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Zákon č. 187/2006 Sb. s komentářem. 2

JUDr. EVA DANDOVÁ

- » Úvodní ustanovení 6
- » Účast na pojištění 13
- » Dávky 31
- » Posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění .. 80
- » Organizace a provádění 116
- » Společná ustanovení 192
- » Přechodná a závěrečná ustanovení 199

téma

- Změny v zákoně o dani z nemovitých věcí účinné od 1. 1. 2025. 223

MGR. PETR TARANDA

poradenství

DANĚ A ÚČETNICTVÍ

- Změny v uplatnění zaměstnaneckých benefitů v roce 2025 233

ING. IVAN MACHÁČEK

- Novelizovaná pravidla pro registraci plátce a identifikované osoby 242

ING. VÁCLAV BENDA

PERSONALISTIKA A MZDY

- Zákon o důchodovém pojištění – velká novela 250

JUDr. EVA DANDOVÁ

Zákon o nemocenském pojištění

Zákon č. 187/2006 Sb. s komentářem

JUDr. Eva Dandová



Zákon o nemocenském pojištění je komplexní normou, která sjednotila nemocenské pojištění všech kategorií pojištěnců, hmotněprávní úpravu nemocenského pojištění, včetně posuzování zdravotního stavu pro účely tohoto pojištění i procesní pravidla pro organizaci a provádění nemocenského pojištění. Zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj, poskytování dlouhodobé péče a organizaci a provádění pojištění. Prováděním pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění. Zákon o nemocenském pojištění byl od r. 2006 do března 2025 celkem 90 krát novelizován. V roce 2024 byl novelizován 4 krát, nejprve 1. července 2024 zákonem č. 349/2023 Sb. a poté k datu 1. ledna 2025 třemi zákony – zákonem č. 163/2024 Sb., zákonem č. 395/2024 Sb. a zákonem č. 470/2024 Sb. Zákon č. 77/2025 Sb. nabývá účinnosti dnem 1. července 2025.

Je všeobecně známo, že zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění nabyl účinnosti 1. ledna 2009. Nabytí účinnosti zákona bylo původně plánováno k datu 1. ledna 2007, tedy k datu nabytí účinnosti zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Oba zákony spojovala nová právní úprava zajištění v době dočasné pracovní neschopnosti. Zákoník práce obsahuje právní úpravu náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) po dobu trvání prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti a zákon o nemocenském pojištění zase poskytování dávek nemocenského až od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu, že se jednalo o „převratnou“ změnu, byla původně plánovaná účinnost zákona odložena nakonec o dva roky.

Sám zákon o nemocenském pojištění byl od r. 2006 **celkem 90 krát novelizován, v roce 2024 celkem 4 krát:**

- k datu 1. července 2024 zákonem č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů,
- k datu 1. ledna 2025 zákonem č. 163/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- k datu 1. ledna 2025 zákonem č. 395/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2004 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- k datu 1. ledna 2025 zákonem č. 470/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Z uvedených novel je nejrozsáhlejší novela provedená zákonem č. 395/2024 Sb. Tento zákon však má dělenou účinnost, většina změn nabyla účinnosti 1. ledna 2025, nicméně některé změny v zákoně o nemocenském

pojištění a v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení nabývají účinnosti 1. července 2025, v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nabudou účinnosti až 1. ledna 2026.

Největší novela zákona o nemocenském pojištění však byla provedena již před 10 lety, a to zákonem č. 470/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012. Tato novela přinesla více jak 150 změn, které byly především legislativně technické a odstraňovaly některé nedostatky na základě zkušeností z praxe. Zásadní změnou, kterou tato novela přinesla, ale bylo rozšíření okruhu výdělečně činných osob, které jsou účastny na nemocenském pojištění při splnění podmínek daných zákonem. Šlo především o osoby činné na základě dohody o provedení práce a osoby, které jsou členy kolektivních orgánů. Tyto osoby byly spolu se svým zařazením mezi osoby nemocensky pojištěné zařazeny i mezi osoby důchodově pojištěné.

Z poslední doby jsou významné dvě novely zákona o nemocenském pojištění. První byla novela v r. 2017 (provedená zákonem č. 148/2017 Sb.), která s účinností od 1. 1. 2018 do právního řádu ČR zavedla novou dávku nemocenského pojištění **„dávka otcovské poporodní péče“**, pro kterou zákon o nemocenském pojištění zavedl legislativní zkratku „otcovská“.

Účelem této nové dávky je především posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podpora a motivace otců k zapojení se do péče o novorozené dítě a rozvoj vztahů v rámci rodiny a kompenzace ucházejícího příjmu otce z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu. Obdobné opatření bylo zavedeno i v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů.

Otcovská byla v letech 2019 až 2021 poskytována z nemocenského pojištění otci dítěte po dobu jednoho týdne. **Od 1. ledna 2022 se podpůrčí doba prodlužuje a dávka může být čerpána po 2 týdny. Nástup na otcovskou je mož-**

ný v období 6 týdnů ode dne narození dítěte a výše této dávky za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu. Na dávku má nárok při splnění podmínek zaměstnanec a osoba samostatně výdělečně činná (nemocensky pojištěná), pokud je otcem dítěte nebo osobou, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Dne 1. června 2018 nabyl účinnosti zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Touto novelou zákona o nemocenském pojištění byla do systému nemocenského pojištění zavedena další dávka – **dlouhodobé ošetrovné**.

Cílem této dávky bylo finančně zajistit při splnění stanovených podmínek pojištěnce po dobu, po kterou nemůže vykonávat činnost, protože pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče. U dlouhodobého ošetrovného jsou ve srovnání s již existující dávkou nemocenského pojištění – ošetrovným – stanoveny odlišné podmínky nároku na dávku, odlišný okruh osob s nárokem na dávku a odlišná doba, po kterou bude dávka náležet. Z toho důvodu se také rozšířil okruh dávek náležejících z NP o tuto další dávku.

Zásadní podmínkou nároku na dlouhodobé ošetrovné je, že ošetřující nemocensky pojištěná osoba (zaměstnanec, nebo osoba samostatně výdělečně činná), nevykonává po dobu poskytování dlouhodobé péče žádnou výdělečnou činnost, tedy ani činnost, která nezakládá účast na NP. Dlouhodobá péče je péče poskytovaná v domácím prostředí. Pokud je ošetrovaná osoba přijata do nemocnice, není nárok na dlouhodobé ošetrovné po dobu jejího celodenního pobytu v nemocnici, a to ani v případě, jestliže by byla ze strany ošetřující osoby nadále poskytována hospitalizovaná osobě v určitém rozsahu péče i po dobu hospitalizace.

Vzhledem k tomu, že poskytování dlouhodobé péče ošetrované osobě je namáhavé, neboť tato péče je ze strany pojištěnce poskytována v průběhu celého dne (tedy i v noci) zákonodárce neumožňuje souběh dlouhodobé péče s výdělečnou činností. **Není možno vykonávat ani zaměstnání, z něhož není za-**

městnanec účasten NP, například na základě dohody o provedení práce s příjmem do 11 500 Kč měsíčně.

Novela provedená zákonem č. 395/2024 Sb. je značně rozsáhlá, pouze v samotném zákoně o nemocenském pojištění provádí 208 změn.

Změny se týkají zejména problematiky provádění nemocenského pojištění a oblastí souvisejících a obsahuje zejména tato hlavní opatření:

- **zavedení elektronizace dávek nemocenského pojištění**, s výjimkou nemocenského (zavedení tzv. e-neschopenky bylo provedeno s účinností od 1. ledna 2020 na základě zákona č. 164/2019 Sb.),
- **zavedení ošetrovného** pro osoby samostatně výdělečně činné, zahraniční zaměstnance a zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti za zaměstnání malého rozsahu, jedná-li se o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti v souvislosti se zavedením povinnosti platit pojistné na NP všem pojištěncům,
- **změny při určování místní příslušnosti u zaměstnavatelů nově se přihlašujících** do registru zaměstnavatelů u ČSSZ, nebo u zaměstnavatelů, kteří změní sídlo, nebo místo mzdové účtárny, nebo zřídí novou mzdovou účtárnu,
- **úpravy a zpřesnění týkající se pojištění OSVČ a zaměstnanců.**

Novela obsahuje i další dílčí úpravy týkající se provádění NP, které nelze přímo podřadit pod některé z uvedených okruhů. Nová právní úprava zahrnuje změny, které umožní zkrácení doby potřebné pro vyřizování žádostí o dávky NP zavedením elektronizace dávek a procesních postupů, a zjednoduší administrativu při provádění pojištění. **Je třeba však zdůraznit, že změny provedené citovanou novelou č. 395/2024 Sb. nemění zásadní podmínky nároku na dávky a stanovení jejich výše.**

Všechny tyto změny jsou zapracovány do komentářů příslušných ustanovení.

ČÁST PRVNÍ	ÚVODNÍ USTANOVENÍ	§ 1 – 4	6
ČÁST DRUHÁ	ÚČAST NA POJIŠTĚNÍ		
HLAVA I	Okruh pojištěných osob	§ 5	13
HLAVA II	Účast zaměstnanců na pojištění	§ 6 – 10	17
HLAVA III	Účast osob samostatně výdělečně činných na pojištění	§ 11 – 13	28
ČÁST TŘETÍ	DÁVKY		
HLAVA I	Obecné podmínky nároku na dávky a jejich výplatu	§ 14 – 17	31
HLAVA II	Denní vyměřovací základ	§ 18 – 22	36
HLAVA III	Nemocenské	§ 23 – 31	44
HLAVA IV	Peněžitá pomoc v mateřství	§ 32 – 38	52
HLAVA V	Otcovská	§ 38a – 38d	60
HLAVA VI	Ošetrovné	§ 39 – 41	64
HLAVA VII	Dlouhodobé ošetrovné	§ 41a – 41f	69
HLAVA VIII	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	§ 42 – 44	74
HLAVA IX	Společná ustanovení o dávkách	§ 45 – 52	76
ČÁST ČTVRTÁ	POSUZOVÁNÍ ZDRAVOTNÍHO STAVU PRO ÚČELY POJIŠTĚNÍ		
HLAVA I	Základní ustanovení	§ 53 – 54	80
HLAVA II	Posuzování dočasné pracovní neschopnosti	§ 55 – 65	81
HLAVA III	Posuzování pracovní schopnosti po uplynutí podpůrné doby	§ 66	97
HLAVA IV	Posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování peněžitě pomoci v mateřství, otcovské, ošetrovného, dlouhodobého ošetrovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství	§ 67 – 73	98
HLAVA V	Kontrola posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění	§ 74 – 75a ..	111
HLAVA VI	Kontrola dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce	§ 76 ..	113
HLAVA VII	Součinnost poskytovatelů zdravotních služeb a fyzických a právnických osob	§ 77 – 78 ..	114
HLAVA VIII	Oprávnění orgánů nemocenského pojištění při porušování povinností lékařů při posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění	§ 79 – 80 ..	115
ČÁST PÁTÁ	ORGANIZACE A PROVÁDĚNÍ		
HLAVA I	Orgány nemocenského pojištění a jejich příslušnost k provádění pojištění	§ 81 – 83 ..	116
HLAVA II	Úkoly a oprávnění při provádění pojištění	§ 84 – 107 ..	121
HLAVA III	Vyplácení dávek	§ 108 – 112 ..	145
HLAVA IV	Sdělování údajů a informační systémy pojištění	§ 113 – 123b ..	153
HLAVA V	Odpovědnost, sankce a přestupky v pojištění	§ 124 – 142 ..	173
HLAVA VI	Řízení ve věcech pojištění	§ 143 – 159 ..	185
ČÁST ŠESTÁ	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	§ 160 – 167f ..	192
ČÁST SEDMÁ	PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	§ 168 – 201 ..	199

ZÁKON č. 187/2006 Sb.,

o nemocenském pojištění

ve znění

zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 302/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 157/2010 Sb., zákona č. 166/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 169/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., nálezu ÚS č. 14/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 195/2017 Sb., zákona č. 259/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 92/2018 Sb., zákona č. 335/2018 Sb., zákona č. 111/2019 Sb., zákona č. 164/2019 Sb., zákona č. 277/2019 Sb., zákona č. 315/2019 Sb., zákona č. 255/2020 Sb., zákona č. 300/2020 Sb., zákona č. 438/2020 Sb., zákona č. 540/2020 Sb., zákona č. 136/2021 Sb., zákona č. 248/2021 Sb., zákona č. 261/2021 Sb., zákona č. 270/2021 Sb., zákona č. 326/2021 Sb., zákona č. 330/2021 Sb., zákona č. 417/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb., zákona č. 423/2022 Sb., zákona č. 75/2023 Sb., zákona č. 321/2023 Sb., zákona č. 349/2023 Sb., zákona č. 412/2023 Sb., zákona č. 89/2024 Sb., zákona č. 163/2024 Sb., **zákona č. 395/2024 Sb., zákona č. 470/2024 Sb. a zákona č. 77/2025 Sb.**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ ÚVODNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Rozsah působnosti

(1) Tento zákon upravuje nemocenské pojištění (dále jen „pojištění“) pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování jiné fyzické osoby nebo péče o ni, poskytování dlouhodobé péče a organizaci a provádění pojištění. Prováděním pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění.

(2) Pojistné na pojištění upravuje zvláštní právní předpis¹⁾.

(3) Tento zákon se použije na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem Evropských společenství v oblasti pojištění²⁾.

komentář k § 1

Zákon upravuje nemocenské pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ).

DŮLEŽITÉ

Zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ:

- **dočasné pracovní neschopnosti,**
- **nařízené karantény,**
- **těhotenství a mateřství,**
- **péče otce o dítě po jeho narození,**
- **ošetřování jiné fyzické osoby nebo péče o ni,**
- **poskytování dlouhodobé péče,**
- **organizaci a provádění pojištění.**

Nový systém NP v zásadě převzal základní druhy peněžitých dávek z právní úpravy platné do konce roku 2008, tedy ze systému NP zaměstnanců (zejména ze zákona č. 54/1956 Sb. a zákona č. 88/1968 Sb.). Pouze došlo ke změně názvu podpory při ošetřování člena rodiny v ošetřovně. Jiná plnění, než čtyři dávky – nemocenské, mateřská, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek – nebyly ze systému NP až do r. 2017 poskytovány.

¹⁾ Poznámky jsou uvedeny na str. 221.

Zásadní změnu pro systém dávek přinesl r. 2017, resp. r. 2018. Zákonem č. 148/2017 Sb. byla s účinností od 1. 2. 2018 zavedena do systému NP nová dávka otcovská a zákonem č. 310/2017 Sb., byla s účinností od 1. 6. 2018 zavedena do systému NP šestá dávka – dlouhodobé ošetřovné.

Kdo se považuje pro účely NP za zaměstnance stanoví § 5 tohoto zákona

Definici pojmu OSVČ obsahuje § 9 zákona o ZDP. Podle tohoto zákona **se za osobu samostatně výdělečně činnou se pro účely pojištění považuje osoba, která ukončila povinnou školní docházku a dosáhla věku aspoň 15 let a:**

- a) vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo
- b) spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona o daních z příjmů lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení.

Zákon také v taxativním výčtu vymezuje, **co se rozumí samostatnou výdělečnou činností**. Zákon neupravuje placení pojistného na NP. Pojistné na NP platí zaměstnavatelé spolu s pojistným na důchodové pojištění a s příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. OSVČ platí od 1. 1. 2009 pojistné na NP a pojistné na důchodové pojištění zvlášť. Placení pojistného upravuje zákon o PSZ.

V odstavci 3 se potvrzuje nadřazenost předpisů ES nad naši vnitrostátní právní úpravou. Je-li právní vztah upraven předpisem ES, nelze na něj použít české právní předpisy. Předpisy ES koordinují v NP příslušnost k právním předpisům, to znamená, že určují příslušný stát, podle jehož předpisů bude pojištěna výdělečně činná osoba migrující mezi státy EU. V EU platí pravidlo, že táž osoba může být pojištěna pouze v jednom státě, i když vykonává činnost na území více států pro více zaměstnavatelů.

Předpisy ES zatím neurčují, jaké dávky by měly být z NP poskytovány, resp. v jaké výši a za jakých podmínek. Česká republika je však v NP vázána řadou úmluv, k nimž přistoupila. Tyto úmluvy obsahují minimální rozsah dávek, jejich výši i počet osob, které musí být účastny NP z celkového počtu výdělečně činných osob.

K zákonu o NP není vydána žádná prováděcí vyhláška, zákon tedy obsahuje kompletní úpravu NP. Zákon zrušil celkem 50 předpisů, záko-

nů a vyhlášek, z nichž nejznámější byly zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách a zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o příspěvcích na děti z nemocenského pojištění. Novým zákonem o NP došlo k sjednocení právní úpravy NP pro zaměstnance, pro osoby samostatně výdělečně činné, a i pro další skupiny osob (příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Bezpečnostní informační služby), jejichž účast na NP byla upravena zvláštními právními předpisy.

Ustanovení § 199 zákona sice obsahuje zmocnění, aby MPSV vydalo vyhlášku, v níž stanoví podrobnosti v souvislosti s uplatňováním nároku na dávku. MPSV však této možnosti nevyužilo.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v oblasti NP pouze každoročně zveřejňuje formou sdělení vyhlášeného ve Sbírce zákonů výši rozhodného příjmu pro účast na NP podle § 6 zákona a výši redukčních hranic pro výpočet denního vyměřovacího základu podle § 22 zákona.

Pro rok 2025 se jednalo o Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 307/2024 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2025.

§ 2

Účast na pojištění

Pojištění se účastní fyzické osoby

- a) povinně, jde-li o osoby uvedené v § 5 písm. a),
- b) dobrovolně, jde-li o osoby uvedené v § 5 písm. b) nebo o zahraniční zaměstnance [§ 3 písm. p)].

komentář k § 2

Účast na NP je povinná nebo dobrovolná.

Povinně jsou pojištěny osoby, které zákon v § 5 písm. a) řadí pod pojem „zaměstnanec“, pokud mohou být účastny NP. Zákon stanoví v § 6 až § 10 podmínky pro vznik a trvání NP zaměstnanců. Zaměstnanec, který nesplňuje zde stanovené podmínky účasti na NP, se může k NP dobrovolně přihlásit.

Dobrovolně mohou být účastny NP OSVČ a zahraniční zaměstnanci. Okruh osob, které se považují za OSVČ vymezuje § 9 zákona o ZDP. Podmínky pro vznik a trvání NP těchto osob jsou uvedeny v § 11 až § 13 zákona.

Podle § 3 písm. p) zákona se zahraničním zaměstnancem rozumí zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, je-li činný v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele.

§ 3

Vymezení některých pojmů

V tomto zákoně se rozumí

- a) pojištěncem fyzická osoba, která je účastna pojištění; za pojištěnce se považuje též fyzická osoba po zániku pojištění, pokud jí plyne ochranná lhůta (§ 15), uplatňuje nárok na dávku pojištění (dále jen „dávka“) nebo dávku pobírá,
- b) zaměstnavatelem právnická osoba nebo fyzická osoba, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, organizační složka státu, v níž jsou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, služební úřad, v němž je státní zaměstnanec zařazen k výkonu státní služby, věznice a vazební věznice (dále jen „věznice“), v nichž vykonává trest odnětí svobody odsouzený zařazený do práce, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, v nichž vykonává zabezpečovací detenci osoba zařazená do práce, a útvary, složky nebo jiné organizační části bezpečnostních sborů nebo ozbrojených sil České republiky, které vyplácejí příslušníkům bezpečnostních sborů³⁾ služební příjem nebo vojákům z povolání⁴⁾ služební plat a vojákům v záloze ve výkonu vojenské činné služby služné, popřípadě organizační složky státu nebo právnické osoby, v nichž jsou k plnění služebních úkolů vysláni příslušníci bezpečnostních sborů nebo zařazení vojáci z povolání nebo vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby, (dále jen „služební útvar“),
- c) sídlem zaměstnavatele
 1. u právnické osoby její sídlo nebo sídlo její organizační složky, která je zapsána v obchodním rejstříku, popřípadě v jiném zákonem určeném rejstříku nebo jiném zákonem upravené evidenci; sídlem organizační složky se rozumí adresa jejího umístění,
 2. u fyzické osoby místo jejího trvalého pobytu⁵⁾, a jde-li o cizince, místo hlášeného pobytu⁶⁾ v České republice; u osoby, která nemá hlášený ani trvalý pobyt v České republice, místo jejího podnikání na území České republiky a v případě, že taková osoba na území České republiky nepodniká, avšak zaměstnává pro svou potřebu zaměstnance, místo výkonu práce těchto zaměstnanců,
 3. u organizační složky státu a služebního úřadu jejich sídlo stanovené zvláštním právním předpisem, popřípadě statutem nebo obdobným předpisem,
 - d) mzdovou účtárnou útvar zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd nebo platů zaměstnanců; je-li zaměstnavatelem stát, rozumí se mzdovou účtárnou útvar příslušné organizační složky státu, ve kterém je vedena evidence platů,
 - e) započitatelným příjmem příjem, který se podle zvláštního právního předpisu¹⁾ zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na nemocenské a důchodové pojištění,
 - f) dosaženým příjmem započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci do kalendářního měsíce,
 - g) zaměstnáním činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny,
 - h) osobou samostatně výdělečně činnou fyzická osoba považovaná za osobu samostatně výdělečně činnou pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu⁷⁾,
 - i) samostatnou výdělečnou činností činnost považovaná za samostatnou výdělečnou čin-

- nost pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu, a to včetně spolupráce při výkonu samostatné výdělečné činnosti⁸⁾,
- j) pojištěnou činností zaměstnání vykonávané za podmínek zakládajících účast na pojištění, samostatná výdělečná činnost, pokud se osoba samostatně výdělečně činná na základě výkonu této činnosti přihlásila k účasti na pojištění, a zaměstnání zahraničního zaměstnance, pokud se přihlásil k účasti na pojištění,
 - k) podpůrčí dobou, po kterou má být podle tohoto zákona vyplácena dávka,
 - l) sociální událostí, s níž tento zákon spojuje vznik nároku na dávku, vznik dočasné pracovní neschopnosti, nařízení karantény⁹⁾, vznik potřeby ošetřování nebo péče u jiné fyzické osoby v případech uvedených v § 39, vznik potřeby dlouhodobé péče u ošetřované osoby, nástup na peněžitou pomoc v mateřství, nástup na dávku otcovské poporodní péče a převedení zaměstnankyně na jinou práci, státní zaměstnankyně na jiné služební místo nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo,
 - m) porodem takové ukončení těhotenství, při kterém je do matriky narození zapsáno narození dítěte,
 - n) smluvním zaměstnancem zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (dále jen „zahraniční zaměstnavatel“), je-li činný v České republice u smluvního zaměstnavatele,
 - o) smluvním zaměstnavatelem právnická nebo fyzická osoba, která má ve smyslu písmene c) sídlo na území České republiky a u níž jsou v České republice činní zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele považováni v České republice za smluvní zaměstnance, pokud podle smlouvy uzavřené se zahraničním zaměstnavatelem jsou příjmy smluvních zaměstnanců vypláceny smluvním zaměstnavatelem nebo jsou smluvním zaměstnavatelem uhrazovány zahraničnímu zaměstnavateli,
 - p) zahraničním zaměstnancem zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, je-li činný v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele,
 - q) státem, s nímž Česká republika uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, mimo těchto států též členské státy Evropské unie,
 - r) členským státem Evropské unie též stát, který není členem Evropské unie, avšak aplikuje předpisy Evropské unie o koordinaci systémů sociálního zabezpečení¹⁰⁾,
 - s) mezinárodní smlouvou o sociálním zabezpečení smlouva o sociálním zabezpečení, která obsahuje ustanovení o používání právních předpisů při výdělečné činnosti na území druhého smluvního státu.
 - t) otcem dítěte muž zapsaný jako otec dítěte do knihy narození⁸¹⁾,
 - u) domácností společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby; v případech svěřeni dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče³⁰⁾ obou rodičů se za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů,
 - v) práci práce, pracovní nebo obdobná činnost, funkce nebo služba,
 - w) dobou zaměstnání období od počátku výkonu činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele do konce období, v němž tato činnost měla nebo mohla být vykonávána.

komentář k § 3

Předchozí ustanovení § 2 zákona hovoří o pojištění fyzických osob, kterými mohou být zaměstnanci a OSVČ.

Písmeno a) zavádí pro tyto osoby souhrnný termín „pojištěnec“. Obsah pojmu „zaměstnanec“, tedy osoby, které vykonávají výdělečnou činnost, vymezuje zákon v taxativním výčtu v § 5. V ustanovení § 5 jsou v bodech 1 až 21 uvedeny výčet více jak 30 pracovních vztahů, z nichž mohou být osoby, které na základě nich pracují, účastny NP. V bodě 22 jsou uvedeny osoby, které se považují za zaměstnance bez ohledu na pracovní vztah, na jehož základě vykonávají pro zaměstnavatele práci.

DŮLEŽITÉ

Zaměstnanec ale může a také nemusí být z této činnosti účasten NP. Zákon zavádí v § 7 minimální hranici pro účast na NP, pro tzv. pojištění malého rozsahu. **V roce 2024 tato hranice činila 4 000 Kč. Pro rok 2025 byla zvýšena Sdělením MPSV č. 308/2024 Sb. na částku 4 500 Kč.** Proto se v praxi může stát, že zaměstnanec může mít sjednán řádný pracovní poměr na dobu neurčitou, ovšem na zkrácený úvazek a jeho měsíční příjem nepřesahuje uvedenou částku **4 500 Kč**, takže i když jej zákon řadí do kategorie zaměstnanců, účasten NP nebude.

Za pojištěnce podle předmětného písm. a) se považuje i osoba, které plyne účast na NP z tzv. ochranné lhůty podle § 15 zákona (zpravidla 7 kalendářních dnů), nebo pokud po skončení NP pobírá dávku NP anebo uplatnila nárok na dávku po skončení zaměstnání (účasti na NP) na základě žádosti, o které je rozhodováno.

Zákon používá kromě pojmu „zaměstnanec“ ještě pojmu „zaměstnanec účastný na nemocenském pojištění“, a to v případech, kdy se konkrétní ustanovení zákona vztahuje pouze na zaměstnance a nikoliv na OSVČ.

Dále se v zákoně používá i termín „zaměstnaná osoba“. Definici tohoto pojmu obsahuje ustanovení § 82 odst. 1 písm. a) zákona. Zaměstnanou osobou jsou zaměstnanci a OSVČ, kteří jsou účastni NP a jejichž NP provádí OSSZ. Zaměstnanou osobou proto nejsou příslušníci ozbrojených sil, osoby ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody, protože jejich NP provádějí ministerstvo vnitra, ministerstvo obrany nebo ministerstvo spravedlnosti.

Při výkladu zákona je třeba odlišovat pojmy „pojištěnec“ a „zaměstnanec“. Pokud zákon užívá pojmu „pojištěnec“ má na mysli zaměstnance i OSVČ. Ustanovení, které užívá pojem „zaměstnanec“ se týká pouze zaměstnanců a nikoliv OSVČ. Např. v ustanovení § 39 odst. 1 zákona se stanoví „Nárok na ošetrovné má zaměstnanec, ...“. To znamená, že na ošetrovné nemá nárok OSVČ. Naopak v ustanovení § 32 odst. 1 zákona je uvedeno, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství má pojištěnec nebo pojištěnka. Zákonodárce tím rozumí, jak zaměstnanec, tak OSVČ.

Definici pojmu OSVČ obsahuje písm. h) tohoto ustanovení, nicméně odkazuje na § 9 zákona o ZDP.

Písmeno b) definuje pojem zaměstnavatel.

Jak je v pracovním právu i v právu sociálního zabezpečení pravidlem, pod pojem zaměstnavatele se řadí každá právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává alespoň 1 zaměstnance za podmínek stanovených v § 5 písm. a) zákona. Podmínka účasti na NP tohoto zaměstnance stanovena není, zaměstnavatelem je tedy i osoba, která zaměstnává zaměstnance, který není účasten NP.

Písmeno c) vymezuje sídlo zaměstnavatele

a přitom rozlišuje zaměstnavatele – právnické osoby, zaměstnavatele – fyzické osoby, zaměstnavatele – fyzické osoby cizince a organizační složky státu a služební úřady. To je důležité pro místní příslušnost zaměstnavatele ve vztahu k příslušné ÚSSZ.

Písmeno d) definuje pojem „mzdová účtárna“. Mzdovou účtárnou je sídlo právnické nebo fyzické osoby, která na základě smlouvy zpracovává pro zaměstnavatele mzdovou agendu, tedy řeší veškeré operace i v rámci NP.

Písmeno e) definuje pojem „započítatelný příjem“, a to opět odkazem na zvláštní zákon. V tomto případě se jedná o ustanovení § 5 zákona o PSZ. Podle něj zjednodušeně je vyměřovacím základem zaměstnance úhrn příjmů, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o ZDP a nejsou od této daně osvobozeni a které mu zaměstnavatel účtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na důchodovém a nemocenském pojištění.

Písmeno f) definuje pojem „dosažený příjem“ jako příjem účtovaný zaměstnanci v příslušném kalendářním měsíci a podléhající. Jedná se o příjem vykazovaný v příslušné mzdové evidenci zaměstnavatele v daném kalendářním měsíci. Za příjem se považuje mzda nebo plat, příp. odměna z dohody o pracovní činnosti zaměstnance podle ZP, který byl v příslušném měsíci zaměstnanci zahrnut do základu daně. Účast zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce se řídí zvláštním režimem – § 7a zákona. **V praxi je třeba rozlišovat pojem „sjednaný příjem“ a „dosažený příjem“.** Sjednaný příjem je příjem, který zaměstnanec sjednal se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě nebo který mu byl stanoven mzdou

vým/platovým výměrem na základě mzdového/platového předpisu zaměstnavatele. Dosažený příjem je příjem skutečně dosažený a zúčtovaný v příslušném kalendářním měsíci.

Podle výše sjednaného příjmu se dělí zaměstnanci (s výjimkou zaměstnanců konajících práci na základě dohody o provedení práce) na zaměstnání malého rozsahu a na ostatní zaměstnání. Podle výše dosaženého příjmu v kalendářním měsíci se určuje, zda ze zaměstnání malého rozsahu nebo z dohody o provedení práce je zaměstnanec v daném kalendářním měsíci účasten NP nebo ne.

Písmeno g) definuje pojem „zaměstnání“.

Do 31. 12. 2013 se za zaměstnání považoval právní vztah, na jehož základě zaměstnanec pracoval. Dne 1. 1. 2014 nabylo účinnosti zákonné opatření Senátu č. 344/2013 Sb., které provedlo v zákoně dosti zásadní změny. Předně stanovilo, že za zaměstnance se již nebudou považovat pouze osoby činné na základě konkrétního právního vztahu výslovně uvedeného v zákoně, ale za zaměstnance se budou považovat i další osoby, jejichž příjem podléhá zdanění daní ze závislé činnosti a není od daně osvobozen. Za zaměstnání se již proto nepovažuje pouze konkrétní pracovní vztah. Při splnění stanovených podmínek jsou NP účastny osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti podléhající dani z příjmů fyzických osob.

Zároveň bylo stanoveno, že za zaměstnání schopné založit účast na NP je považováno i takové zaměstnání, z něhož plynou příjmy, které nepodléhají zdanění v ČR. Tím je zajištěno, že **zaměstnanec, který takové zaměstnání vykonává, je v ČR účasten NP**, samozřejmě za předpokladu, že splní podmínku místa výkonu zaměstnání.

Písmeno h) definuje pojem „OSVČ“ odkazem na ustanovení § 9 zákona o ZDP. Za osobu samostatně výdělečně činnou se pro účely pojištění považuje osoba, která ukončila povinnou školní docházku a dosáhla věku aspoň 15 let a vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona o daních z příjmů lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení. Pro účast na NP nestačí vlastnit živnostenský list, OSVČ musí skutečně vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. V praxi se stává,

že OSVČ ukončí k 31. 12. svou výdělečnou činnost, v následujícím kalendářním roce po skončení této výdělečné činnosti obdrží od zákazníků sjednanou odměnu, příjem. Tento příjem však sám o sobě nezakládá účast na NP.

Písmeno i) definuje pojem „samostatná výdělečná činnost“ opět odkazem na ustanovení § 7 zákona o ZDP. V tomto případě se jedná o ustanovení § 9 odst. 3 zákona o ZDP, které v taxativním výčtu vyjmenovává činnosti, které se rozumí pro účely důchodového a nemocenského pojištění za samostatnou výdělečnou činnost.

Písmeno j) definuje pojem „pojištěná činnost“ jako činnost zakládající účast na NP. Z ustanovení § 2 zákona vyplývá, že účast na NP je povinná nebo dobrovolná. Povinně je pojištěn pro účely NP zaměstnanec. OSVČ a zahraniční zaměstnanci se přihlašují k NP dobrovolně.

Písmeno k) definuje pojem „podpůrčí doba“. Podpůrčí doba je doba, po kterou lze poskytovat dávky NP. Zákon u jednotlivých dávek stanoví podpůrčí dobu odlišně (s výjimkou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, který podle § 42 zákona náleží do doby převedení zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo mateřství).

DŮLEŽITÉ

Podpůrčí doba činí:

- **u nemocenského** (§ 26 až § 28 zákona) – zpravidla 380 kalendářních dnů od vzniku dočasné pracovní neschopnosti, včetně zápočtu předchozí doby trvání dočasné pracovní neschopnosti,
- **u ošetrovného** (§ 40 zákona) – až 9 nebo až 16 kalendářních dnů,
- **u peněžité pomoci v mateřství** (§ 33 zákona) – zpravidla 28 týdnů a v případě porodu dvou a více dětí 37 týdnů,
- **u dlouhodobého ošetrovného** (§ 41e zákona) – až 90 kalendářních dnů,
- **u otcovské** (§ 38b zákona) – 2 týdny.

Písmeno l) definuje pojem „sociální událost“ jako okamžik, s kterým se spojuje zjišťování nároku na dávku NP. Okamžik vzniku sociální události je rozhodný pro zjištění, zda dotyčná osoba je vůbec účastna NP, jaké je rozhodné období nebo jaký je denní vyměřovací základ pro výpočet pří-

slušné dávky NP. V praxi to je vznik dočasné pracovní neschopnosti, nařízení karantény, vznik potřeby ošetřování nebo péče o fyzickou osobu v případech uvedených v § 39 zákona, vznik potřeby dlouhodobé péče, nástup na peněžitou pomoc v mateřství, nástup na dávku otcovské poporodní péče a přechod zaměstnankyně na jinou práci, státní zaměstnankyně na jiné služební místo nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo.

Písmeno m) definuje pojem „porod“ jako ukončení těhotenství porodem živého dítěte zapsaného do matriky podle zákona č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení.

Písmeno n) definovalo pojem „domácký zaměstnanec“ jako zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Ovšem část zaměstnanců, kteří pracují z domova, nemá postavení domáckých zaměstnanců a § 3 písm. n) zákona se na ně nevztahovalo. Domáckým zaměstnancem totiž není zaměstnanec, který pracuje doma nebo na jiném dohodnutém nebo stanoveném místě v době, kterou mu stanoví zaměstnavatel, a to ať probíhá rozvrhování pracovní doby zaměstnance jednostranně na základě rozhodnutí zaměstnavatele, nebo na základě předchozí dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Práce z domova bývá naplněna telefonickými a osobními jednáními (např. videokonferencemi), je tedy závislá ve značné míře na spolupráci s dalšími lidmi, a není tedy možné, aby byla vykonávána v době, kdy nejsou spolupracovníci takovou spolupráci schopni nebo ochotni poskytovat. Z těchto všech důvodů byl institut domáckého zaměstnance v nemocenském pojištění zrušen.

Písmeno n) definuje pojem „smluvní zaměstnanec“: Smluvním zaměstnancem se rozumí:

- zaměstnanec, který pracuje v ČR,
- zaměstnanec, jehož zaměstnavatel má sídlo v tzv. nesmluvní cizině (tj. tzv. „třetím“ státě – státě, který není státem EU nebo státem, s nímž ČR uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení),
- zaměstnanec, jehož zahraniční zaměstnavatel jej pronajal smluvnímu zaměstnavateli (který má sídlo v ČR) na základě smlouvy.

Smluvním zaměstnancem nemůže být zaměstnanec zaměstnavatele, který má sídlo v někte-

rém státě EU nebo ve státě, s kterým má ČR uzavřenou smlouvu o sociálním pojištění.

Bude-li smluvní zaměstnanec účasten NP v ČR, musí smluvní zaměstnavatel z jeho příjmů odvádět na sociální zabezpečení v ČR, musí jej přihlásit na ÚSSZ do rejstříku pojištěnců, přijímat od něj žádosti o dávky NP a platit mu stejně jako běžný zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP za dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Písmeno o) definuje pojem „smluvní zaměstnavatel“: Smluvní zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která má sídlo na území ČR a u níž jsou v ČR činní zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele považováni v ČR za smluvní zaměstnance. Smluvní zaměstnavatel má v sociálním pojištění stejné povinnosti jako běžný zaměstnavatel.

Písmeno p) definuje pojem „zahraniční zaměstnanec“: Na rozdíl od zaměstnance a od smluvního zaměstnance zahraniční zaměstnanec pracuje v ČR výhradně pro svého zahraničního zaměstnavatele, který má sídlo v tzv. třetím státě – státě, který není státem EU nebo státem, s nímž ČR uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení. Zahraniční zaměstnavatel nemá s žádným zaměstnavatelem v ČR smlouvu o půjčení nebo pronajmutí zaměstnance.

Písmeno q) definuje pojem „stát“: Jde o stát, s nímž ČR uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení a o členský stát EU,

Písmeno r) zařazuje pod pojem členský stát EU též státy, které nejsou členy EU, avšak aplikuje předpisy EU o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Jde o Švýcarsko, Norsko, Lichtenštejnsko a Island.

Písmeno s) definuje pojem „mezinárodní smlouva“ jako smlouvu o sociálním zabezpečení, která obsahuje ustanovení o používání právních předpisů při výdělečné činnosti na území druhého smluvního státu. Jejich seznam je zveřejněn na webových stránkách MPSV www.mpsv.cz/web/cz/dvoustranne-smlouvy-o-socialnim-zabezpeceni.

Písmeno t) definuje pojem „otec dítěte“: Jde o muže zapsaného v knize narození jako otec dítěte.

Písmeno u) definuje pojem „domácnost“: Tento pojem byl ve starých předpisech zrušených OZ definován, nicméně nyní platný OZ definici tohoto pojmu neobsahuje. Zákon definuje tento po-

jem pro své potřeby. Jedná se především o určení osob, které žijí spolu v domácnosti a mají nárok podle § 32 zákona na ošetřovné nebo podle § 41a zákona na dlouhodobé ošetřovné. Podmínka domácnosti se zjišťuje také v případě, zemřel-li pojištěnec po vzniku nároku na dávku. V tom případě podle § 51 zákona přechází nárok na výplatu částek dávky, které nebyly pojištěnci vyplaceny, postupně na manžela (manželku), děti a rodiče, jestliže žili s pojištěncem v době jeho smrti v domácnosti.

V případě svěření dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče obou rodičů se za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů.

Písmeno v) vysvětluje pojem „práce“ jako jakoukoliv činnost ro zaměstnavatele, tedy i výkon funkce.

Písmeno w) definuje pojem „doba zaměstnání“ jako období od počátku výkonu činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele do konce období, v němž tato činnost měla nebo mohla být vykonávána. To je důležité pro výklad § 5 zákona, který za zaměstnance považuje pouze taxativně vyjmenované osoby v době zaměstnání. Za zaměstnance nemůže být považována osoba, která nenastoupila do práce, byť má řádně uzavřenou pracovní smlouvu. Vznik a zánik NP zaměstnanců je upraven v § 10 zákona.

§ 4

Druhy dávek

Z pojištění se poskytují tyto dávky:

- a) nemocenské,
- b) peněžitá pomoc v mateřství,
- c) dávka otcovské poporodní péče (dále jen „otcovská“),
- d) ošetřovné,
- e) dlouhodobé ošetřovné,
- f) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

k omentář k § 4

Ustanovení vyjmenovává šest dávek NP. Nyní platný zákon v zásadě převzal základní druhy peněžitých dávek z právní úpravy platné do konce roku 2008, tedy ze systému NP zaměstnanců (zejména ze zákona č. 54/1956 Sb. a zákona č. 88/1968 Sb.). Pouze došlo ke změně názvu podpory při ošetřo-

vání člena rodiny v ošetřovné. Jiná plnění, než čtyři dávky – **nemocenské, mateřská, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek** – nebyly ze systému NP až do r. 2017 poskytovány.

Zásadní změnu pro systém dávek přinesl r. 2017, resp. r. 2018. Zákonem č. 148/2017 Sb. byla s účinností od 1. 2. 2018 zavedena do systému NP **nová dávka otcovská** a zákonem č. 310/2017 Sb., byla s účinností od 1. 6. 2018 zavedena do systému NP **šestá dávka – dlouhodobé ošetřovné**.

Někteří pojištěnci nemají nárok na ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tak např. zaměstnancům, jejichž zaměstnání se považuje za zaměstnání malého rozsahu nebo pracují na základě dohody o provedení práce, náleží z NP jen nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství a otcovská. Kdo nemá nárok na ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné, i když je zaměstnancem a je účasten NP je uvedeno v ustanovení § 39 odst. 5 a v § 41c odst. 1 zákona.

ČÁST DRUHÁ ÚČAST NA POJIŠTĚNÍ

HLAVA I OKRUH POJIŠTĚNÝCH OSOB

§ 5

Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastní:

- a) zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumí
 1. zaměstnanci v pracovním poměru,
 2. příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace³⁾, vojáci z povolání⁴⁾ a vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby⁸⁰⁾ (dále jen „příslušníci“),
 3. státní zaměstnanci podle zákona o státní službě,
 4. členové družstva, jestliže mimo pracovní právní vztah vykonávají pro družstvo práci,

5. zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,
 6. pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů,
 7. soudci,
 8. členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolení do funkcí, jež zastupitelstvo určilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,
 9. poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu Parlamentu České republiky,
 10. členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členové Rady Energetického regulačního úřadu, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, finanční arbitři, zástupce finančního arbitra **a veřejný ochránce práv, ochránce práv dětí a jejich zástupce,**
 11. fyzické osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny do funkce vedoucího správního úřadu nebo do funkce statutárního orgánu právnické osoby zřízené zvláštním zákonem¹⁹⁾, popřípadě do funkce zástupce tohoto vedoucího nebo statutárního orgánu, pokud je tímto vedoucím nebo statutárním orgánem pouze jediná osoba, a jmenováním nebo volbou těmto osobám nevznikl pracovní nebo služební poměr, a fyzické osoby, které podle zvláštního zákona vykonávají veřejnou funkci mimo pracovní nebo služební poměr, pokud se na jejich pracovní vztah vztahuje ve stanoveném rozsahu zákoník práce a nejsou uvedeny v bodech 7 až 10 a 18,
 12. dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
 13. osoby pečující o dítě a osoby, které jsou vedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí¹³⁾ (dále jen „osoba pečující a osoba v evidenci“),
 14. odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce,
 15. osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik,
 16. společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, a ředitelé obecně prospěšné společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci,
 17. prokuristé,
 18. členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří nejsou uvedeni v bodech 1 až 10, 20 a 21,
 19. likvidátoři,
 20. vedoucí organizačních složek právnické osoby uvedených v § 167c, jejichž místo výkonu práce je trvale v České republice,
 21. osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení,
 22. fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,
- v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu⁷⁵⁾ a nejsou od této daně osvobozeny,

→ Dnem 1. ledna 2026 v § 5 písm. a) bodu 22, se za slovo „výjimkou“ vkládají slova „členů okrskové volební komise a zvláštní okrskové volební komise a“.

b) osoby samostatně výdělečně činné.

k omentář k § 5

Zákon přiznává účast na NP (za splnění stanovených podmínek) zaměstnancům a OSVČ. V písmenu a) tohoto ustanovení jsou vyjmenovány osoby, které řadí zákon pod pojem „zaměstnanec“ a v písmenu b) OSVČ.

V bodech 1 až 21 je uvedeno více než 30 pracovních vztahů, z nichž mohou být osoby, které na základě nich pracují, účastny NP. To je rozdíl mezi sociálním (nemocenským a důchodovým) pojištěním a zdravotním pojištěním. V sociálním pojištění je okruh pojištěných osob taxativně vymezen výčtem pracovních vztahů (např. členové družstva v družstvech, kde podmínkou členství je jejich pracovní vztah k družstvu, jestliže mimo pracovní právní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jim odměňováni) a ve zdravotním pojištění je vymezen vazbou na zdanitelný příjem.

Do konce r. 2011 mohli být jednatelé s. r. o., komanditisté komanditních společností a členové družstev činní v orgánech družstva, pokud u těchto členů družstev výkonem činnosti v orgánu družstva nebyla splněna podmínka pracovního vztahu k družstvu účastní pouze důchodového pojištění. Nyní jsou i účastní NP.

Pro praxi je důležité, že osoby uvedené v bodech 1 až 22 se pro účely tohoto zákona považují za zaměstnance pouze v případě, že splňují podmínku uvedenou v dovětku ustanovení, a to, že zaměstnanci jsou v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu a nejsou od této daně osvobozeny.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnancem se pro účely tohoto zákona rozumí osoba v době zaměstnání, jestliže v souvislosti se zaměstnáním:

– jí plynou nebo by jí mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, bez ohledu na to, zda jde o příjmy za práci, nebo o jiné příjmy,

– tyto příjmy jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti podle ZDP.

Dobou zaměstnání se rozumí období od vstupu do zaměstnání do jeho skončení. Aby nebylo pochyb o tom, že za zaměstnance je považován zaměstnanec i v době, v níž nemá příjmy např. z důvodu nepřetržitého odpočinku v týdnu (klasicky sobota a neděle u zaměstnanců pracujících v rozvržené pracovní době od pondělí do pátku) nebo z důvodu některé překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená apod.).

U zaměstnanců, kteří pracují v ČR pro zaměstnavatele se sídlem v ČR, se za příjmy, které plynou v souvislosti se zaměstnáním, považují jen takové příjmy, které jsou předmětem daně ze závislé činnosti podle ZDP a nejsou od daně osvobozeny. Podle koordinačních nařízení EU a podle mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení může být v ČR považován za zaměstnance podle tohoto zákona i zaměstnanec, který pracuje na území jiného státu, a jeho příjmy jsou zdaňovány podle předpisů tohoto státu, na jehož území pracuje. Z toho důvodu je v dovětku písm. a) uvedeno, že za zaměstnance se považuje i osoba, která plynou nebo by mohly plynout příjmy, které by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně podle ZDP.

Uvádění konkrétních pracovních vztahů v bodech 1 až 21 tento zákon převzal ze staré právní úpravy, aby ukázal její provázanost. Jinak by samozřejmě stačila definice zaměstnance v bodě 22.

Důležité je upozornit, že za zaměstnance se nepovažují členové zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří jsou odměňováni jako neuvolnění členové zastupitelstva. Z odměn neuvolněných zastupitelů se neplatí pojistné na sociální zabezpečení. Tato výjimka vyplývá z bodu 22.

Do příjmů ze závislé činnosti se zahrnuje nejen odměna za vykonanou práci, ale i další plnění, která bezprostředně nesouvisí s výkonem činnosti, ale zaměstnavatel jim je poskytl v souvislosti s výkonem zaměstnání – např. odstupné.

Bod 3 – státní zaměstnanci se řídí zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, který nabyl účinnosti 1. ledna 2015. Do služebního poměru byli při-

jímání po 30. červnu 1992, pro tento zákon jsou zaměstnanci.

Bod 4 – člen družstva, který je členem představenstva nebo jiného kolektivního orgánu družstva splňuje podmínky bodu 4 i bodu 18 tohoto ustanovení. Přednost má speciální úprava v bodě 4 před obecnou úpravou v bodě 18.

Bod 8 – podle tohoto ustanovení **mohou být NP účastníky pouze členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolení do funkcí, jež zastupitelstvo určilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni.**

Neuvolnění členové zastupitelstev nejsou NP, i když zastupitelstvo je de facto kolektivní orgán právnické osoby. Bod 22 však zdůrazňuje tuto výjimku – „s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni“.

Výkon funkce člena zastupitelstva je považován ve smyslu § 8 zákona o výkonu zaměstnání. V případě, že dotyčný zastává souběžně více funkcí (v zastupitelstvu, radě komisi apod.) pro tentýž orgán, sčítají se mu pro účely NP jeho odměny.

Bod 16 – u společníka s. r. o. se musí v praxi důsledně rozlišovat, zda má/nemá odměnu a zda vykonává/nevykonává pro společnost další práci a podle toho určit zda je/není účasten NP a případně z kolika činností.

Bod 18 – za členy kolektivního orgánu právnické osoby se považují jak členové povinně zřizovaných kolektivních orgánů [zejména podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)], tak členové kolektivních orgánů zřizovaných zaměstnavateli k různým účelům bez opory v právním předpisu.

Za kolektivní orgán se ve smyslu tohoto ustanovení nepovažuje výkon funkce člena zastupitelstva územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů

územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy. Zde se právní úprava řídí bodem 22.

Pokud však je fyzická osoba členem např. komise obce a není členem zastupitelstva, pak její případná pravidelná odměna (je-li vyšší **4 500 Kč měsíčně**) za výkon funkce zakládá účast na NP.

Bod 20 – vedoucí organizační složky právnické osoby vykonává činnost v ČR v organizační složce zaměstnavatele, který má sídlo v tzv. třetí zemi (není to stát EU ani stát, s kterým má ČR uzavřenou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení) a s touto organizační složkou nemá uzavřen žádný pracovněprávní vztah. Pokud je tato složka zapsána v obchodním rejstříku, plní úkoly zaměstnavatele podle § 167c zákona u vedoucích zaměstnanců této právnické osoby, jejichž místo výkonu práce je trvale v **ČR**.

Bod 21 – právní úprava souvisí s § 441 a násl. OZ, podle kterého se ustavuje **zmocněnec** a pověřuje se zcela nebo zčásti obchodním vedením společnosti. Pokud nemá na tuto funkci uzavřen klasický pracovněprávní vztah a pobírá odměnu z titulu smlouvy o zastoupení, je považován pro účely tohoto zákona za zaměstnance.

Bod 22 – vložilo do zákona zákonné opatření Senátu č. 344/2013 Sb., o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů. O výjimce ve vztahu k zastupitelům územně samosprávných celků viz komentář k bodu 8.

Dovětek písmena a) – byl přijat též zákonem opatření Senátu č. 344/2013 Sb. Jak vyplývá z předchozího, do okruhu NP osob **jako zaměstnanci jsou zahrnuti všechny osoby, které mají příjem ze závislé činnosti**. Vzhledem k tomu, do okruhu NP osob jsou pojištěni zařazení výřetovou metodou, a také z důvodu právní jistoty byl ponechán dosavadní výčet, který byl doplněn o obecnou kategorii pojištěnců v bodě 22 a stanovena společná podmínka vyjádřená v závěrečné části ustanovení písmene a).

Tento bod také obsahuje jedinou výjimku ze zásady, že zaměstnancem je každá osoba v době zaměstnání, pokud jí plynou příjmy ze závislé činnosti. Tato výjimka se týká neuvolněných členů zastupitelstva a od 1. ledna 2026 i členů volebních komisí.

HLAVA II ÚČAST ZAMĚŠTNANCŮ NA POJIŠTĚNÍ

§ 6

Podmínky účasti zaměstnanců na pojištění

(1) Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže

- a) vykonávají zaměstnání
 1. na území České republiky; za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice, nebo
 2. v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně účastni důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie, a
- b) sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen „rozhodný příjem“).

(2) Rozhodný příjem činí 2 000 Kč. Částka rozhodného příjmu se zvýší od 1. ledna kalendářního roku, pokud jedna desetina součinu všeobecného vyměřovacího základu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění, který o dva roky předchází tomuto kalendářnímu roku, a přepočítacího koeficientu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu bude po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů vyšší než dosud platná částka rozhodného příjmu; rozhodný příjem se stanoví ve výši této desetiny po tomto zaokrouhlení. Výši rozhodného příjmu stanoveného podle věty druhé vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

(3) Zahraniční zaměstnanec je účasten pojištění, pokud je podle zákona o důchodovém pojištění dobrovolně účasten důchodového pojištění jako zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele⁷³⁾ a na předepsaném tiskopisu se přihlásil k pojištění.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se nevztahují na zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce.

komentář k § 6

Podmínky účasti zaměstnanců [osob vyjmenovaných v § 5 písm. a) zákona] **na NP jsou dvě – výkon zaměstnání a dosažení započitatelného příjmu.**

Výkon zaměstnání může být prováděn na území ČR nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR. Z § 1 odst. 3 zákona vyplývá nadřazenost předpisů ES nad naší vnitrostátní právní úpravou. Je-li právní vztah upraven předpisem ES, nelze na něj použít české právní předpisy. Předpisy ES koordinují v NP příslušnost k právním předpisům, to znamená, že určují příslušný stát, podle jehož předpisů bude pojištěna výdělečně činná osoba migrující mezi státy EU. V EU platí pravidlo, že táž osoba může být pojištěna pouze v jednom státě, i když vykonává činnost na území více států pro více zaměstnavatelů. Stejně tak je zacházeno s mezinárodními smlouvami v oblasti sociálního zabezpečení. V praxi to znamená, že může nastat situace, že zaměstnanec, přestože pracuje na území ČR, není v ČR účasten NP, protože podle koordinacího nařízení EU nebo mezinárodní smlouvy je pojištěn v jiném státě (např. ve státě trvalého bydliště).

V případě započitatelného příjmu je třeba také vycházet z konkrétních okolností případů, zda je nebo není naplněna částka **4 500 Kč (platná od 1. ledna 2025 na základě Sdělení MPSV č. 308/2024 Sb.)** měsíčně.

U pracovních poměrů většinou částka započitatelného příjmu nečiní problémy. Problémy mohou vznikat u dohod o pracovní činnosti, které jsou sjednány „podle potřeby“ a kde není předem sjednáno, že zaměstnanec v měsíci odpracuje minimálně **40 hodin s minimální hodinovou mzdou v roce 2025 124,40 Kč (Sdělení MPSV č. 286/2024 Sb.)**. Tam pak se musí v jednom konkrétním měsíci zjišťovat splnění této podmínky.

Zaměstnání, v němž je splněna podmínka započitatelného příjmu (**v roce 2025 4 500 Kč**) označuje tento zákon za „zaměstnání ostatní“ na rozdíl od zaměstnání malého rozsahu. Ze zaměstnání ostatního je zaměstnanec účasten NP od vstupu do zaměstnání do jeho skončení.

Z § 6 odst. 1 písm. b) zákona vyplývá, že musí být sjednán:

- příjem,
- **započitatelný příjem – započitatelným příjmem je příjem, který se u zaměstnance započítává do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění,**
- **započitatelný příjem z tohoto zaměstnání – to znamená, že se při posuzování, zda je zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu nebo zaměstnáním ostatním, přihlíží pouze k příjmům, které souvisejí s posuzovaným zaměstnáním,**
- **příjem za kalendářní měsíc,**
- **příjem za kalendářní měsíc ve výši aspoň rozhodné částky, tj. v roce 2025 ve výši alespoň 4 500 Kč.**

DŮLEŽITÉ

Z uvedeného vyplývá, že pro účast na NP je rozhodující pouze příjem ze sjednaného zaměstnání za kalendářní měsíc. Pro zařazení mezi zaměstnání ostatní není vůbec důležité, na základě jakého vztahu je činnost pro zaměstnavatele vykonávána a jakou pracovní dobu má zaměstnanec sjednanou. Má-li zaměstnanec sjednán příjem za kalendářní měsíc ve výši 4 500 Kč, není rozhodující, zda je stanoveno, kolik dnů má v měsíci odpracovat, nebo je pouze stanoveno, že musí v každém měsíci vykonat určitou práci. Pro posuzování splnění podmínky účasti na NP není vůbec důležité, zda má tuto práci vykonat např. za 1 den nebo za 7 dní v kalendářním měsíci. Toto zaměstnání je zaměstnáním ostatním jen z toho důvodu, že sjednaný započitatelný příjem činí za kalendářní měsíc alespoň 4 500 Kč.

Nakonec mohou být účastní NP i zahraniční zaměstnanci, pokud se přihlásili k dobrovolnému NP. Zahraniční zaměstnanec může být účasten NP pouze, pokud je účasten i dobrovolného důchodového pojištění.

Novela zákona provedená zákonem č. 277/2019 Sb. s účinností k 1. lednu 2024 provedla v odstavci 2 pouze drobnou legislativní změnu (Sbírka zákonů se nyní nazývá Sbírka zákonů a mezinárodních smluv).

§ 7

Pojištění při zaměstnání malého rozsahu

(1) Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž není splněna podmínka uvedená v § 6 odst. 1 písm. b), neboť sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání je nižší než rozhodný příjem nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec.

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

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

(4) Zaměstnanci jsou účastní pojištění též, pokud zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku rozhodného příjmu; zaměstnanci jsou účastní pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

komentář k § 7

■ Právní úprava tzv. „zaměstnání malého rozsahu“

prošla v posledních letech značnými změnami. Zaměstnání je nyní zaměstnáním malého rozsahu nebo se jím stane, jestliže nesplňuje podmínky zaměstnání ostatního (§ 6 zákona) nebo není vykonáváno na základě dohody o provedení práce a pokud nebyl sjednán započitatelný příjem za kalendářní měsíc ve výši aspoň **4 500 Kč**. Zaměstnání malého rozsahu založí účast na NP jen v tom kalendářním měsíci, do něhož byl zúčtován započitatelný příjem ve výši aspoň **4 500 Kč**. Tato částka se nesnižuje z žádného důvodu, pro který zaměstnanec v kalendářním měsíci nemohl pracovat vůbec nebo po jeho část.

Trvá-li v kalendářním měsíci více zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele, je zaměstnanec účasten NP ve všech těchto zaměstnání, jestliže úhrn započitatelných příjmů ze všech takových zaměstnání činí alespoň **4 500 Kč**. Toto sčítání příjmů z více zaměstnání malého rozsahu platí od 1. 1. 2014.

Tato úprava má za cíl předejít zneužívání podmínek účasti na NP v případech, kdy bude mezi týměž zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavíráno více právních vztahů, které budou považovány za zaměstnání malého rozsahu, aniž by zakládaly u zaměstnance účast na NP. Jde o ochranu zaměstnance, který, ačkoliv bude dosahovat v úhrnu takové výše příjmu, která by v jednom zaměstnání zakládala účast na NP, by nebyl účasten ani nemocenského a ani důchodového pojištění proto, že tento příjem je rozdělen mezi více zaměstnání malého rozsahu. Omezuje se tím i zneužívání zaměstnání malého rozsahu při odvodu pojistného na veřejná pojištění.

Započitatelné příjmy, které jsou ze zaměstnání malého rozsahu zúčtovány až po skončení zaměstnání, se považují za příjmy zúčtované do posledního kalendářního měsíce, v němž zaměstnání malého rozsahu trvalo, ale pouze pro posouzení účasti na NP, nikoliv pro odvod pojistného.

Ještě před nástupem zaměstnance do zaměstnání musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance pro rozhodování o účasti zaměstnance na NP do jedné z 3 skupin. Každá skupina má jiná kritéria pro vznik a trvání účasti na NP.

Zaměstnavatel proto musí rozhodnout, zda toto zaměstnání je zaměstnáním:

- vykonávaným na základě dohody o provedení práce,
- malého rozsahu, nebo
- ostatním.

Pro zaměstnání vykonávaná na základě dohody o provedení práce platí zvláštní úprava v § 7a zákona.

Pro všechna zaměstnání uvedená v § 5 písm. a) body 1 až 22 zákona (kromě dohod o provedení práce) platí stejné podmínky pro účast na NP bez ohledu na druh pracovního vztahu. Každé zaměstnání proto musí být zařazeno mezi zaměstnání malého rozsahu nebo ostatní. U všech zaměstná-

ní zařazených například mezi zaměstnání malého rozsahu musí zaměstnavatel postupovat stejně při oznamování nástupu do zaměstnání, při posuzování účasti na NP apod. Po zařazení zaměstnání do jedné z těchto skupin není již pro posuzování účasti na NP rozhodující, o jaký druh pracovního vztahu se jedná.

Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem rozsah práce (pracovní dobu, konkrétní úkol apod.) a odměnu za práci. Vyplývá-li po uzavření smlouvy nebo dohody se zaměstnancem ze stanovených podmínek, že zaměstnanec má zaručen v každém kalendářním měsíci, v němž bude pracovat podle pracovních podmínek, započitatelný příjem ve výši aspoň **4 500 Kč**, je takové zaměstnání zaměstnáním ostatním. Nemá-li zaručen příjem ve výši aspoň **4 500 Kč** v každém kalendářním měsíci, v němž bude pracovat v dohodnutém rozsahu, musí být takové zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu.

■ **Oznámení nástupu zaměstnance a skončení zaměstnání příslušné – ÚSSZ**

Podle zařazení zaměstnance do jedné z uvedených skupin zaměstnavatel pozná, kdy má po nástupu zaměstnance do zaměstnání oznámit nástup zaměstnance příslušné ÚSSZ. Jak je patrné z výše uvedeného, oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání musí zaměstnavatel po vzniku účasti na NP. Plnění této povinnosti je základní podmínkou pro řádné vedení registru pojištěnců a provádění NP. Povinným údajem v registru pojištěnců je i údaj o tom, zda zaměstnání je či není zaměstnáním malého rozsahu. Všechny údaje o zaměstnanci, které obsahuje registr pojištěnců, musí zaměstnavatel uvádět **na tiskopise „Oznámení o nástupu zaměstnance“**. Tento tiskopis a návod na jeho vyplnění jsou uveřejněny na www.cssz.cz v části Nemocenské pojištění – tiskopisy.

Obecně platí, že zaměstnavatel je povinen oznámit **ÚSSZ** v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou touto správou na předepsaném tiskopisu den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, a to do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu do zaměstnání, a den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem, a to do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání.

U zaměstnanců, jejichž účast na NP se posuzuje v každém kalendářním měsíci zvlášť (u zaměstnání malého rozsahu a u dohody o provedení práce), lhůta pro oznamovací povinnost pro nástup do zaměstnání platí do 20. dne kalendářního měsíce po měsíci, v němž byl zaměstnanec poprvé účasten NP. Jestliže je za takový měsíc uplatňován nárok na dávku NP, nemůže být žádost o dávku zaslána ÚSSZ dříve než oznámení o nástupu do zaměstnání.

U všech zaměstnání platí pro oznámení skončení zaměstnání osmidenní lhůta po dni skončení zaměstnání s jedinou výjimkou. U zaměstnání malého rozsahu a u dohody o provedení práce se oznamuje skončení zaměstnání zároveň s oznámením o nástupu do zaměstnání, pokud lhůta pro oznámení skončení zaměstnání uplyne dříve než pro oznámení nástupu do zaměstnání.

§ 7a

Pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce

(1) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) a byl jim zúčtován započitatelný příjem v částce ve výši aspoň 25 % průměrné mzdy podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů; výši této částky vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

(2) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši uvedené v odstavci 1; ustanovení § 7 odst. 3 platí zde obdobně.

(3) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod podle odstavce 2 dosáhl v kalendářním měsíci

aspoň částku uvedenou v odstavci 1; zaměstnanec je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

k omentář k § 7a

Od 1. 1. 2012 platilo, že **zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni NP, jestliže splňují tyto dvě podmínky:**

- vykonávají zaměstnání na území ČR; za výkon zaměstnání na území ČR se považuje i přechodný výkon práce mimo území ČR, je-li místo výkonu práce trvale v ČR a
- je jim zúčtován v daném měsíci započitatelný příjem v částce vyšší 10 000 Kč.

DŮLEŽITÉ

Novela provedená zákonem č. 470/2024 Sb. s účinností od 1. ledna 2025 zrušila všechny úpravy týkající se dohod o provedení práce v zákoně č. 163/2024 Sb., které měly nabýt účinnost dnem 1. 1. 2025. U dohod o provedení práce zůstala zachována pouze jejich evidence, která byla vytvořena právní úpravou obsaženou v zákoně č. 349/2023 Sb. s účinností od 1. 7. 2024, a byl upraven postup při stanovení výše částky započitatelného příjmu pro vznik účasti na NP v kalendářním měsíci.

Novela však ponechala návrh na zavedení automatického zvyšování u dohod o provedení práce. Hranice příjmu pro vznik účasti na NP u dohod o provedení práce (dosažení vyššího příjmu než 10 000 Kč) byla fixní a ne-reflektovala růst mezd v ekonomice, přitom se příjmy zaměstnanců každoročně zvyšují. **Proto se nově bude odvozovat hranice příjmů každoročně pro účast na NP od průměrné mzdy, obdobně jako tomu tak je u dohod o pracovní činnosti malého rozsahu.** Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce budou účastni pojištění, jestliže jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce alespoň 25 % podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. **V roce 2025 činí tato hranice odvozená od 25 % průměrné**

mzdy 11 500 Kč. Do budoucna bude výši této částky každoročně vyhlášovat MPSV ve Sbírce zákonů. Pro rok 2025 se tak stalo Sdělením č. 476/2024 Sb.

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastníci pojištění v roce 2025 jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce v částce vyšší 11 500 Kč. Pojištění vzniká zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody o provedení práce začal konat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána.

■ Rozsah práce

Dohoda o provedení práce je upravena v § 75 ZP. Z povahy ustanovení vyplývá, že jde o ustanovení kogentní. Podle něj platí, že **rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.** Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. v tomto směru je dohoda o provedení práce klasickou smlouvou, kterou se uzavírá základní pracovněprávní vztah.

Právní úprava v citovaném § 75 ZP je velice kusá, což charakterizuje menší právní jistotu tohoto pracovněprávního vztahu ve vztahu k pracovnímu poměru a nakonec i k dohodě o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce je v podstatě obdobou občanskoprávní smlouvy o dílo, často se v praxi uzavírá k zajištění jednorázové práce (přednášky, překlady apod.). Oproti starému ZP byl v nyní platném ZP již dvakrát zvýšen limit práce konané u jednoho zaměstnavatele v jednom kalendářním roce, dnes až na 300 hodin, překročení tohoto limitu však nezpůsobuje neplatnost dohody o provedení práce.

■ Písemná forma

U dohody o provedení práce stejně jako u dohody o pracovní činnosti stanoví zákonodárce výslovně jako povinnou písemnou formu. Stejně však jako v případě pracovní smlouvy platí, že ústní forma nezpůsobuje neplatnost dohody. Písemná forma nesporně zvyšuje právní jistotu,

zejména když dojde mezi jejími účastníky ke sporu ohledně sjednaných podmínek. Její obsah též není zákonem určen, ponechává se na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Pouze z ustanovení § 138 ZP vyplývá, že výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Z toho tedy vyplývá, že **dohoda o provedení práce má obsahovat vymezení pracovního úkolu za zaměstnance a výši odměny za vykonanou práci.** Odměna poskytovaná zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je specifická forma odměny, která není ani mzdou ani platem a její výše výhradně odvisí od dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Jediným limitem je, že odměna za vykonanou práci nesmí být nižší než minimální mzda podle § 111 ZP.

DŮLEŽITÉ

Novela zákoníku práce č. 230/2024 Sb. zavádí valorizační mechanismus minimální mzdy. Měsíční minimální mzda je nyní součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok publikovaná Ministerstvem financí a koeficientu pro výpočet minimální mzdy stanoveného vládou. **Její výše pro rok 2025 byla vyhlášena Sdělením MPSV č. 286/2024 Sb. Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí měsíční minimální mzda 20 800 Kč a hodinová minimální mzda činí 124,40 Kč.**

Zákoník práce proto ani nestanoví strukturu sjednané odměny a jejich formu a ponechává v této věci účastníkům dohody naprostou smluvní volnost. V praxi se také běžně v dohodách o provedení práce sjednává rozsah práce, na který se dohoda uzavírá nebo termín, v kterém má být dohodnutá práce zpracována.

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku 11 500 Kč. V takovém případě je zaměstnanec účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci.

Dne 1. října 2023 nabyla účinnosti novela zákoníku práce č. 281/2023 Sb., která se dotkla podstatným způsobem obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti, které jsou považovány za tzv. překerní pracovní vztah, neboli za nepředvídatelný právní vztah. Novela transponovala směrnici TPWC a částečně přiblížila dohody právní úpravě pracovního poměru a stanovila i pro zaměstnance vykonávající práci na jejich základě přiměřenou právní jistotu.

Nová právní úprava zaručila rozvrh pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakož i minimální standardy vyplývající ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, naplní požadované cíle směrnice v návaznosti na směrnici TPWC.

Zaměstnavatel je tak nově je povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, a to nejméně 3 dny předem (ledaže se se zaměstnancem dohodne jinak), s čímž souvisí, že zaměstnanci budou náležet veškeré překážky v práci (byť část bude nadále „neplacená“) a minimální režimové příplatky podle § 115 až 118 ZP (práce ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí).

Tuto povinnost do jisté míry „zmírnila“ novela č. 230/2024 Sb., která s účinností od 1. ledna 2025 zavedla možnost rozvržení pracovní doby zaměstnancem na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Je nad vši pochybnost jasné, že se bude využívat především u dohod o provedení práce.

Dále bylo zavedeno právo zaměstnance po určité době žádat o přechod na jistější formu zaměstnání v pracovním poměru a rovněž právo zaměstnance žádat o odůvodnění výpovědi z dohody, pokud se domnívá, že tak zaměstnavatel učinil z důvodu, že se domáhal nebo využil zákonem taxativně vypočtených práv.

Za účelem řádné transpozice směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby se pak na tyto vztahy nově vztahuje část čtvrtá zákoníku práce (nepřetržité odpočinky, přestávky v práci na jídlo a oddech atd.) a tito zaměstnanci mají pří-

mo ze zákona právo na dovolenou. Právní úprava vzniku nároku na dovolenou nabyla však účinnosti až 1. ledna 2024, protože všechny změny dovolené se musí vztahovat ke kalendářnímu roku.

■ Odlišné podmínky účasti na NP

Pro dohody o provedení práce platí odlišné podmínky účasti na NP oproti podmínkám platným pro ostatní zaměstnance. Zaměstnávání vykonávané na základě dohody o provedení práce se nemohou dělit na za městnání malého rozsahu a ostatní. Pro účast na NP u dohod o provedení práce není rozhodující ani sjednaný příjem, rozhodující je pouze zúčtovaný započitatelný příjem, den nástupu do zaměstnání a den, kdy byla dohoda o provedení práce uzavřena.

Pojištění vzniká zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce dnem, ve kterém začal poprvé po uzavření dohody konat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána (při současném splnění výše uvedeného kritéria – **v roce 2025 překročení částky 11 500 Kč jako celkového měsíčního příjmu od téhož zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce**). Odměna zúčtovaná do kalendářního měsíce, v němž již dohoda o provedení práce netrvala, se pro účely účasti na NP považuje za odměnu zúčtovanou do posledního kalendářního měsíce, v němž dohoda o provedení práce trvala. Vykonával-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele činnost na základě více dohod o provedení práce, je účasten NP ze všech dohod o provedení práce, pokud úhrn započitatelných příjmů ze všech dohod o provedení práce činí alespoň 11 500 Kč.

Shodným způsobem byla změněna také úprava zdravotního pojištění, a to novelizací § 5 písm. a) bod 3 ve spojení s novelizací § 8 odst. 2 písm. d) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Od 1. 1. 2012 se považovala za zaměstnance pro účely zdravotního pojištění osoba činná na základě dohody o provedení práce, která v kalendářním měsíci dosáhla příjmu vyššího než 10 000 Kč.

Od 1. ledna 2025 je to příjem ve výši částky, jež je podmínkou pro účast takové osoby na NP podle tohoto zákona, tedy částka 11 500 Kč.

Jinak obecně vzniká zaměstnanci i zaměstnavateli, který za něj platí část pojistného, povinnost platit pojistné dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem skončení do zaměstnání – v případě zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce pak platí, že se za den nástupu do zaměstnání považuje den, ve kterém poprvé po uzavření dohody o provedení práce začal zaměstnanec vykonávat sjednanou práci (za předpokladu, že byla v tom kterém měsíci překročena částka 11 500 Kč jako celkového měsíčního příjmu od téhož zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce).

Dříve platilo, že u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce oznamuje zaměstnavatel ÚSSZ den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění. **Novelou provedenou zákonem č. 349/2023 Sb. byla s účinností od 1. července 2024 zavedena evidence všech dohod o provedení práce bez ohledu na to, zda dosahují či nedosahují zákonný limit účasti na NP.** MPSV chtělo tím opatřením si zajistit statistické údaje o využívání dohod o provedení práce bez ohledu na jejich výši a z toho vyplývající účast/neúčast na NP.

Podmínky účasti na NP jsou u dohody o provedení práce stejné jako u zaměstnání malého rozsahu s jedinou výjimkou. Touto výjimkou je výše započitatelného příjmu rozhodná pro vznik účasti na NP, která činí:

- 4 500 Kč u zaměstnání malého rozsahu,
- více než 11 500 Kč u dohody o provedení práce.

Zaměstnanec, který má u zaměstnavatele uzavřeno v jednom kalendářním roce více dohod o provedení práce nebo u kterého výkon práce na základě jedné dohody trvá více měsíců, je účasten NP pouze v těch měsících, kdy výše jeho odměny přesáhne částku 11 500 Kč.

Účast na NP se posuzuje u každého zaměstnání zvlášť. Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více zaměstnání, z nichž je účasten NP, musel zaměstnavatel u každého zaměstnání oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání. **U pod-**

mínek účasti na NP se ve 2 případech přihlíží k příjmům zúčtovaným i z jiného zaměstnání, a to v případě, kdy trvá v kalendářním měsíci:

- více zaměstnání malého rozsahu, nebo
- více dohod o provedení práce.

Nelze počítat příjmy ze zaměstnání malého rozsahu s příjmy ze zaměstnání ostatního a ani s příjmy z dohody o provedení práce.

U zaměstnání malého rozsahu nezáleží na druhu pracovního vztahu, rozhodující je, že nebyl sjednán měsíční příjem ve výši aspoň 4 500 Kč.

Příjmy zúčtované po skončení zaměstnání se pro účast na NP považují za příjmy zúčtované do posledního kalendářního měsíce, v němž zaměstnání skončilo, jen u zaměstnání:

- malého rozsahu,
- na dohodu o provedení práce.

§ 8

Souběh pojištění z více zaměstnání

Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání, z nichž každé zakládá účast na pojištění, je pojištěn z každého z těchto zaměstnání. Je-li však společník společnosti s ručením omezeným současně jednatelem téže společnosti s ručením omezeným, je pojištěn z těchto činností jen jednou. Vykonává-li člen zastupitelstva městského samosprávného celku, zastupitelstva městské části nebo městského obvodu územně členěných statutárních měst nebo hlavního města Prahy souběžně více funkcí pro tentýž územní samosprávný celek, za které je odměňován, je z nich pojištěn jen jednou; to platí obdobně pro osobu, která je členem více kolektivních orgánů územního samosprávného celku nebo orgánů zřízených jeho orgány.

komentář k § 8

Vykonává-li zaměstnanec souběžně více zaměstnání, posuzuje se jeho účast na NP, v každém zaměstnání zvlášť, nepřihlíží se k tomu, že vykonává ještě jiné zaměstnání. To platí i v případě, kdy zaměstnanec vykonává více zaměstnání u téhož zaměstnavatele, například má s tímž zaměstnavatelem uzavřen pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, nebo 2 dohody o pracovní činnosti nebo 2 pracovní poměry.

Zaměstnanec může být nemocensky pojištěn zároveň jako zaměstnanec i jako OSVČ. Výjimka platí pro souběh činnosti:

- *společníka a jednatele téže s. r. o., protože tyto činnosti se od 1. 1. 2012 posuzují jako jedno zaměstnání, odměny z obou činností se proto musí sčítat. Z úhrnu sjednaných započitatelných příjmů z činnosti společníka a z činnosti jednatele se teprve posuzuje, zda zaměstnání zakládá účast na NP od vstupu do zaměstnání, protože je zaměstnáním ostatním, nebo zda se jeho účast na NP bude posuzovat v každém kalendářním měsíci zvlášť, protože jde o zaměstnání malého rozsahu.*

Z uvedeného platí pro souběh činností následující výjimky:

- *společníka a jednatele v téže s. r. o., tyto 2 činnosti se posuzují jako jedno zaměstnání a odměny z obou činností se musí sčítat. Z úhrnu sjednaných započitatelných příjmů z činnosti společníka a z činnosti jednatele se teprve posuzuje, zda zaměstnání zakládá účast na NP od vstupu do zaměstnání, protože je zaměstnáním ostatním, nebo zda se jeho účast na NP bude posuzovat v každém kalendářním měsíci zvlášť, protože jde o zaměstnání malého rozsahu,*
- *člena zastupitelstva územního samosprávného celku, pokud z funkce zastupitele vykonává více činností, například je zároveň členem rady, výboru nebo komise,*
- *osoby, která je členem více kolektivních orgánů územního samosprávného celku nebo orgánů zřízených jeho orgány.*

Má-li zaměstnanec nárok na stejnou dávku z více zaměstnání, posuzuje se sice nárok na dávku a na její poskytování z každého zaměstnání zvlášť, ale vyplácí se dávka jen jedna. Výše dávky se vypočítá z úhrnu denních vyměřovacích základů ze všech zaměstnání, z nichž byl nárok na dávku uplatněn. Náhrada mzdy po dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti podle § 192 ZP se však vyplácí z každého zaměstnání zvlášť.

Navazují-li u téhož zaměstnavatele 2 zaměstnání stejného druhu bezprostředně na sebe, například pracovní poměr na dobu určitou na pracovní poměr na dobu určitou, považuje se druhé zaměstnání za pokračování prvního zaměstnání.

§ 9

Vynětí zaměstnanců z pojištění

(1) Z pojištění jsou vyňati zaměstnanci vykonávající zaměstnání v České republice pro

- a) zaměstnavatele, který požívá diplomatických výsad a imunit, pokud jsou účastní pojištění v jiném státě,
- b) mezinárodní organizaci, pokud jsou účastní pojištění prostřednictvím této mezinárodní organizace a **v listinné podobě nebo elektronicky do datové schránky** prohlásí orgánu nemocenského pojištění, že chtějí být z tohoto důvodu vyňati z pojištění v České republice; toto prohlášení podávají zaměstnanci orgánu nemocenského pojištění prostřednictvím mezinárodní organizace, pro niž vykonávají zaměstnání.

(2) Z pojištění jsou dále vyňaty osoby, které nejsou občany České republiky nebo občany Evropské unie a jsou zaměstnány v České republice bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky podle jiného právního předpisu⁶⁾.

komentář k § 9

*Předmětné ustanovení upravuje v odst. 1 písm. a) **vynětí zaměstnanců vykonávajících zaměstnání v ČR pro zaměstnavatele, který požívá diplomatických výsad a imunit, a to za podmínky, že dotyční jsou NP ve svém vysílajícím státě**. Toto ustanovení má oporu ve Vídeňské úmluvě o konzulárních stycích (vyhláška č. 157/1964 Sb.), která stanoví podmínky, za kterých jsou ze sociálního zabezpečení vyňati členové služebního personálu mise.*

*Naproti tomu v některých státech neexistuje NP (např. USA). V takovém případě jsou diplomaté a členové jejich rodin přihlášení zastupitelským úřadem k nemocenskému a důchodovému pojištění v ČR, resp. u **Pražské správy sociálního zabezpečení**.*

V odst. 1 písm. b) je upraveno vynětí zaměstnanců některých mezinárodních organizací z NP v ČR a podmínky, za kterých tak učiní jejich „zaměstnavatel“ – mezinárodní organizace.

Odstavec 2 zdůrazňuje jednu ze základních zásad NP – NP mohou být pouze občané ČR, občané EU a cizinci zaměstnaní v ČR na základě platného oprávnění podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu

cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Cizinci bez platného oprávnění k pobytu nemohou být v ČR účastní NP.

DŮLEŽITÉ

Novela provedená zákonem č. 395/2024 Sb. s účinností 1. ledna 2025 provedla formální úpravu textu písm. b) a umožnila kromě listinné podoby zasílat prohlášení orgánu NP i elektronicky nebo prostřednictvím datové schránky.

§ 10

Vznik a zánik pojištění zaměstnanců

(1) Pojištění vzniká zaměstnanci dnem, ve kterém začal vykonávat práci pro zaměstnavatele, a zaniká dnem skončení doby zaměstnání, pokud se dále nestanoví jinak.

(2) U zaměstnance v pracovním poměru a státního zaměstnance podle zákona o státní službě se za den, ve kterém tento zaměstnanec začal vykonávat práci, považuje též den přede dnem započetí výkonu práce, za který příslušela náhrada mzdy nebo platu nebo za který se mzda nebo plat nekrátí.

(3) Pojištění vzniká u

- a) smluvního zaměstnance dnem, ve kterém začal vykonávat práci pro smluvního zaměstnavatele, a zaniká dnem skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,
- b) soudce dnem nástupu do funkce a zaniká dnem skončení výkonu funkce soudce,
- c) členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy dnem, od něhož náleží odměna za výkon funkce, a zaniká dnem skončení této funkce nebo zánikem mandátu člena zastupitelstva; plní-li dosavadní starosta, místostarosta, primátor, náměstek primátora nebo člen rady územního samosprávného celku, městské části nebo městského obvodu územně členěného statutárního města nebo hlavního města Prahy svěřené pravomoci po uplynutí volebního období do zvolení nového starosty, místostarosty, primátora, náměstka primátora

nebo rady územního samosprávného celku, městské části nebo městského obvodu územně členěného statutárního města nebo hlavního města Prahy a je mu vyplácena odměna za výkon funkce, trvá mu účast na pojištění ještě po dobu, po kterou mu náleží tato odměna; to platí obdobně pro hejtmana kraje, náměstka hejtmana kraje, primátora hlavního města Prahy a náměstka primátora hlavního města Prahy,

- d) poslance Poslanecké sněmovny a senátora Senátu Parlamentu České republiky dnem zvolení a zaniká dnem zániku mandátu,
- e) osoby pečující a osoby v evidenci dnem, od něhož náleží odměna pěstouna podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí¹³⁾, a zaniká dnem, od něhož tato odměna nenáleží z jiných důvodů, než je dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa,
- f) odsouzeného dnem zařazení do práce a zaniká dnem odvolání z výkonu práce,
- g) společníka společnosti s ručením omezeným a komanditisty komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonává pro ni práci, dnem, ve kterém začal konat práci pro společnost, a zaniká dnem ukončení výkonu této práce,
- h) osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení dnem uvedeným v pověření k obchodnímu vedení a zaniká dnem zrušení tohoto pověření,
- i) likvidátora dnem jmenování a zaniká dnem ukončení výkonu funkce,
- j) svědka v soudním a správním řízení a v přípravném trestním řízení dnem, za který mu náleží náhrada ušlého výdělku z důvodu podání svědecké výpovědi, a zaniká dnem, který předchází dni, za který tato náhrada již nenáleží; to platí obdobně pro osobu, která podala vysvětlení na výzvu policejního orgánu nebo správního orgánu a má nárok na náhradu ušlého výdělku.

(4) Jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu přestane dosahovat rozhodného příjmu z důvodu

- a) změny sjednané částky započitatelného pří-