

# Informace pro lékařské praxe číslo 2/2011

ročník XI

## Vydavatel:

Švejnhová a přátelé, s. r. o.  
IČO 271 38 933  
DIČ CZ27138933  
svejnhova@infolekar.cz

## Adresa redakce:

Konstantinova 1481/20,  
149 00 Praha 4  
Telefon: 267 910 430  
Fax: 267 910 433  
info@infolekar.cz  
www.infolekar.cz  
www.medisurf.cz

## Sazba, DTP:

Jan Kubeš, C&COM Advertising  
www.ccom.cz

## Tisk:

OMIKRON, spol. s r. o.

## Rozesílá:

SEND Předplatné, spol. s r. o.

## Šéfredaktorka:

MUDr. Hana Taxová

## Jazykové korektury:

PhDr. Martin Valášek, Ph.D.

## Objednávky předplatného:

Na adrese redakce

## Technická podpora:



Registrace na Ministerstvu  
kultury ČR pod číslem E 10883  
ISSN: 1214-486X

Vydavatel nenes odpovědnost za údaje  
a názory autorů jednotlivých článků nebo  
inzerátů. Reprodukce obsahu je povolena  
pouze s přímým souhlasem redakce.

## Z obsahu příštího čísla:

Změny v očkování

Další novinky roku 2011

## část 1. Lékařská praxe > 3

- > **K návrhu nového zákona o zdravotních službách**  
*JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo*
- > **Daňové dopady převodu lékařské praxe**  
*Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056*
- > **Násilí spáchané na zdravotníkovi**  
*JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo*
- > **Převzetí privátní lékařské praxe darováním**  
*Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056*
- > **Může být jednatel i zaměstnancem s. r. o.**  
*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

## část 2. Zdravotní pojištění > 12

- > **Zdravotní pojištění / Kde chybují zaměstnavatelé**  
*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*
- > **Vystavení potvrzení o výši příjmu zaměstnance**  
*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*
- > **OSVČ ve „státní“ kategorii**  
*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*
- > **Studium a zdravotní pojištění**  
*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*

## část 3. Pracovní neschopnost > 20

- > **Nemoc zaměstnance v roce 2011**  
*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*
- > **Když OSVČ onemocní**  
*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*
- > **eNeschopenka**  
*Mgr. František Boháček, ČSSZ*
- > **OSVČ a nemoc**  
*Šárka Gregorová, metodik sociálního pojištění OSVČ, ČSSZ*
- > **Ošetřovné – podmínky vzniku nároku a úloha lékaře**  
*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

## část 4. Poradna > 30

- > **Vyšší příspěvek na bydlení**  
*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*
- > **Úrazy na pracovních cestách**  
*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*
- > **Telefonické hovory na pracovišti**  
*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

### Vážení přátelé,

většina z Vás již ukončila rok 2010 a odvedla daně a platby na zdravotní a sociální pojištění. Vždy si při této příležitosti uvědomím, o jak rozsáhlou problematiku se jedná a kolik je vyžadováno znalostí k správnému odvedení všech daní, pojištění a poplatků.

Opakovaně se hovoří o daních, ale jedná se jen o jednu povinnost, s níž Vám může pomoci daňový poradce. Problematika odvodu zdravotního a sociálního pojištění je stejně složitá, neodvedení plateb je výrazně penalizováno a chyby z této oblasti mohou mít zásadní finanční dopad.

Víte, že placení nemocenského pojištění Vám může při delší nemoci významně ušetřit peníze za odvody na sociální a zdravotní pojištění? Že může ovlivnit výši Vašeho důchodu? Že výše nemocenských dávek není to nejdůležitější?

Víte, že částku 723 Kč hradí stát zdravotní pojišťovně například za poživatele důchodu bez ohledu na to, zda je důchod u této osoby jediným zdrojem příjmů nebo je tato osoba současně zaměstnána?

Víte, že pokud zaměstnavatel nadstandardně poskytne náhradu mzdy i za první tři pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti, je tato náhrada u zaměstnance zdaněna včetně odvodu pojistného?

Tyto a další zajímavé informace najdete v novém čísle našeho časopisu.

*MUDr. Hana Taxová,  
šéfredaktorka časopisu*

### Redakční rada:

**Prof. MUDr. Hana Hrstková, CSc.**  
přednostka I. dětské interní kliniky  
LF MU Brno a FN Brno-Bohunice

**Doc. MUDr. Anna Nečasová, CSc.**  
Interní kardiologická klinika  
FN Brno-Bohunice

**MUDr. Věra Ševčíková**  
odborný asistent 1. LF UK Praha,  
praktický lékař pro děti a dorost

**Ing. František Elis**  
daňový poradce 0056

**JUDr. Ing. Jaroslav Hostinský**  
advokát v Praze, katedra práva  
VŠE v Praze

**Ing. Lubomír Janoušek**  
ředitel Finančního ředitelství  
pro hlavní město Prahu

**JUDr. Jan Mach**  
advokát v Praze, odborný asistent  
IPVZ, katedra medicínského práva

**Jan Pištěk**  
odborný asistent,  
akademický malíř

Děkujeme inzerujícím společnostem za pomoc při finančním zajištění projektu a vydávání časopisu.

**CompuGroup Medical Česká republika, s. r. o.**

**EVENT marketing, s. r. o.**

**HIPP Czech, s. r. o. • NAVI team, s. r. o.**

**Linde Gas, a. s. • Mucos Pharma CZ, s. r. o.**

**PHARMIKS Europe, s. r. o. • UNTRACO, v. o. s.**

# > K návrhu nového zákona o zdravotních službách:

## Ukončení platnosti registrací nestátních zdravotnických zařízení

Na konferenci České lékařské komory konané 16. dubna 2011 v Průhonicích za přítomnosti ministra zdravotnictví Doc. MUDr. Leoše Hegera, CSc., ředitele ústřední pojišťovny VZP ČR MUDr. Pavla Horáka, MBA, a některých dalších osobností byly panem ministrem prezentovány mimo jiné návrhy tří nových zdravotnických zákonů – zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě.

Dále byl prezentován i předběžný věcný záměr větší novely zákona o veřejném zdravotním pojištění.

Navrhované přechodné ustanovení zákona o zdravotních službách předpokládá, že platnost současných registrací nestátních zdravotnických zařízení bude omezena na dobu 36 měsíců ode dne nabytí účinnosti zákona o zdravotních službách.

***Pokud během této lhůty nezíská poskytovatel zdravotní péče (provozovatel nestátního zdravotnického zařízení) nové oprávnění k poskytování zdravotní péče, nebude nadále oprávněn zdravotnické zařízení provozovat – tedy provozovat soukromou lékařskou praxi.***

Proti tomuto navrhovanému přechodnému ustanovení zákona Česká lékařská komora důrazně protestovala již v roce 2008, kdy návrh zákona o zdravotních službách předkládal tehdejší ministr zdravotnictví MUDr. Tomáš Julínek. Na druhé straně, na rozdíl od návrhu předkládaného MUDr. Tomášem Julínkem, současný návrh vypouští původní ustanovení o tzv. „katalogu služeb“, když tento katalog měl nahradit seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, měl obsahovat popis jednotlivých výkonů a podmínky k tomu, aby mohly být prováděny, a součástí nového oprávnění k poskytování zdravotních služeb měly být jednotlivé položky katalogu výkonů, které jsou povoleny příslušnému zdravotnickému zařízení poskytovat.

Toto ustanovení, které by mohlo vést k limitaci poskytování zdravotních služeb v rozsahu, v jakém jsou nyní poskytovány jednotlivými zdravotnickými zařízeními, bylo tedy z návrhu zákona vypuštěno.

Bohužel však nebylo vypuštěno příslušné přechodné ustanovení o pozbytí platnosti dosavadních registrací nestátních zdravotnických zařízení a nutnosti během 36 měsíců od účinnosti zákona získat nové oprávnění k poskytování zdravotní péče, nebo v opačném případě ukončit soukromou praxi.

**Podle stanoviska České lékařské komory jde o bezprecedentní zásah do dříve nabytých práv soukromých lékařů, který je za hranicí ústavnosti a je zcela nepřijatelný. Česká lékařská komora navrhuje, aby přechodné ustanovení zákona o zdravotních službách znělo takto:**

***„Fyzické a právnické osoby, které ke dni nabytí účinnosti zákona jsou oprávněny provozovat zdravotnické zařízení, se považují za poskytovatele zdravotních služeb podle tohoto zákona.“***

Pokud je argumentováno, že rozsah údajů, které mají být obsaženy v tzv. oprávnění k poskytování zdravotních služeb, je širší, než je rozsah údajů v současných registracích nestátních zdravotnických zařízení, pak by bylo možno připustit, že provozovatel zdravotnického zařízení dodá příslušnému státnímu orgánu, kompetentnímu vydávat oprávnění k poskytování zdravotních služeb, doklady nezbytné k tomu, aby oprávnění bylo doplněno o údaje, které nejsou obsaženy v registraci nestátního zdravotnického zařízení.

Právo pokračovat v poskytování zdravotních služeb a být považován za poskytovatele na základě jednou udělené registrace nestátního zdravotnického zařízení však musí být zachováno.

Požadavek tzv. „přeregistrace zdravotnických zařízení do 36 měsíců od účinnosti zákona o zdravotních službách“ byl kritizován i na kolegiu ministra zdravotnictví pro zdravotnické právo za osobní účasti pana ministra.

Druhou kritiku vyslechl pan ministr na konferenci České lékařské komory v Průhonicích.

Vyžádal si podklady a stanovisko České lékařské komory s tím, že eventuální přehodnocení návrhu může být ještě zvaženo.

### **Možnost bezdůvodného vypovězení smlouvy ze strany zdravotní pojišťovny**

V zamýšleném věcném záměru širší novely zákona o veřejném zdravotním pojištění pan ministr zmínil též možnost, aby zdravotní pojišťovna mohla bez uvedení důvodů ukončit smluvní vztah se zdravotnickým zařízením.

Rovněž proti tomu se Česká lékařská komora důrazně ohradila.

Regulátorem „trhu zdravotních služeb“ by měl být sám pojištěnec, který také ponese větší náklady na spoluúčast než dosud.

Mělo by být tedy na něm a na jeho svobodné volbě, kterého poskytovatele zdravotní péče si vybere, nebo od kterého pojištěnci naopak odejdou.

Česká lékařská komora nic nenamítá proti tomu, aby zkrachoval soukromý lékař, od kterého na základě svobodné volby odejdou jeho pojištěnci. Nelze však souhlasit s tím, aby soukromý lékař byl nucen ukončit svou praxi, protože dostal neodůvodněnou výpověď od zdravotní pojišťovny nebo zdravotních pojišťoven, ačkoli měl dostatek pojištěnců, kteří si ho svobodně zvolili a kteří poskytování zdravotních služeb od něho žádají.

Nový zákon by tak vlastně umožňoval ukončit smlouvu o poskytování a úhradě zdravotních služeb s kterýmkoli poskytovatelem na základě libovůle zdravotní pojišťovny, resp. jejích pracovníků. To by rovněž dávalo obrovský prostor pro korupci.

Rovněž tyto připomínky České lékařské komory vzal pan ministr na konferenci dne 16. 4. 2011 na vědomí.

JUDr. Jan Mach,  
advokát se specializací  
na medicínské právo

**Písemná právní  
poradna  
pro předplatitele časopisu  
Informace  
pro lékařské praxe  
v roce 2011  
ZDARMA!**

## > Daňové dopady převodu lékařské praxe

### Fyzické osoby

Při převodech lékařských praxí je zpravidla téměř nejfrekventovanější otázkou, jaké daňové zatížení čeká prodávajícího a jak, či zdali vůbec, dostane kupující výdaje spojené s koupí ordinace do daňově uznatelných výdajů.

Přestože tato problematika byla na stránkách časopisu již několikrát řešena, považují za dobré se k ní v návaznosti na stále se opakující dotazy v krátkosti vrátit. Následující text vychází z právního stavu platného pro zdaňovací období kalendářního roku 2011.

#### Prodávající

Daň z příjmů fyzických osob činí 15 %.

Odvod plateb sociálního pojištění je 29,2 % z vyměřovacího základu, který je 50 % rozdílu mezi příjmy a výdaji.

Výše zdravotního pojištění představuje 13,5 % ze stejného daňového základu. Za velmi pravděpodobného předpokladu, že prodávající nebude mít oproti příjmu z prodeje praxe prakticky žádné daňově uznatelné výdaje, bude zatížen odvody státu v celkové výši 36,35 % (15 % plus 1/2 z 29,2 % plus 1/2 z 13,5 %).

Z pohledu prodávajícího může být daňově výhodným řešením realizovat prodej praxe k 31. 1., do tohoto data **mít uhrazenou i kupní cenu** a využít v posledním roce podnikání možnosti uplatnit výdaje nikoliv ve skutečné výši, ale ve výši 40 % z dosažených příjmů, jak to umožňuje § 7 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Tím logicky poklesne o 40 % i míra celkového zdanění na 21,81 %.

Oba případy prodeje praxe lze demonstrovat na zjednodušeném příkladu:

#### Příklad č. 1 (údaje jsou v Kč)

Daň z příjmů	
Příjem z prodeje ordinace	1 400 000
Výdaj	0
Základ daně	1 400 000
Daň (15 %)	210 000
Sociální pojištění	
Vyměřovací základ	700 000
Pojistné (29,2 %)	204 400
Zdravotní pojištění	
Vyměřovací základ	700 000
Pojistné (13,5 %)	94 500
<b>Odvody celkem</b>	<b>(210 000 + 204 400 + 94 500)</b>
	<b>508 900</b>
<b>Odvody celkem (%)</b>	<b>36,35</b>

#### Příklad č. 2 (údaje jsou v Kč)

Daň z příjmů	
Příjem z prodeje ordinace	1 400 000
Výdaj (40 %)	560 000
Základ daně	840 000
Daň (15 %)	126 000
Sociální pojištění	
Vyměřovací základ	420 000
Pojistné (29,2 %)	122 640
Zdravotní pojištění	
Vyměřovací základ	420 000
Pojistné (13,5 %)	56 700
<b>Odvody celkem</b>	<b>(126 000 + 122 640 + 56 700)</b>
	<b>305 340</b>
<b>Odvody celkem (%)</b>	<b>21,81</b>

## Kupující

Pokud došlo ke koupi ordinace na základě smlouvy o prodeji podniku, uzavřené dle ustanovení § 476 – § 488 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku v platném znění, pak přešlo na kupujícího vlastnické právo k podniku (nestátnímu zdravotnickému zařízení).

K pořízení nestátního zdravotnického zařízení došlo smlouvou o prodeji podniku poplatníkem, který vede daňovou evidenci, a to za jednu pořizovací cenu. Pro uplatnění daňově uznatelných výdajů souvisejících s pořízením podniku je nutno s odvoláním na § 7b, odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, stanovit cenu jednotlivých složek majetku, a to v poměrné výši k ceně jednotlivých složek majetku oceněných podle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku s výjimkou peněz, cenin, pohledávek a závazků.

Tento pro někoho ne zcela srozumitelný text je nejlépe vysvětlit na konkrétním příkladu. Předpokládejme, že kupující koupil NZZ za již dříve zmiňovaných 1 400 000 Kč. Jedná se o smluvní cenu vycházející ze zpracovaného znaleckého posudku.

Součástí kupní ceny je jmenovitý seznam majetku – vybavení, zařízení a zásob, ale bez uvedení jakékoliv ceny (cena pořízení, sjednaná...).

Předmětem převodu (prodeje) nejsou nemovitosti, majetková práva, peníze a ceniny. Nepřecházejí pohledávky, neboť při prodeji nestátního zdravotního zařízení nepřecházejí smlouvy se zdravotními pojišťovnami (mají veřejnoprávní, nikoliv obchodně právní charakter).

Proto nepřecházejí ani pohledávky, které se k těmto smlouvám váží. Závazky se předpokládají v nulové výši.

Výsledek může mít následující podobu: **viz tabulka.**

Poř. číslo	Název oceňovaného majetku	Počet ks	Cena dle znalce v Kč	Cena dle znalce v Kč	Přepočtená cena v Kč	Přepočtená cena v Kč
			Za 1 ks	Celkem	Za 1 ks	Celkem
1.	Sterilizátor horkovzdušný	1	6 500	6 500	34 450	34 450
2.	Lampa bakteriocidní	1	5 700	5 700	30 210	30 210
3.	<b>Stojanová lampa speciální vyšetřovací, halogenová</b>	2	8 500	17 000	<b>45 050</b>	<b>90 100</b>
85.	Papír do glukometru	1	1 000	1 000	5 300	5 300
	<b>Celkem</b>			<b>265 151</b>		<b>1 400 000</b>

Pro stanovení přepočtené ceny jednotlivého hmotného majetku bylo použito koeficientu 5,28 (1 400 000 : 265 151). Přepočtená cena stojanové lampy vyšetřovací přesáhla částku 40 000 Kč. Tento majetek bude daňově odepisován a odpisy za jednotlivé kalendářní roky budou zahrnuty do daňově uznatelných výdajů v daňovém přiznání jako tzv. „započtené výdaje“. Protože přepočtená cena tohoto majetku činí celkem 90 100 Kč, bude zbytek do 1 400 000 Kč, tedy 1 134 849 Kč, zahrnut do daňově uznatelných výdajů jednorázově, v roce pořízení, pokud bude skutečně uhrazen. V případě splátek se bude jednat o daňový výdaj v okamžiku každé jednotlivé splátky. Majetek nad 40 000 Kč může být odepisován bez ohledu na to, zda byl uhrazen či nikoliv, neboť na základě smlouvy o prodeji podniku se kupující stane vlastníkem v okamžiku podpisu smlouvy, případně v okamžiku její účinnosti. Je výhradně na jeho zvážení, zda začne odepisovat v roce pořízení, případně v roce následujícím.

*Ing. František Elis, daňový poradce 0056*

## > Násilí spáchané na zdravotníkovi

Nový trestní zákoník účinný od 1. 1. 2010 zakotvil zvýšenou trestní sazbu v případě vraždy spáchané na zdravotníkovi při výkonu služby, za těžké i běžné ublížení na zdraví zdravotníkovi při výkonu služby a za vyhrožování zdravotníkovi při výkonu služby. Tyto činy, jsou-li spáchány na zdravotníkovi ve službě, mají stanovenou stejnou trestní sazbu, jako jsou-li spáchány na úřední osobě (dříve veřejném činiteli), například soudci, státním zástupci nebo policistovi. Na druhé straně bohužel zákonodárce nezakotvil trestní odpovědnost za prostý fyzický útok na zdravotníka, který neměl za následek ublížení na zdraví. Fyzický útok na zdravotníka bez následku na zdraví je tedy nadále přestupkem s nejvyšší možnou sazbou 3000 Kč. To považujeme za chybu. Dalším nedostatkem nové právní úpravy je, že zatímco u úředních osob je pod zvýšenou trestní sazbou jednání proti úřední osobě „při výkonu pravomoci **nebo pro výkon pravomoci**“, v případě zdravotníků je to jenom v případě útoku na zdravotníka ve službě, nikoli již pro výkon jeho služebních povinností. Přitom vražedný útok na ortopeda, stomatologa či psychiatra v Praze byl vždy pro výkon zdravotnického povolání, nikoli přímo při jeho výkonu.

Česká lékařská komora na tyto skutečnosti poukázala, jednala i s místopředsedou zdravotního výboru Poslanecké sněmovny a bude se snažit při příští novele trestního zákoníku zakotvit větší ochranu zdravotníků trestním zákoníkem než tu, která je dosud stanovena. Avšak i nový trestní zákoník, účinný od 1. 1. 2010, je ve směru právní ochrany zdravotníků pokrokem oproti předešlému stavu.

*JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo*

# > Převzetí privátní lékařské praxe darováním

Přestože zcela logicky je nejběžnějším převodem privátní lékařské praxe prodej formou smlouvy o prodeji podniku, vyskytují se i případy, kdy rodič má zájem přenechat (převést) svoji privátní lékařskou praxi na rodinného příslušníka.

Následující řádky si kladou za cíl alespoň rámcově odpovědět na nejčastěji kladené otázky potencionálních účastníků takovéto transakce.

Je nepochybné, že se jedná o bezúplatné nabytí majetku, tedy darování. Obecně je bezúplatné nabytí majetku předmětem daně darovací.

Problematiku řeší zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů. Majetkem jsou pro účely daně darovací nemovitosti, movitý majetek a jiný majetkový prospěch.

Převzetí např. pediatrické praxe dcerou po matce bude nutno chápat jako darování, s povinností vypořádat se mj. i s případnými daňovými dopady.

Daňovým dopadem by byla v takovémto případě úhrada daně darovací, přičemž poplatníkem by byl nabyvatel a dárce ručitelem. Zákon však obsahuje v § 19 celou řadu osvobození. Konkrétně v jeho odstavci 3 je uvedeno, že od daně darovací je osvobozeno bezúplatné nabytí majetku, pokud k němu dochází mezi osobami zařazenými v I. a II. skupině.

Pro účely výpočtu daně darovací jsou osoby zařazeny do tří skupin vyjadřujících vztah poplatníka k dárci (obdarovanému). Příbuzenským vztahům vzniklým narozením jsou na roveň postaveny vztahy založené osvojením.

## Do I. skupiny patří

příbuzní v řadě přímé a manželé.

## Do II. skupiny patří

a) příbuzní v řadě pobočné, a to sourozenci, synovci, neteře, strýcové a tety,

b) manželé dětí (zeťové a snachy), děti manžela, rodiče manžela, manželé rodičů a osoby, které s dárce žily nejméně po dobu jednoho roku ve společné domácnosti a které z tohoto důvodu pečovaly o společnou domácnost nebo byly odkázány výživou na dárce.

## Do III. skupiny patří

ostatní fyzické osoby a právnické osoby.

*V bodě 1 uvedený převod lékařské praxe z matky na dceru je tedy podle výše uvedeného § 19 od daně darovací osvobozen.*

Samotné osvobození od daně darovací však automaticky neznamená, že poplatník, tedy obdarovaný, nemá povinnost podat daňové přiznání.

Problematika je řešena v § 21 zákona.

Obecně je poplatník povinen podat místně příslušnému správci daně přiznání k dani darovací do 30 dnů ode dne, v němž došlo k bezúplatnému nabytí movitého majetku nebo jiného majetkového prospěchu.

Na popisovaný případ se však vztahuje odst. 5 zmiňovaného § 21, dle kterého se daňové přiznání k dani darovací nepodává při bezúplatném nabytí majetku, je-li od daně darovací osvobozeno právě z toho důvodu, že se jedná o darování mezi osobami zařazenými v I. a II. skupině.

Z dosud uvedeného tedy vyplývá, že převod lékařské praxe PLDD z matky na dceru je nejen od daně darovací osvobozen, ale odpadá i povinnost obdarovaného podat daňové přiznání k dani darovací. Není-li povinnost platit daň ani podávat daňové přiznání, vyvstává logicky otázka, zda je tedy nutno sepsat darovací smlouvu.

Nepochybně lze transakci uskutečnit i bez písemné darovací smlouvy. Podstatné je docílení převodu smluv o poskytování a úhradách zdravotní péče, jejichž nositelem je matka na dceru. To se bohužel neobejde bez výběrového řízení.

Další často vznášenou otázkou je, musí-li být v takovémto případě zpracován znalecký posudek, kterým by byla zjištěna tržní hodnota převáděné ordinace.

Na první pohled se zdá, že k tomu není žádný racionální důvod. V mnoha případech však dárce na vypracování znaleckého posudku z různých důvodů trvá. Nejčastějším důvodem bývá potřeba znát hodnotu daru pro případné budoucí vyrovnání s ostatními rodinnými příslušníky.

*Ing. František Elis,  
daňový poradce 0056*

**Písemná  
daňová a administrativní  
poradna pro  
předplatitele časopisu  
Informace  
pro lékařské praxe  
v roce 2011**

**ZDARMA!**

# > Může být jednatel i zaměstnancem s. r. o.?

V poslední době rozvířily podnikatelskou praxi zprávy sdělovacích prostředků, že jednatel s. r. o. a statutární orgány dalších obchodních společností nemohou být v pracovním poměru k subjektu, u něhož vykonávají tuto funkci. Jako důvody jsou uváděna rozhodnutí Vrchního soudu, Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu.

Podle § 56 odst. 1 obchodního zákoníku č. 513/1991 Sb. je obchodní společnost – společnost s ručením omezeným (dále jen „s. r. o.“) – právnickou osobou založenou za účelem podnikání. Předmět podnikání je vymezen v § 2 odst. 1 téhož zákoníku.

## Podle obchodního zákoníku

Tuto činnost vykonává s. r. o. prostřednictvím svého managementu. Z hlediska právního postavení managementu obchodní společnosti – včetně s. r. o. – má zásadní význam všeobecné ustanovení § 66 odst. 2 obchodního zákoníku.

Podle tohoto ustanovení vztahy mezi společností a členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti se řídí mandátní smlouvou, pokud z ujednání se společností nebo z jiných ustanovení obchodního zákoníku upravující jejich povinnosti ke společnosti nevyplývá jiné určení práv a povinností. Jiné určení práv a povinností členů statutárních a jiných orgánů ke společnosti může obsahovat společenská smlouva, stanovy nebo mohou být dohodnuty účastníky jednotlivě či případu od případu.

Ustanovení § 66 odst. 2 obchod. zák. má dispozitivní povahu a platí vždy, pokud si účastníci nedohodí jiný způsob uspořádání právních vztahů ke společnosti ve společenské smlouvě, ve stanovách nebo na základě osobní dohody.

## Statutární zástupce – jednatel

Už bylo uvedeno, že z managementu s. r. o. má prioritní význam zejména jednatel s. r. o. (dále jen „jednatel“). Společnost s ručením omezeným může mít jednoho nebo více jednatelů, kteří potom plní funkci kolektivního statutárního orgánu s. r. o.

Jednatele jmenuje valná hromada. Toto jmenování však nezakládá pracovní poměr podle ustanovení § 33 odstavce 2 zákoníku práce (dále „ZP“). Jmenování jednatelů je obchodněprávním aktem, který je nutné oddělit od založení soukromoprávního vztahu jednatele ke společnosti, který je možný formou mandátní nebo jiné smlouvy, kromě smlouvy, jež by měla charakter pracovního vztahu.

Z ustanovení § 66 odst. 2 obchod. zák. vyplývá, že přiměřená aplikace mandátní smlouvy má při vymezování práv a povinností jednatele platnost jen podpůrnou: obchodní zákoník dává přednost precizní úpravě vztahů mezi s. r. o. a jednatelem v její zakladatelské listině nebo jejich stanovách.

Důvodová zpráva k § 66 obchod. zák. mimo jiné uvádí: „Při zařizování záležitostí společnosti se řídí vztah mezi společníkem nebo statutárním orgánem a společností v pochybnostech podle smlouvy mandátní. **Člen orgánu společnosti je zaměstnancem společnosti jen v případech, že s ní uzavře smlouvu o pracovním poměru.**“ Obchodní zákoník tedy pracovní smlouvu statutárního zástupce nevyklučuje.

## Shoda druhu práce

Vrchní soud v Praze ve svém rozsudku ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1995 pod pořadovým č. 13, konstatoval, že činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena,

jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným ale nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovního vztahu, **pokud náplní pracovního poměru není výkon činnosti statutárního orgánu.**

## Jednatel a jiný druh práce

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999 pod pořadovým č. 63, dále rozvedl, že z ustanovení § 14 odst. 2 ZP, jež vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastupovaného, lze analogicky dovést, že statutární orgán nemůže jménem společnosti jednat, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti. Obě tato rozhodnutí vycházejí z toho, že činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce a vznik i zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy. **Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti (odlišné od výkonu funkce jednatele) vykonávaly fyzické osoby pro obchodní společnost na základě pracovního vztahu.** Jednatel s. r. o. může tedy vykonávat pro obchodní společnost jinou práci, např. ředitel, vedoucí úseku, ekonom, manažer apod. V tomto případě je pak k s. r. o. ve dvojím právním vztahu. Funkci jednatele vykonává na základě smlouvy podle obchodního zákoníku a jiný druh práce podle ZP.

## **Obdobně lze pracovněprávní otázky členů statutárních orgánů posuzovat i v dalších obchodních společnostech.**

Např. v akciové společnosti je statutárním orgánem představenstvo. Nelze např. vyloučit – z pohledu judikatury – aby ředitel a. s. byl současně členem představenstva. Pracovní pozice ředitele musí mít ovšem jinou pracovní náplň, než je funkce člena představenstva, na kterou může být uzavřena obchodní smlouva.

## **Bez pracovní náplně?**

**Právní posouzení může být obtížné i z toho důvodu,** že pracovní náplň není povinnou náležitostí obsahu pracovní smlouvy. Proto je vhodné a účelné, aby druh práce obsahoval sjednání i pracovní náplně. Tím by se snadněji rozlišil druh práce jednatele s. r. o. v pracovněprávním vztahu od funkce statutárního orgánu.

Je-li pracovní smlouva v s. r. o. uzavřena jednatelem na druh práce „ředitel“, nelze tuto pozici ani formálně ztotožňovat s funkcí statutárního orgánu – jednatele, pokud jsou obsahem obou pozic rozdílné úkoly a úkony. To může potvrdit pracovní náplň výkonného ředitele s. r. o. V konkrétním případě nebyly v této náplni uváděny žádné úkony, které by patřily do obsahu práce jednatele s. r. o., zejména zastupování společnosti a výkon právních úkonů jejím jménem. **Nelze tedy dovodit, že druh práce (pracovní náplň) ředitele a jednatele s. r. o. jsou ve všech případech totožné.**

## **Jednatel nebo ředitel?**

Z uvedených rozhodnutí vyplývá, že by nemělo – mimo jiné – dojít ke shodě druhu práce (náplně práce) s výkonem funkce statutárního orgánu v s. r. o. – s funkcí jednatele.

Některé soudy (např. Městský soud v Brně v rozhodnutí ze dne 16. 3. 2009 ve věci ing. K. na straně 14 rozsudku ve věci náhrady škody za pracovní úraz) problém rozšířily o to, že nemůže za zaměstnavatele jednat stejná osoba, která je stranou smlouvy jako zaměstnanec.

Dovozuje z toho, že pracovní smlouva, kterou uzavřel jednatel s. r. o. sám se sebou na jinou pracovní pozici, než je „jednatel“, je neplatná a že nevznikl pracovněprávní vztah. **S tímto závěrem nelze souhlasit.**

## **Pracovní smlouva jednatele**

Do pravomoci jednatele s. r. o. patří i zastupování společnosti a výkon právních úkonů v pracovněprávních vztazích. Jednatel může tedy učinit právní úkon směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu (pracovního poměru) i sám se sebou. Tím vzniká platná pracovní smlouva. Zákoník práce tento postup nezakazuje. Kdybychom tuto možnost vyloučili, nemohl by jednatel uzavírat pracovní smlouvy s jinými zaměstnanci s. r. o. Nebylo by pak možné, aby jednatel vůči sobě činil další právní úkony, jako např. určení nástupu na dovolenou, sjednání dohody o odpovědnosti, dohody o zvýšení kvalifikace, přijetí do pracovního poměru k **s. r. o. své manželky apod. Vzhledem k tomu, že tyto právní úkony může provádět, nelze činit rozdíl mezi sjednáváním pracovní smlouvy se sebou a výkonem ostatních právních úkonů a tvrdit, že pracovní smlouva je neplatná.** Logicky vzato: potom by ostatní právní úkony měly být rovněž „neplatné“.

## **Nemocenské dávky**

Nejde však jen o uzavírání pracovněprávního vztahu jednatele se sebou samým. Jedná se např. o to, že pracovní poměr nevznikl, a proto nebyl založen ani pojistný poměr, protože pracovní náplní byla stejná činnost, jaká byla náplní výkonu činnosti statutárního orgánu (jednatele).

Nejvyšší správní soud 9. prosince 2010 rozhodl v záležitosti z roku 2005, že jednatel s. r. o. nemá nárok na nemocenské dávky. Tento problém je nutno z legislativního pohledu řešit podle časového hlediska. Jedná se o rozlišení pracovněprávních vztahů jednatele uzavřené do 15. 4. 2008 (do nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 ) a po tomto datu.

Dřívější zákoník práce (z. č. 65/1965 Sb.), podle něhož posuzujeme uzavření pracovní smlouvy do dubna 2008, stanovil v § 242 odstavec 1 písm. a), že „*neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům*“. Z tohoto pohledu není možné uzavřenou pracovní smlouvu, i když byla sjednána na druh práce „jednatel“, považovat – podle názoru autora – za neplatný právní úkon, neboť není v rozporu se zákonem. Zákoník práce takový postup nevyklučoval, neboť pro neplatnost takového úkonu bychom neshledali žádný důvod.

## **Neplatnost úkonu**

Neplatnost takto uzavřené pracovní smlouvy nemůže být – posuzováno § 243 odstavec 4 dřívějšího zákoníku práce – na újmu, pokud tuto neplatnost nezavinil samotný zaměstnanec. Právní vztahy při tzv. faktickém pracovním poměru vycházejí – mimo jiné – z těchto zásad:

- fyzická osoba má právo na mzdu (plat) při překážkách v práci, na dovolenou a na náhradu škody, která jí vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím, ve stejné podobě jako zaměstnanec v pracovním poměru,
- doba trvání tzv. faktického pracovního poměru se posuzuje jako doba trvání platného pracovního poměru, zejména jde-li o dovolenou, překážky v práci nebo jiná práva vázaná na dobu trvání pracovního poměru (viz Zákoník práce – komentář, strana 96, M. Bělina a kolektiv, C. H. Beck, 2008).

## **Faktický pracovní poměr**

I kdybychom jen teoreticky připustili neplatnost pracovní smlouvy, kterou sjednal jednatel sám se sebou, vznikl ode dne uvedeného v pracovní smlouvě (jako den vzniku pracovního poměru) pracovněprávní vztah.

**Jednalo se podle úpravy v dřívějším zákoníku práce o faktický pracovní poměr. K odstranění faktického pracovního poměru měl později vést nález Ústavního soudu č. 116/2008).**



Vyplyvá to ze skutečnosti, že ředitel plnil úkoly, které vyplývaly z jeho druhu práce (pracovní náplně), který nebyl totožný s činností jednatele. Plnění úkolů mělo charakter závislé činnosti, tedy výkon práce podle pokynů zaměstnavatele, v pracovní době, jeho jménem, za odměnu za práci apod.

Novela zákoníku práce s účinností od 14. 4. 2008 připustila, aby neplatnost pracovněprávního úkonu mohl navrhnout jen ten, kdo je takovým úkonem dotčen, v konkrétních případech statutární zástupci

### Odlíšné pracovní náplně

U statutárního zástupce nebo člena statutárního orgánu, který vykonává ve společnosti zároveň činnost v pracovním poměru, by měly být náplně činnosti v obou případech důsledně odlišné, jak to vyplývá z požadavku judikatury. Je-li ze mzdy (odměny) odvedena daň ze mzdy a pojistné na sociální a zdravotní pojištění, považuje se u zaměstnavatele toto plnění za náklad podle § 25 odstavec 1 písm. d) zákona o daních z příjmů. Ministerstvo práce a sociálních věcí v současné době připravuje novelu zákona o nemocenském pojištění, ve které počítá s tím, že statutární zástupci a členové statutárních orgánů budou účastni nemocenského a důchodového pojištění. Tím by byly dosavadní legislativní problémy odstraněny.

### Manželka jednatele v pracovním poměru

V praxi se často objevují problémy, zda jednatel může přijmout do pracovního poměru k s. r. o. svou manželku. Vychází se přitom z § 318 ZP, podle něhož pracovněprávní vztah nemůže být mezi manžely. Toto ustanovení platí však pro případy, kdy manžel, jako fyzická osoba, např. osoba samostatně výdělečně činná, chce sjednat pracovní smlouvu se svou manželkou.

Takový postup ZP nepřipouští, manželka by u něho mohla vykonávat činnost jako spolupracující osoba.

Jestliže jednatel přijímá do pracovního poměru svou manželku, nejde o pracovněprávní vztah mezi dvěma osobami, ale mezi s. r. o. a manželkou. Tento postup není tedy v rozporu se ZP a pracovní smlouvu může jednatel za s. r. o. sjednávat a uzavírat.

### Účast na důchodovém pojištění

Jestliže jednatel vykonává práci pro s. r. o. v pracovněprávním vztahu, automaticky se účastní důchodového pojištění, tato doba se mu „započítává do důchodu“. Pokud bude jednatel vykonávat pro s. r. o. jen tuto funkci, mimo pracovněprávní vztah, účastní se důchodového pojištění pouze tehdy, je-li za tuto činnost odměňován (§ 5 odstavec 1 písm. w) zákona č. 155/1995 Sb.). Nemocenského pojištění jsou jednatele a členové dalších statutárních orgánů účastni jen tehdy, jestliže vykonávají vedle této funkce u zaměstnavatele činnost v pracovním poměru nebo v dohodě o pracovní činnosti s měsíční mzdou minimálně 2 000 Kč.

### Jednatel jako uchazeč o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 25 odstavec 1 písm. c) připouští, aby se uchazečem o zaměstnání stal i jednatel. Podmínkou je, že v s. r. o. vykonává práci mimo pracovněprávní vztah a jeho měsíční odměna spolu s případným výdělkem nepřesáhne polovinu minimální mzdy, v současnosti částku 4000 Kč. Podpora v nezaměstnanosti by mu však nenáležela.

### Pracovní úraz jednatele

Souběh funkce statutárního zástupce s pracovněprávním vztahem vyvolává mnohdy problémy s poskytováním náhrady škody v důsledku pracovního úrazu, který se přihodí např. zaměstnanci s. r. o., vykonávajícímu současně funkci ředitele s. r. o. Pojišťovny nemají snahu poskytnout náhradu škody s odůvodněním, že došlo ke střetu zájmů a že zaměstnavatel se tak zproští odpovědnosti za pracovní úraz.

Zájem jednatele, který jedná za s. r. o. a sleduje hospodárnost, účelnost a zákonnost vynakládaných nákladů, je prý v rozporu se zájmem zaměstnance s. r. o., který požaduje náhradu škody. Existoval-li pracovní poměr, může se zaměstnavatel zprostit odpovědnosti za pracovní úraz jedině podle § 367 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Zaměstnavatel se zprostit odpovědnosti zcela, prokáže-li, že škoda byla způsobena porušením bezpečnostních předpisů nebo ostatních pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo škodu si přivodil zaměstnanec svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodu zabránit.

**Žádný z těchto zprošťovacích důvodů nepřichází v případě „střetu zájmů“ v úvahu. Kromě toho by byla porušena jedna z hlavních zásad zákoníku práce, že riziko práce nesmí být přenášeno na zaměstnance.**

### Závěr

**V oblasti pracovněprávních vztahů platí velmi důležitá zásada potvrzená rozhodnutím Nejvyššího soudu, že na funkci jednatele nemůže být sjednána pracovní smlouva. V pracovní smlouvě jednatele nemůže být uveden jako druh práce „jednatel s. r. o.“. Jednatel může však v s. r. o. působit v pracovněprávním vztahu, pokud bude v tomto vztahu vykonávat jinou práci, než je funkce jednatele. Například funkci ředitele, náměstka, ekonoma apod. Znamená to, že jednatel může mít v s. r. o. pracovní smlouvu na jiný druh práce než na funkci jednatele a na funkci jednatele bude mít mandátní smlouvu. Z pracovněprávního vztahu vyplývá pak nárok na mzdu, z funkce jednatele vyplývá odměna, pokud byla sjednána.**

*JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo*

## > Zdravotní pojištění

# Kde chybují zaměstnavatelé?

Odvod pojistného v přímé vazbě na minimální vyměřovací základ, platný pro zaměstnance (minimální mzda 8000 Kč), patří ve zdravotním pojištění mezi nejproblémovější oblasti. K nejčastějším chybám dochází tehdy, když si zaměstnavatel neuvědomí, že musí odvést pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu za situace, kdy zúčtovaný hrubý příjem částky minima 8000 Kč nedosahuje.

Nesprávně se provádí výpočet pojistného i tehdy, když má být dodržena pouze poměrná část minimálního vyměřovacího základu. A dalším pochybením bývá doměřování pojistného do vyměřovacího základu 8000 Kč v případech, kdy je naopak tímto vyměřovacím základem skutečně dosažen příjem.

Chybným postupem zaměstnavatele tak na jedné straně dochází ke vzniku nedoplatku na pojistném včetně penále, na druhé straně pak eviduje zdravotní pojišťovna u zaměstnavatele přeplatek na pojistném. Zaměstnavatel by měl (především ve svém vlastním zájmu) postupovat tak, aby bylo pojistné na zdravotní pojištění odvedeno přesně podle zákona.

### Pouze jedno zaměstnání

Relativně jednodušší je pro zaměstnavatele situace, kdy má jeho zaměstnanec jediné zaměstnání. Má-li takový zaměstnanec v případě zaměstnání trvajících po celý kalendářní měsíc příjem nižší než 8000 Kč, musí zaměstnavatel tuto situaci odpovědně vyhodnotit, a pokud bude odvádět pojistné ze skutečného příjmu (tedy bez dopočtu do 8000 Kč), musí mít tento svůj postup řádně podložen zařazením do příslušné kategorie (například student, poživatel důchodu, žena jako příjemce rodičovského příspěvku, potvrzení od jiného zaměstnavatele apod.).

Takové případy kontrolní orgány zdravotní pojišťovny obzvláště zajímají, proto musí mít zaměstnavatel průkazně dokladováno, že zaměstnanec patří mezi osoby taxativně vyjmenované v ustanovení § 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Specifickou situaci představuje souběh zaměstnání s výkonem samostatné výdělečné činnosti. V tomto případě se pojistné ze skutečné výše zúčtovaného příjmu (tedy bez dopočtu do minima) odvádí pouze tehdy, pokud zaměstnanec vystaví svému zaměstnavateli Čestné prohlášení o tom, že jako OSVČ odvádí alespoň minimální zálohy, což je v roce 2011 částka 1670 Kč. Pokud zaměstnavatel toto prohlášení nemá, provádí dopočet.

### Více zaměstnání

Složitější je pro zaměstnavatele řešení varianty více příjmů zaměstnance v rozhodném období kalendářního měsíce. Aby zaměstnavatel nemusel provádět dopočet do minimálního vyměřovacího základu, musí mít:

- potvrzení od jiného zaměstnavatele, že je za zaměstnance tímto jiným („hlavním“) zaměstnavatelem odváděno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu nebo
- doklad o výši příjmu u jiného (jiných) zaměstnavatele v případě, že příjem ani v tomto jiném zaměstnání nedosahuje částky 8000 Kč. Pro účel stanovení vyměřovacího základu se sčítají příjmy zakládající účast na zdravotním pojištění, a pokud je v úhrnu dosaženo alespoň částky 8000 Kč, neprovádí žádný ze zaměstnavatelů dopočet.

Jestliže však celková částka všech hrubých mezd (vyměřovacích základů) nedosáhne 8000 Kč, provádí zaměstnavancem pověřený zaměstnavatel příslušný dopočet následovně:

### Příklad č. 1

Zaměstnankyně má sjednány dva pracovní poměry na dobu neurčitou se zkráceným pracovním úvazkem.

U zaměstnavatele A dosahuje měsíčně příjmu 2400 Kč a u zaměstnavatele B pak 2000 Kč.

Součet výdělků u obou zaměstnavatelů činí 4400 Kč, což je méně než minimální mzda 8000 Kč.

Zaměstnankyně musí prostřednictvím jednoho zaměstnavatele, kterého si zvolí, doplatit pojistné z rozdílu minimální mzdy a dosažených příjmů, a to ve výši 13,5 %.

Doplatek:  $0,135 \times (8000 - 4400) = 0,135 \times 3600 = 486 \text{ Kč}$

Zaměstnankyně pověří odvodem doplatku zaměstnavatele, u kterého dosahuje vyššího měsíčního příjmu, v našem případě tedy zaměstnavatele A.

Ten potom vypočte nejprve pojistné ve výši 13,5 % z 2400 Kč

Tedy  $0,135 \times 2400 = 324 \text{ Kč}$

Z toho zaměstnankyni srazí 1/3 pojistného  $324 : 3 = 108 \text{ Kč}$  a dále odvede i doplatek za zaměstnankyni = 486 Kč.

Zaměstnavatel A odvede

$324 + 486 = 810 \text{ Kč}$

Zaměstnankyni strhne celkem

$108 + 486 = 594 \text{ Kč}$

Zaměstnavatel A uhradí celkem

$810 - 594 = 216 \text{ Kč}$

U zaměstnavatele B bude výpočet odvodu na zdravotní pojištění podstatně jednodušší.

Tento zaměstnavatel odvede:

$0,135 \times 2000 = 270 \text{ Kč}$

Zaměstnankyni srazí 1/3 pojistného

$270 : 3 = 90 \text{ Kč}$

Ze svých prostředků uhradí

$270 - 90 = 180 \text{ Kč}$

Za této situace je z hlediska správnosti postupu placení pojistného na zdravotní pojištění nutná průběžná součinnost zaměstnavatelů včetně dokladů o výši příjmů.

Poznámka:

Výše příjmu u jiného zaměstnavatele případně v rámci výkonu samostatné výdělečné činnosti zaměstnanec nezajímá zaměstnavatele tehdy, pokud se na tuto osobu (a tedy i na zaměstnavatele) nevztahuje povinnost respektovat při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ.

## Poměrná část minimálního vyměřovacího základu

Ustanovení § 3 odst. 9 zákona číslo 592/1992 Sb. taxativně vyjmenovává situace, kdy se minimální vyměřovací základ zaměstnanec snižuje na poměrnou část podle počtu kalendářních dnů.

Konkrétně se jedná o tyto případy:

1. zaměstnání netrvalo po celé rozhodné období (zaměstnanec nastoupil do zaměstnání nebo ukončil pracovní poměr v průběhu kalendářního měsíce),
2. zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci (např. nemoc),
3. zaměstnanec se stal nebo přestal být v průběhu měsíce:
  - a) osobou, za kterou platí pojistné stát,
  - b) osobou s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které se poskytují mimořádné výhody II. nebo III. stupně podle předpisů o sociálním zabezpečení,
  - c) osobou, která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nespĺňuje další podmínky pro jeho přiznání,
  - d) osobou, která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.

## Příklad č. 2

*Zaměstnanec pracoval na základě dohody o pracovní činnosti do 21. dubna a za odpracované dny mu byl zúčtován hrubý příjem ve výši 5000 Kč.*

*Poměrná část minimálního vyměřovacího základu činí v návaznosti na počet kalendářních dnů trvání zaměstnání v měsíci dubnu 5600 Kč [(21:30) x 8000].*

*To tedy znamená, že při sazbě 13,5 % z částky 5600 Kč musí zaměstnavatel zaplatit za zaměstnanec pojistné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn, v částce 756 Kč (5600 x 0,135).*

*S ohledem na příjem 5000 Kč činí výše odvodu pojistného z této hrubé mzdy částku 675 Kč.*

*Jedna třetina (225 Kč) bude sražena zaměstnanci z příjmu, zbývající dvě třetiny (450 Kč) pak zaplatí zaměstnavatel ze svých prostředků.*

*Za této situace však ještě není zabezpečen odvod pojistného ze zákonného minima, tedy přesněji z poměrné části minimálního vyměřovacího základu (viz výše).*

*Aby zaměstnavatel dodržel zákon, musí provést doplatek pojistného ve výši 13,5 % z rozdílové částky 600 Kč, tj. 81 Kč.*

*Tento doplatek, tedy 81 Kč, platí podle zákona zaměstnanec, na zaměstnavatele by povinnost jeho úhrady přešla pouze za situace, kdy by byl vyměřovací základ nižší z důvodů překážek na straně organizace ve smyslu ustanovení § 207 až § 209 nového zákoníku práce.*

*Z celkové částky pojistného 756 Kč zaplatí zaměstnanec 306 Kč (225 + 81) a zaměstnavatel 450 Kč.*

## Jiné nedostatky

Jaké další chyby dělají zaměstnavatelé v souvislosti s odvodem pojistného v návaznosti na minimální vyměřovací základ zaměstnanec?

- dopočítané pojistné (v příkladě č. 1 se jedná o částku 486 Kč) rozdělí na jednu třetinu sraženou zaměstnanci a dvě třetiny hrazené zaměstnavatelem,
- neberou v úvahu skutečnost, že ve zdravotním pojištění nehraje při placení pojistného žádnou roli například rozsah pracovního úvazku, ale výhradně výše příjmu - to znamená, že příslušné minimum musí být dodrženo i při zkráceném pracovním úvazku zaměstnanec,
- u dohody o pracovní činnosti s příjmem do 2000 Kč se z pohledu zdravotního pojištění „nic neřeší“ (s výjimkou potřeby odhlášení na příslušný měsíc v případě trvajících dohody o pracovní činnosti), taková osoba se nepovažuje z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnanec.

Doplatky do minimálního vyměřovacího základu, resp. do jeho poměrné části, nemůže hradit sám pojištěnec, tyto se platí zásadně prostřednictvím zaměstnavatele, zaměstnanec si sám žádné pojistné neplatí.

## Na závěr

Jakkoli se tvrdí, že za všech okolností je lepší mít na pojistném přeplatek než nedoplatek, neměli by zaměstnavatelé ani tuto záležitost podceňovat.

Ve zdravotním pojištění totiž platí, že **nárok na vrácení přeplatku se promlčuje za pět let** od uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl.

Ing. Antonín Daněk,  
VZP Vsetín

## > Vystavení potvrzení o výši příjmu zaměstnance

**Aby zaměstnavatel postupoval při plnění zákonných povinností důsledně v souladu se zákonem, musí v některých specifických situacích:**

**- buď vystavit pro jiného zaměstnavatele potvrzení o výši dosaženého příjmu svého zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci, případně potvrdit skutečnost, že za zaměstnance je odváděno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu,**

**- nebo naopak musí mít k dispozici potvrzení o výši příjmu zaměstnance od jiného zaměstnavatele z toho důvodu, aby nemusel provádět dopočet do minimálního vyměřovacího základu 8000 Kč, nýbrž aby mohl odvádět pojistné ze skutečné výše příjmu.**

### Význam vystavovaného potvrzení

Na základě poznatků z výkonu kontrolní činnosti u zaměstnavatelů se domnívám, že většina mzdových účetních či jiných specialistů se v souvislosti s placením pojistného na zdravotní pojištění ve své praxi již setkala se situací, kdy vystavovala zaměstnanci (případně jinému zaměstnavateli) potvrzení o skutečnosti, že za tohoto svého zaměstnance odvádí pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu.

Tímto způsobem potvrzovaná výše zaměstnancova příjmu slouží jinému zaměstnavateli (případně zaměstnavatelům), u kterého zaměstnanec současně pracuje.

Takové potvrzení vyžaduje ten zaměstnavatel, u kterého hrubý příjem zaměstnance nedosahuje minimální mzdy.

Pokud tedy zaměstnanec předloží zaměstnavateli, u kterého je jeho příjem nižší než minimální vyměřovací základ (minimální mzda), potvrzení o tom, že v jiném („hlavním“) zaměstnání je za zaměstnance odváděno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu, nemusí v tomto zaměstnání odvádět zaměstnavatel pojistné nejméně ze zákonného minima 8000 Kč, ale vyměřovacím základem je za takové situace skutečný příjem zaměstnance.

### Dodržení minimálního vyměřovacího základu

Tento postup obecně vychází z potřeby zajištění odvodu pojistného v příslušném kalendářním měsíci alespoň z minimálního vyměřovacího základu dle ustanovení § 3 odst. 6 z. č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, samozřejmě za situace, kdy se na zaměstnance (a současně i na zaměstnavatele) ze zákona vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň v minimální povinné výši.

Naopak, pokud nemusí být u zaměstnance minimální vyměřovací základ dodržen (§ 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů), stává se tato problematika pro zaměstnavatele bezpředmětnou.

Například se jedná o zaměstnané poživatele důchodů, studenty, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, příjemce rodičovského příspěvku a při splnění konkrétních podmínek i o osoby evidované na úřadě práce – v tomto případě (tedy u souběhu zaměstnání s evidencí na úřadě práce) nesmí zúčtovaný příjem přesáhnout za rozhodné období kalendářního měsíce polovinu minimální mzdy.

### Jak často potvrzení vystavovat?

Osobně nepovažuji za nezbytné, aby se vystavené potvrzení obnovovalo například při každém zvýšení minimální mzdy nebo třeba k 1. 1. kalendářního roku.

Pokud zaměstnavatel vystaví toto potvrzení, fakticky deklaruje, že vyměřovací základ zaměstnance je vyšší než minimální vyměřovací základ, případně je alespoň na jeho úrovni.

Tímto potvrzením vlastně garantuje, že u konkrétního zaměstnance je minimální vyměřovací základ dodržen, tudíž jiný zaměstnavatel již nemusí provádět dopočet do aktuální výše minimální mzdy.

Kontrolou ze strany zdravotní pojišťovny si lze ve mzdových podkladových materiálech plátců pojistného-zaměstnavatelů poměrně snadno ověřit, zda je u příslušného zaměstnance v daném rozhodném období (kalendářním měsíci) dodržen minimální vyměřovací základ či nikoliv. Nicméně, při řešení této situace musí být zaměstnavatel velmi obezřetný především u těch zaměstnaných osob, jejichž příjem „balancuje“ na hranici minimální mzdy. Je rovněž vhodné, aby si zaměstnavatel vedl evidenci, pro které jiné zaměstnavatele takové potvrzení vystavil, neboť v případě poklesu příjmu pod hranici 8000 Kč je nutno tohoto zaměstnavatele kontaktovat.

### Třeba založit potvrzení do mzdové evidence zaměstnance

Každé vystavované potvrzení musí být založeno ve mzdové evidenci zaměstnavatele u příslušného zaměstnance, neboť slouží jako rozhodný doklad pro výpočet výše pojistného a jeho předložení je kontrolními orgány vyžadováno. Na základě tohoto potvrzení pak zaměstnavatel nemusí provádět dopočet do minimálního vyměřovacího základu (nebo případně i do poměrné části minimálního vyměřovacího základu), ale pojistné odvádí ze skutečné výše příjmu.

### Souběžné příjmy a minimální vyměřovací základ

Může nastat situace, že hrubý příjem zaměstnance nedosahuje ani v jednom ze zaměstnání minimální mzdy, avšak úhrn příjmů tuto výši přesahuje. Jak zaměstnavatel v takovém případě postupuje?

V této souvislosti je třeba konstatovat, že při takových příjmech je v příslušném kalendářním měsíci zajištěn odvod pojistného ze zákonného minima.

Vyměřovacím základem pro placení pojistného je v tomto případě u každého zaměstnavatele skutečně dosažený příjem, minimální vyměřovací základ zde nemusí být respektován. Pro kontrolu ze strany zdravotní pojišťovny je však nutné mít k dispozici veškeré materiály, dokladující příjmy v daném rozhodném období, tj. zejména včetně dokladu o zúčtované hrubé mzdě u jiného zaměstnavatele.

Takový postup musí při odvodu pojistného uplatnit oba (všichni) zaměstnavatelé. Za dané situace je tedy nutností průběžná spolupráce obou (všech) zaměstnavatelů, neboť u žádného zaměstnavatele nelze vystavit výše popisované potvrzení o tom, že by za zaměstnance odváděl pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu.

### Souběh zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti

K řešené tematice dodávám, že pojistné nemusí zaměstnavatel za zaměstnance odvádět alespoň v minimální zákonné výši ani tehdy, je-li zaměstnanec současně osobou samostatně výdělečně činnou a zaměstnavateli doloží Čestným prohlášením, že odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné, v roce 2011 tedy nejméně v částce 1670 Kč měsíčně. Naopak, je-li samostatná výdělečná činnost vedlejším zdrojem příjmů zaměstnance a zálohy nejsou placeny, musí být v zaměstnání odvod pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu dodržen.

### Čestné prohlášení

Aby bylo pojistné vždy odvedeno v souladu se zákonem, doporučuji zaměstnavateli, řádně odvádějícímu pojistné ze skutečné výše příjmu, nechat si od zaměstnance podle situace vystavit Čestné prohlášení například tohoto znění:

#### Čestně prohlašuji, že pokud:

- za mě nebude jiný zaměstnavatel odvádět pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu,
- přestanu jako OSVČ platit zálohy vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu, platného pro OSVČ,
- přestanu být pro účely zdravotního pojištění osobou, na kterou se nevztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu,

oznámím tuto skutečnost svému zaměstnavateli do osmi dnů od data změny.

Datum:

Podpis:

*Ing. Antonín Daněk,  
VZP Vsetín*

### Opakujeme si zdravotní pojištění v roce 2011

#### Minimální měsíční vyměřovací základ

- zaměstnanec	8000 Kč
- OSVČ	12370 Kč
Minimální měsíční záloha OSVČ hlavní	1670 Kč
Pojistné osob bez zdanitelných příjmů	1080 Kč
Platba pojistného státem	723 Kč

## > OSVČ ve „státní“ kategorii

Osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, naleznete taxativně vyjmenované v ustanovení § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kdy se především jedná o poživatele důchodu, nezaopatřené děti, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, příjemce rodičovského příspěvku, uchazeče o zaměstnání a další.

Za všechny tyto osoby platí pojistné na zdravotní pojištění prostřednictvím státního rozpočtu České republiky stát, aktuálně ve výši 723 Kč měsíčně na účet té zdravotní pojišťovny, u které je tato osoba pojištěna. **Částku 723 Kč hradí stát zdravotní pojišťovně například za poživatele důchodu bez ohledu na to, zda je důchod u této osoby pouze jediným zdrojem příjmů nebo je tato osoba současně zaměstnána, případně podniká jako OSVČ.**

### Podmínky platné pro OSVČ

Zdaleka nejsou výjimkou případy, kdy osoby zařazené u zdravotní pojišťovny ve „státní“ kategorii podnikají jako osoby samostatně výdělečně činné. Při výkonu samostatné výdělečné činnosti musí tyto osoby vycházet z těchto podmínek:

- v zákonné osmidenní lhůtě musí oznámit zdravotní pojišťovně zahájení (nebo i ukončení) samostatné výdělečné činnosti, kdy lze tuto povinnost splnit u osob podnikajících na základě živnostenského oprávnění i prostřednictvím Centrálních registračních míst, zřízených při obecních živnostenských úřadech, a to vyplněním tiskopisu nazvaného Jednotný registrační formulář;
- v prvním roce samostatné výdělečné činnosti nejsou tyto osoby povinny platit zálohy na pojistné, tyto se platí až v dalších letech za předpokladu, že podnikající osoba dosáhla v předcházejícím roce kladného hospodářského výsledku;
- pojistné za kalendářní rok se odvádí ze skutečné výše příjmu podle vzorce:  

$$P = 0,135 \times 0,5 \times (\text{příjmy} - \text{výdaje})$$

### Příklad č. 1

*Student vysoké školy mladší 26 let začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost dne 18. srpna 2010, v této souvislosti se do osmi dnů přihlásil u své zdravotní pojišťovny jako OSVČ, zálohy neplatil. V měsíci dubnu 2011 podal zdravotní pojišťovně Přehled, ve kterém vykázal příjmy 148 557 Kč a výdaje 93 279 Kč.*

*Protože je student u zdravotní pojišťovny osobou, za kterou je plátcem pojistného stát, nebyl v prvním roce své samostatné výdělečné činnosti (2010) povinen jako OSVČ platit zálohy na pojistné, nicméně dosažený příjem podléhá jak povinnosti placení pojistného za rok 2010, tak placení záloh od měsíce podání Přehledu za rok 2010. Výše pojistného za rok 2010 se vypočte následovně:*

$$P = 0,135 \times 0,5 \times (148\,557 - 93\,279) = 3\,732 \text{ Kč}$$

*Toto pojistné je student povinen zaplatit na příslušný účet zdravotní pojišťovny nejpozději do osmi dnů po podání daňového přiznání za rok 2010.*

*Protože nadále pokračuje ve své činnosti, je jeho povinností platit měsíční zálohy, jejichž výše se vypočte takto:*

$$Z = 3\,732 : 5 = 747 \text{ Kč}$$

*kde 5 = počet měsíců trvání samostatné výdělečné činnosti v roce 2010*

*Zálohu ve výši 747 Kč student poprvé zaplatí za měsíc duben 2011, a to nejpozději dne 9. 5. 2011.*

### Příklad č. 2

*OSVČ – poživatel důchodu – začala podnikat v listopadu 2010 a za dva kalendářní měsíce tohoto roku vykázala příjem po odpočtu výdajů 388 956 Kč. Na základě této skutečnosti platila od měsíce podání Přehledu (březen 2011) zálohy v částce 13 128 Kč. Jelikož se jí však přestalo dařit a vykázala za první tři měsíce roku 2011 příjmy 165 231 Kč a výdaje 128 562 Kč, požádala v měsíci dubnu zdravotní pojišťovnu o snížení záloh.*

*OSVČ může požádat o snížení zálohy na pojistné v případě, že její průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů připadající na jeden kalendářní měsíc roku, ve kterém se žádost podává, je alespoň o jednu třetinu nižší než takový příjem připadající v průměru na jeden kalendářní měsíc v předcházejícím roce.*

*OSVČ požádala o snížení zálohy v měsíci dubnu 2011, posuzují se tedy příjmy a výdaje v období leden–březen 2011. Průměrný měsíční rozdíl mezi příjmy a výdaji představuje částku 12 223 Kč, čímž je splněna zákonná podmínka pro podání žádosti o snížení zálohy na pojistné.*

*Výpočet snížené zálohy se provede následovně: 12 223 x 0,5 x 0,135 = 826 Kč.*

### Další povinnosti OSVČ

Pokud OSVČ podniká alespoň jeden měsíc v kalendářním roce (nebo pouze jen část tohoto měsíce), podává za tento rok zdravotní pojišťovně Přehled.

Tento Přehled předkládá i v případě, kdy není povinná podat daňové přiznání. Jedná-li se o spolupracující osobu, vztahuje se na ni právní úprava v podstatě jako na OSVČ, to znamená především:

- přihlásit se k placení pojistného jako OSVČ
- platit zálohy, pokud není od jejich placení ze zákona osvobozena
- podat zdravotní pojišťovně Přehled a uhradit případný doplatek pojistného.

S účinností od 1. 8. 2004 již neexistuje u OSVČ nárok na odpočet od dosaženého příjmu. OSVČ, které nemusí při placení pojistného dodržet minimální vyměřovací základ, jsou uvedeny v § 3a odst. 3 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

**Veškeré rozhodné skutečnosti sděluje zdravotní pojišťovně pojištěnec sám.**

Ing. Antonín Daněk,  
VZP Vsetín

## > Studium a zdravotní pojištění

**Spousta studentů se snaží získat během studia nějaké zaměstnání, ať už se jedná o brigádu v období prázdnin nebo při studiu anebo o soustavný pracovní poměr. V případě trvalého pracovněprávního vztahu se pak zpravidla jedná o zkrácený pracovní úvazek, neboť skloubit řádné studium s prací na plný úvazek lze pouze ve výjimečných případech. V této souvislosti podotýkám, že povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění podléhá příjem, který svojí výší nebo povahou zakládá účast na zdravotním pojištění za situace, kdy je student z pohledu zdravotního pojištění považován za zaměstnance ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.**

### Stát plátcem pojistného

Výhodou zaměstnaných studentů je skutečnost, že je za ně (do dovršení 26 let věku) plátcem pojistného stát, takže pokud student případně ukončí zaměstnání, nevznikne mu ve zdravotním pojištění žádný problém z hlediska řešení jeho pojistného vztahu. Vyměřovacím základem pro placení pojistného je dosažený příjem, takže zaměstnavatel nemusí dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ.

### Formy pracovněprávního vztahu

Student může pracovat na základě pracovněprávního vztahu jdoucího mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti) nebo může být zaměstnán i na „klasickou“ pracovní smlouvu.

### Dohoda o provedení práce

Osoby pracující na dohodu o provedení práce se ve zdravotním pojištění nepovažují za zaměstnance.

Na základě této skutečnosti zaměstnavatelé neplní vůči zdravotní pojišťovně zaměstnance žádné povinnosti, to znamená, že nepřihlašují tuto osobu u zdravotní pojišťovny a ze zúčtovaného příjmu neodvádějí pojistné. Na druhou stranu nemusí mít studenti obavu z hlediska pojištění, neboť jejich pojistný vztah je průběžně řešen registrací v kategorii osob, za které platí pojistné stát.

### Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, neboli dohoda o pracovní činnosti může být sjednána maximálně na poloviční pracovní úvazek týdenní pracovní doby u daného zaměstnavatele. Dohoda musí být uzavřena písemně s uvedením sjednaných prací, sjednaného rozsahu pracovní doby práce, odměny, rozsahu pracovní doby včetně doby (určité, neurčité), na kterou se dohoda uzavírá.

Příjmy zúčtované zaměstnanému studentovi na základě dohody o pracovní činnosti podléhají v roce 2011 povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění v případě, že příjem dosáhne za rozhodné období kalendářního měsíce alespoň 2000 Kč, přičemž se nebere v úvahu, zda je tato dohoda sjednána na celý kalendářní měsíc nebo jen na jeho část. Vyměřovacím základem je u studentů vždy výše příjmu, dopočet do minimálního vyměřovacího základu se neprovádí.

### Pracovní smlouva

Naproti tomu zaměstnavatel vždy odvede pojistné ze skutečné výše hrubého příjmu v případě, kdy sjedná se studentem pracovní smlouvu, a to i v situaci, kdy je příjem nižší než 2 000 Kč.

### Oznamovací povinnost zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen přihlásit se k platbě pojistného za zaměstnaného ke zdravotní pojišťovně, u které je tento

student pojištěn. Přihlášení se provede prostřednictvím Hromadného oznámení zaměstnavatele (kódem „P“) s datem nástupu studenta do zaměstnání, po ukončení se odhlásí od placení pojistného za tohoto zaměstnance (kódem „O“) k datu skončení pracovního poměru. Bude-li se jednat o osobu, za kterou je plátcem pojistného i stát, oznamuje zaměstnavatel i tuto skutečnost. Použitím kódu „G“ se oznamuje nástup nezaopatřeného dítěte, tj. učně, studenta střední nebo vysoké školy do zaměstnání v průběhu studia, a to vždy společně s kódem „P“. Kód „G“ se rovněž použije i v případě přiznání nezaopatřenosti dítěte v průběhu zaměstnání, zejména v souvislosti s počátkem studia na střední nebo vysoké škole.

### Samostatná výdělečná činnost

Někteří studenti podnikají při zaměstnání jako osoby samostatně výdělečně činné. Pokud se student rozhodne v roce 2011 začít podnikat a bude-li z pohledu zdravotního pojištění považován za OSVČ [§ 5 písm. b) z. č. 48/1997 Sb.], musí splnit oznamovací povinnost, to znamená, že se do osmi dnů musí u své zdravotní pojišťovny přihlásit jako OSVČ. V roce zahájení podnikání (2011) není jeho povinností platit zálohy na pojistné, ovšem pokud by podnikal i v roce 2012, pak by se na něho povinnost placení záloh vztahovala (za předpokladu kladného výsledku podnikatelské činnosti za rok 2011). Tyto zálohy by však mohly být nižší než minimální částka platná pro OSVČ, pro které je jejich podnikatelská činnost hlavním (jediným) zdrojem příjmů.

**Příklad:**

Student vysoké školy začal podnikat v měsíci květnu 2011, zálohy na pojistné neplatil. Za rozhodné období kalendářního roku 2011 vykáže příjmy 156 318 Kč a výdaje 85 750 Kč.

Výše pojistného, které zaplatí zdravotní pojišťovně až v roce 2012.

$0,135 \times 0,5 \times (156\,318 - 85\,750) = 4\,764$   
Bude-li student pokračovat v samostatné výdělečné činnosti i v příštím roce, bude platit od měsíce podání Přehledu v roce 2012 zálohy, vypočtené takto:

$4\,764 : 8 = 596$  Kč (kde 8 = počet měsíců výkonu samostatné výdělečné činnosti)

**Autorský honorář**

Pokud by však student třeba publikoval příspěvky do odborných časopisů, rozhlasu nebo televize a tyto by byly zdaňovány přímo subjektem, který je vyplácí, pak by v takovém případě nebyl považován za OSVČ a pojistné by placeno nebylo.

Kdyby se však jednalo o nezdaňované příjmy této povahy, pak by byl student považován za OSVČ s placením pojistného ve smyslu uvedeného příkladu.

**Výdělečná činnost v zahraničí**

Rozhodne-li se student pro výdělečnou činnost (zaměstnání nebo podnikání – například v období prázdnin) v některém ze států Evropské unie, stává se z titulu výkonu této výdělečné činnosti osobou účastnou všech systémů sociálního zabezpečení státu, na jehož území tuto činnost vykonává. Současně je tímto vyňat z účasti v českém systému veřejného zdravotního pojištění, nicméně po ukončení výkonu této výdělečné činnosti se přihlašuje u české zdravotní pojišťovny a současně dokládá dobu pojištění v příslušném státě tak, aby po něm nemohlo být požadováno doplacení pojistného za období pojištěním v zahraničí případně nepokryté. Tento postup vychází z aplikace Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 včetně prováděcího Nařízení č. 987/2009.

Ing. Antonín Daněk,  
VZP Vsetín

# > Nemoc zaměstnance v roce 2011

Období nemoci jako důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance se ve zdravotním pojištění projevuje především ve snížení minimálního vyměřovacího základu zaměstnance na poměrnou část podle § 3 odst. 9 písm. b) z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

To znamená, že (alespoň minimální) pojistné nemusí být za rozhodné období kalendářního měsíce odvedeno za kalendářní dny, kdy byl zaměstnanec během měsíce nemocen. Pokud zúčtovaný hrubý příjem za odpracované kalendářní dny přesáhne svojí výší poměrnou část minima, období nemoci se již nebere v úvahu a pojistné se odvádí ze skutečné výše příjmu, jak bude rozebráno v příkladech. V souvislosti s placením pojistného je důležité respektovat zásadu, že **pro účely stanovení vyměřovacího základu zaměstnance nebo jeho poměrné části se vždy posuzují výhradně kalendářní (nikoli pracovní!) dny trvání zaměstnání v příslušném kalendářním měsíci.**

V následujícím textu se formou příkladů zaměřím na to, zda a v jaké výši je (anebo není) zaměstnavatelem v souvislosti s nemocí odváděno za zaměstnance pojistné na zdravotní pojištění v právních podmínkách roku 2011.

**I. Pojistné se odvádí****Příklad č. 1**

Zaměstnanec byl nemocen v období 7. 3. – 25. 3. 2011 a za tento měsíc mu zaměstnavatel zúčtoval hrubý příjem 6220 Kč.

Poměrná část minimálního vyměřovacího základu a příslušné minimální pojistné se vypočítají následovně:

$P_{\text{CminVZ}} = (12 : 31) \times 8000 = 3096,77$  Kč

kde

$P_{\text{CminVZ}}$  = poměrná část minimálního vyměřovacího základu

12 = počet kalendářních dnů trvání zaměstnání v rozhodném období kalendářního měsíce března 2011

31 = počet kalendářních dnů v příslušném měsíci

8000 = výše minimální mzdy v roce 2011

$P_{\text{min}} = 3096,77 \times 0,135 = 419$  Kč

$P_{\text{min}}$  = minimální pojistné

Za měsíc březen 2011 musí být zaměstnavatelem odvedeno pojistné za tohoto zaměstnance alespoň z vyměřovacího základu 3096,77 Kč, tj. minimálně v částce 419 Kč. Odvodem pojistného ze zúčtovaného hrubého příjmu 6220 Kč je zabezpečen odvod pojistného podle zákona, dopočet do minimálního vyměřovacího základu 8000 Kč se v takových případech neprovádí.

**Příklad č. 2**

Zaměstnanec pracující na zkrácený pracovní úvazek byl nemocen v období od 10. 2. do 18. 2. 2011 včetně. Žádný další příjem nemá a za odpracované dny mu byl v měsíci únoru zúčtován hrubý příjem ve výši 3800 Kč. Na tohoto zaměstnance se – stejně jako v příkladě č. 1 – vztahuje ustanovení o povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu.

Dle výše uvedeného vzorce musí být pojistné za měsíc únor odvedeno nejméně z poměrné části minimálního vyměřovacího základu 5428,57 Kč  $[(19:28) \times 8000]$ . To tedy znamená, že při sazbě 13,5 % z částky 5428,57 Kč musí zaměstnavatel zaplatit pojistné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn, v úhrnné částce 733 Kč  $(5428,57 \times 0,135)$ .

S ohledem na příjem (3800 Kč) činí výše odvodu pojistného z této hrubé mzdy částku 513 Kč.



Jedna třetina (171 Kč) bude sražena zaměstnanci z příjmu, zbývající dvě třetiny (342 Kč) pak zaplatí zaměstnavatel ze svých prostředků.

Za této situace však ještě není zabezpečen odvod pojistného ze zákonného minima, tedy přesněji z poměrné části minimálního vyměřovacího základu (viz výše).

Aby zaměstnavatel dodržel postup podle zákona, musí provést doplatek pojistného ve výši 13,5 % z rozdílové částky 1628,57 Kč, tj. 220 Kč.

Tento doplatek, tedy 220 Kč, platí podle zákona zaměstnanec, na zaměstnavatele by povinnost jeho úhrady přešla pouze za situace, kdy by byl vyměřovací základ nižší z důvodů překážek na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 207 až § 209 zákoníku práce.

Z celkové částky pojistného 733 Kč zaplatí zaměstnanec 391 Kč (171 + 220) a zaměstnavatel 342 Kč.

### Poznámka

Z hlediska placení pojistného na zdravotní pojištění i nadále platí, že pokud by byl zaměstnanec nemocen například od 3. ledna 2011 (pondělí) nepřetržitě až do konce tohoto měsíce, přičemž za 1. 1. až 2. 1. nemá zúčtovaný žádný příjem, musí být prostřednictvím zaměstnavatele odvedeno pojistné z poměrné části minimálního vyměřovacího základu za tyto dva kalendářní dny, což dle výše uvedeného představuje platbu ve výši 70 Kč.

Tuto částku pojistného hradí zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele.

Tento postup se neuplatní u zaměstnance, na kterého se nevztahuje ustanovení o povinnosti odvodu pojistného alespoň ze zákonného minima 8000 Kč (viz osoby vyjmenované v § 3 odstavec 8 z. č. 592/1992 Sb.).

## II. Pojistné se neodvádí

### Příklad č. 3

Zaměstnanec byl nemocen v období od 18. 1. do 15. 3.

V měsíci únoru nebude za zaměstnance odvedeno žádné pojistné, nemoc zaměstnance zaměstnavatel zdravotní pojišťovně neoznamuje.

Tento nemocný zaměstnanec bude vykázán v Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele za měsíc únor s nulovým vyměřovacím základem. V měsících lednu a březnu musí zaměstnavatel zabezpečit odvod pojistného nejméně z poměrné části minimálního vyměřovacího základu ve smyslu výše uvedeného.

### Příklad č. 4

Zaměstnaná žena celodenně osobně a řádně pečující o dvě děti do 15 let věku byla nemocná od 16. 1. do 9. 3. a v měsíci březnu jí byl zúčtován hrubý příjem 4200 Kč.

Stát je plátcem pojistného za osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do patnácti let věku za podmínky, že tyto osoby nemají příjem ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti, pokud takový příjem vykazují, pojistné se odvádí bez potřeby respektovat minimální vyměřovací základ. Aby však zdravotní pojišťovna mohla obdržet platbu pojistného od státu, musí jí zaměstnavatel sdělit tento její nárok.

Za použití kódu „L“ (v tomto případě k datu 1. 2. 2011) oznámí zaměstnavatel zařazení zaměstnankyně do kategorie osob, za které platí pojistné stát, a kódem „T“ k datu 28. 2. 2011 oznámí ukončení nároku na zařazení této osoby do „státní“ kategorie.

Vyměřovacím základem pro výpočet pojistného v měsíci březnu je u této zaměstnankyně částka 4200 Kč bez povinnosti dopočtu do zákonného minima 8000 Kč.

## Výplata náhrady mzdy zaměstnavatelem

Jestliže je při pracovní neschopnosti poskytována náhrada mzdy v případech a ve výši stanovené zákonem, je podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. t) z. č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti, proto nepodléhá odvodu pojistného. Pokud by však zaměstnavatel nadstandardně poskytl náhradu mzdy i za první tři pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo nad výši stanovenou zákonem, je tato náhrada u zaměstnance zdaněna včetně odvodu pojistného na zdravotní pojištění.

## Nemoc po skončení zaměstnání

Pokud je zaměstnanec nemocen také po skončení zaměstnání, může být za něj stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát. Tuto platbu státu řeší § 7 odst. 1 písm. j) zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a (bývalý) zaměstnavatel provádí, resp. může provést, oznámení o této skutečnosti kódem „N“ na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele (ukončení se oznamuje kódem „K“). Při onemocnění v ochranné lhůtě je trvání platby státu vázáno na faktickou výplatu dávek nemocenského pojištění. K tomu dochází až od 22. kalendářního dne nemoci. Zaměstnavatel tak provádí oznámení kódem „N“ až ke dni, kdy začíná výplata dávek nemocenského pojištění.

## Závěr

Jedná-li se o nemoc osob, na které se ve zdravotním pojištění nevztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, pak zaměstnavatel výše uvedené situace neřeší a vždy platí pojistné ze skutečné výše zúčtovaného příjmu.

Ing. Antonín Daněk,  
VZP Vsetín

## > Když OSVČ onemocní

**V případě nemoci podnikatele – osoby samostatně výdělečně činné je ve zdravotním pojištění důležité, jak dlouho tato nemoc trvá. Pokud se jedná o krátkodobou záležitost, nemusí mít nemoc podstatný vliv na vývoj samotné podnikatelské aktivity. Ovšem při déletrvajícím onemocnění mohou pro OSVČ nastat komplikace třeba i dosti závažné. A právě na situace související s nemocí OSVČ pamatuje do určité míry i úprava platná ve zdravotním pojištění, kdy cílem zákonodárce bylo poskytnout osobám samostatně výdělečně činným určitou úlevu jak při placení záloh na pojistné, tak při celkové platbě pojistného za rozhodné období kalendářního roku.**

### Placení záloh na pojistné

OSVČ jako jediná ze skupin plátců pojistného na zdravotní pojištění platí pojistné formou záloh a (případného) doplatku pojistného. Je-li samostatná výdělečná činnost hlavním zdrojem příjmů pojištěnce, činí v roce 2011 minimální výše zálohy na pojistné částku 1670 Kč.

V případě samostatné výdělečné činnosti jako vedlejšího zdroje příjmů není povinností OSVČ platit zálohy na pojistné a pojistné se doplácí jednorázově do osmi dnů po podání daňového přiznání za uplynulé zdaňovací období.

### Nemoc OSVČ po část kalendářního měsíce

Rozhodným obdobím pro placení pojistného u OSVČ je kalendářní rok, jeho nejkratší poměrnou částí je pak kalendářní měsíc.

Pokud OSVČ podniká třeba jen po část kalendářního měsíce, považuje se za OSVČ po celý tento kalendářní měsíc. Jestliže nemoc trvá pouze po část kalendářního měsíce, nemá OSVČ v tomto směru žádnou úlevu, a pokud se jedná o hlavní zdroj příjmů, musí být i za tento měsíc zaplacen (alespoň minimální) záloha, neboli musí být u OSVČ při odvodu pojistného dodržen minimální vyměřovací základ.

### Nemoc OSVČ po celý kalendářní měsíc

Zcela jiné podmínky však platí za situace, kdy nemoc OSVČ trvá po dobu nejméně jednoho celého kalendářního měsíce.

V ustanovení § 7 odst. 2 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je uvedeno, že zálohy na pojistné se neplatí za kalendářní měsíce, v nichž byla OSVČ uznána po celý kalendářní měsíc neschopnou práce nebo jí byla nařízena karanténa podle zvláštních právních předpisů. Tuto skutečnost však musí OSVČ zdravotní pojišťovně průkazně doložit (zpravidla kopií neschopenky), neboť za běžného stavu není zdravotní pojišťovně tato skutečnost známa, respektive ji nemůže předpokládat. Tuto okolnost lze sice dokladovat i se zpětnou platností, nicméně jejím opožděným oznámením vzniká problém jak na straně OSVČ, tak následně u zdravotní pojišťovny, kdy dodatečně dochází ke změně výše placené zálohy včetně navazujícího odvodu pojistného z minimálního vyměřovacího základu, platného pro OSVČ.

### Placení pojistného

V případě nemoci by OSVČ správně měla oznámit (a doložit dokladem) zdravotní pojišťovně období trvání nemoci, tj. její zahájení a ukončení, pro řešení případných nesrovnalostí se v dané souvislosti příkládá k podávanému Přehledu potvrzení OSSZ (viz například Poučení k formuláři VZP ČR Přehled OSVČ za rok 2010).

**Z obecného pohledu lze konstatovat, že pojistné se sice platí i za měsíce, kdy je OSVČ nemocná, nicméně zvýhodnění OSVČ spočívá ve skutečnosti, že pokud OSVČ měla nárok na výplatu nemocenského po celý kalendářní měsíc, nemusí být za tento měsíc dodržen minimální vyměřovací základ.**

### Příklad

*OSVČ platila po celý rok 2011 minimální zálohy 1670 Kč, dne 23. 8. 2011 utrpěla při autonehodě úraz a v pracovní neschopnosti s nárokem na nemocenské byla do 6. 12. 2011. Za rozhodné období kalendářního roku 2011 vykáže ztrátu.*

*Kromě toho, že OSVČ neplatí za měsíce září až listopad zálohy na pojistné (viz výše), nemusí být v těchto třech měsících dodržen minimální vyměřovací základ, který se v důsledku této skutečnosti snižuje na poměrnou část devíti kalendářních měsíců za rozhodné období kalendářního roku 2011. Jinými slovy, zaplacením devíti záloh ve výši 1670 Kč postupuje OSVČ v roce 2011 podle zákona.*

### Snížení zálohy na pojistné

Může nastat situace, že například z důvodu opakujících se nemocí se OSVČ nedaří dosáhnout uspokojivých výsledků, a proto třeba ani nemůže platit v roce 2011 zálohy vypočtené podle výsledků předcházejícího roku 2010. V takovém případě lze využít institutu snížení zálohy na pojistné, kdy o snížení měsíčně placené zálohy může OSVČ požádat v případě, že její průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů připadající na jeden měsíc roku, ve kterém se žádost podává, je alespoň o jednu třetinu nižší než takový příjem připadající v průměru na jeden kalendářní měsíc v předcházejícím roce. To znamená, že činil-li průměrný měsíční příjem podnikatele po odpočtu výdajů v roce 2010 např. 60 000 Kč, lze požádat o snížení zálohy tehdy, jestliže průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů činí v roce 2011 nejvýše 40 000 Kč.

Sníženou zálohu platí osoba samostatně výdělečně činná taktéž ve stanovených zákonných termínech, tj. od prvního dne kalendářního měsíce, na který se platí, do osmého dne následujícího kalendářního měsíce. V této souvislosti je zapotřebí upozornit na skutečnost, že žádost o snížení zálohy lze v kalendářním roce standardně podat nejdříve 1. dubna. Pokud podnikatel předloží žádost např. v květnu 2011, posuzuje se pro účely porovnání celkový příjem po odpočtu výdajů za měsíce leden až duben 2011.

Podnikatel, který má v úmyslu požádat o snížení zálohy na pojistné, předkládá zdravotní pojišťovně písemnou žádost s uvedením údajů rozhodných pro výpočet snížené zálohy a tuto žádost doloží peněžním deníkem.

Snížení záloh se však dle zákona vztahuje nejdéle na dobu tří měsíců. Po uplynutí této doby je OSVČ povinná platit zálohy v původní výši podle podaného Přehledu. V případě, že i nadále trvají důvody pro snížení zálohy, může podnikatel zdravotní pojišťovnu opětovně požádat o její snížení na další tři měsíce. Pokud by však bylo o snížení zálohy požádáno neoprávněně (tuto skutečnost lze zjistit při kontrole ze strany zdravotní pojišťovny), uplatní pojišťovna nárok na dlužné zálohy včetně penále.

U osob, na které se nevztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň ze zákonného minima (například osoby, za které platí pojistné stát), nemusí být placena minimální záloha 1670 Kč, výše zálohy může být i nižší, dokonce může být povoleno snížení zálohy na nulovou hodnotu – tedy, je-li OSVČ v běžném roce ve ztrátě.

### Závěr

Opětovně bych chtěl zdůraznit, aby OSVČ ve vlastním zájmu včas a řádně oznamovaly zdravotní pojišťovně existenci nemoci trvající alespoň jeden celý kalendářní měsíc, jinak nemůže zdravotní pojišťovna toto období zohlednit.

Ing. Antonín Daněk,  
VZP Vsetín

## > eNeschopenka

**Nová služba České správy sociálního zabezpečení umožňuje lékařům předávat OSSZ (v Praze PSSZ, v Brně MSSZ) elektronicky:**

**I. díl Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti – Hlášení OSSZ o vzniku dočasné pracovní neschopnosti,**

**II. díl Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti – Průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení dočasné pracovní neschopnosti a**

**Hlášení ošetřujícího lékaře ve smyslu § 61 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.**

**Tato služba, primárně určená lékařům a zdravotnickým zařízením, je nazývána e-Podání Hlášení pracovní neschopnosti (dále jen „e-Podání HPN“).<sup>1</sup> Služba je součástí komplexního řešení nazývaného eNeschopenka.**

### Jak se změnil práce lékařů v souvislosti s eNeschopenkou?

Lékaři, který se rozhodne eNeschopenku využívat, se změnil práce při vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Namísto ručního vyplnění klasického propisovacího papírového tiskopisu „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti“ zadá informace do svého lékařského softwaru, který zajistí jednak elektronické odeslání potřebných informací ve formě datové věty na ČSSZ a jednak tisk ostatních dílů rozhodnutí, určených pro pojištěnce, zaměstnavatele a také pro OSSZ příslušnou k výplatě dávek nemocenského pojištění.

V průběhu dočasné pracovní neschopnosti lékař nebude vyplňovat papírový tiskopis „Hlášení ošetřujícího lékaře ve smyslu § 61 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění“, neboť potřebné informace zaznamená do svého softwaru a odešle je ve formě datové věty na ČSSZ. Obdobně bude postupovat při ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

Pro lékaře, který eNeschopenku přímo využívat nebude, se vlastní práce při vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nezmění. Takový lékař může prozatím pracovat se stávajícím tiskopisem. Pokud však převezme do péče pojištěnce s eNeschopenkou, bude v průběhu dočasné pracovní neschopnosti a při jejím ukončení pracovat s díly vytištěnými z lékařského softwaru.

### Má eNeschopenka význam pro pojištěnce a zaměstnavatele?

Na první pohled se může zdát, že eNeschopenka má v tuto chvíli praktický význam pouze pro lékaře.

Není tomu tak. Především je třeba si uvědomit fakt, že v okamžiku, kdy lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a využije k tomu svůj lékařský software, předává na příslušnou OSSZ informaci o vzniku dočasné pracovní neschopnosti<sup>2</sup> ve velice krátkém čase.

Pojištěnec nedostane do rukou díly klasického propisovacího papírového tiskopisu „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti“, nýbrž nově vytištěné díly rozhodnutí, tzv. díly eNeschopenky.<sup>3</sup>

Po obsahové stránce jsou shodné s klasickým tiskopisem, jejich grafická podoba se však odlišuje tak, aby bylo v praxi možné jednoduše určit způsob, jakým bylo rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti vystaveno.

Praktický dopad má tedy řešení i na pojištěnce a zaměstnavatele, výhody jsou však spíše zprostředkované. Díky eNeschopence odpadne lékařům nadbytečná administrativa. Tiskopis bude čitelný a údaje vyplněny jednoznačně, odpadne tedy jejich následné došetřování.

## Jaké jsou podmínky používání?

K tomu, aby lékař mohl eNeschopenku využívat, potřebuje počítač s připojením k internetu, software, který bude podporovat elektronické odeslání informací ve formě datové věty na ČSSZ (e-Podání HPN) buď prostřednictvím Veřejného rozhraní pro elektronická podání (VREP),<sup>4</sup> nebo prostřednictvím Informačního systému datových schránek (ISDS),<sup>5</sup> a zařízení pro tisk dalších dílů rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Současně musí mít přiděleno Identifikační číslo pracoviště pro elektronická podání (IČPE) a, v závislosti na svém lékařském softwaru, vlastnit buď kvalifikovaný certifikát, nebo mít zřízenou datovou schránku. Identifikační číslo pracoviště bude přiděleno na základě „Žádosti o přidělení Identifikačního čísla pracoviště pro elektronická podání“, kterou lékař podává na své místě příslušné OSSZ.

Tato OSSZ mu poskytne detailní informace o používání eNeschopenky a může mu pomoci vyplnit žádost. Žádost lze podat též elektronicky na adresu elektronické podatelny nebo do datové schránky příslušné OSSZ.

## Proč by měl lékař využívat eNeschopenku?

Pro lékaře znamená zavedení eNeschopenky možnost přejít ze současného způsobu zpracování administrativy spojené s ručním vyplněním klasického propisovacího papírového tiskopisu na moderní řešení prostřednictvím svého lékařského softwaru.

Lékař bude vyplňovat v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností pouze informace, které s ní skutečně souvisí. Identifikační údaje o pacientovi, které jsou nezbytnou součástí rozhodnutí a v nichž se nejčastěji chybí, by měly být automaticky dotaženy přímo z lékařského softwaru. Lékař tak ušetří čas potřebný na přepis údajů do tiskopisu i náklady na předání příslušných dílů tiskopisu OSSZ.

## Jak je fungování eNeschopenky ověřeno v praxi?

ČSSZ přijímá elektronická podání ve formě datových vět, tzv. e-Podání, obdobně jako je tomu u e-Podání HPN, již od roku 2005. Hlášení pracovní neschopnosti je již desátou elektronickou službou, kterou ČSSZ zavedla. Před jejím nasazením do provozu proběhlo několikaměsíční testování. Dodavatelům softwarů poskytuje ČSSZ podporu pro správné zpracování eNeschopenky do lékařského softwaru. Elektronicky zaslané formuláře e-Podání HPN jsou automatizovaně zpracovány.

## Kde lze získat podrobnější informace?

Podrobné informace k eNeschopence včetně „Žádosti o přidělení Identifikačního čísla pracoviště pro elektronická podání“, Příručky pro lékaře a grafických předloh tiskopisů eNeschopenky jsou k dispozici na: <http://www.cssz.cz/cz/e-podani/druhy-e-podani/e-podani-informace-pro-osetrujici-lekare-sluzba-HPN/>. Seznam kontaktních pracovníků OSSZ pro e-Podání HPN: <http://www.cssz.cz/cz/e-podani/kontakty-e-podani/kontakty-e-podani-hpn.htm>.

## Které lékařské softwary podporují eNeschopenku?

Podpora funkcionalit spojených s eNeschopenkou závisí na dodavatelích softwaru. Od září 2010 mají k dispozici informace potřebné pro zpracování eNeschopenky. Nové verze připravují na druhé čtvrtletí roku 2011.

## Co je cílem eNeschopenky?

eNeschopenka má zcela nahradit papírové tiskopisy nejen v případě dočasné pracovní neschopnosti a s ní souvisejícího nemocenského, ale i u ostatních dávek nemocenského pojištění, kterými jsou ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. ČSSZ v současné době umožňuje zaměstnavatelům elektronicky předávat

informace potřebné pro posouzení nároku na dávku, její výpočet a výplatu prostřednictvím e-Podání NEM\_PRI.<sup>6</sup> Tuto službu mohou zaměstnavatelé využít místo papírového tiskopisu „Příloha k žádosti o dávku o nemocenského pojištění“, na kterém se standardně informace potřebné pro posouzení nároku na dávku, její výpočet a výplatu místně příslušné OSSZ předávají.

Další vývoj v této oblasti však odvisí od změn právní úpravy nejen v oblasti nemocenského pojištění.<sup>7</sup> Bez nich nebude moci ČSSZ následné etapy eNeschopenky realizovat.

Mgr. František Boháček, ČSSZ  
převzato z časopisu *Národní pojištění*

## Poznámky

<sup>1</sup> Viz také LANGOVÁ, Petra: Národní pojištění. 2010 č. 11.

<sup>2</sup> Povinnost ošetřujícího lékaře zaslat OSSZ hlášení o vzniku, změně režimu a o ukončení dočasné pracovní neschopnosti upravuje § 61 písm. e) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3</sup> Povinnost ošetřujícího lékaře předat pojištěnci rozhodnutí o vzniku, změně režimu a o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, společně s příslušnými hlášeními pro zaměstnavatele upravuje § 61 písm. d) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>4</sup> Viz také VŘESKÝ, Radim: Národní pojištění. 2010, č. 11.

<sup>5</sup> Viz zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverze dokumentů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>6</sup> Viz také LYSÁ, Michaela: Národní pojištění. 2010, č. 5.

<sup>7</sup> Například náhrada mzdy v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény je upravena v § 192 až 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

## > OSVČ a nemoc

Pracovníci OSSZ se velmi často setkávají s názorem, že nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) je zbytečné vyhazování peněz a nepřináší žádné výhody. Na nemocenské pojištění OSVČ se dá ovšem pohlížet i jinak než jako na „výhodnou investici“ v podobě nemocenských dávek.

Pro příklad si můžeme srovnat dva podnikatele, pana A a pana B, kteří mají od ledna 2011 povinnost platit zálohy na pojistné na důchodové pojištění ve výši 2000 Kč. Pan A se od 1. 1. 2011 přihlásil i k nemocenskému pojištění a platí si minimální částku ve výši 92 Kč.

Oba pánové 9. června 2011 havarovali a léčit se budou až do konce listopadu.

Panu A lékař vystaví rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti dnem 9. 6. 2011 („neschopenku“) a od 22. dne nemoci bude mít nárok na nemocenské, tj. od 1. 7. 2011. Od července už nebude pan A platit zálohy na důchodové pojištění, protože bude mít po celý měsíc nárok na nemocenské z nemocenského pojištění OSVČ, které bude činit denně částku 72 Kč. Doba nemoci bude zároveň zhodnocena i pro zdravotní pojištění. Panu B lékař nevystaví „neschopenku“, protože není nemocensky pojištěn, a tím pádem nevzniká žádný nárok na nemocenské a ani úlevy v placení záloh na důchodové pojištění. Proto musí i nadále tyto zálohy platit. Zároveň nebude mít úlevy ani ve zdravotním pojištění.

**Tabulka pro srovnání „příjmů a výdajů“ v důchodovém a nemocenském pojištění obou aktérů od 1. 1. 2011 do 30. 11. 2011:**

	Pan A		Pan B	
	příjem	výdej	příjem	výdej
Zálohy na důchodové pojištění 1/11–11/11		12 000 Kč (povinně pouze 1–6/11)		22 000 (1–11/11)
Platby nemocenského pojištění		552 Kč (1–6/11)		
Nemocenské od 1. 7. do 30. 11. 2011 (celkem 153 dnů)	11 016 Kč (153 x 72)			
celkem	11 016	-12 552	0	-22 000
		-1536		-22 000

Z tabulky je zřejmé, že pan A zaplatil na zálohách a nemocenském pojištění celkem 12 552 K a na nemocenském mu bylo vyplaceno 11 016 Kč, takže „vydal“ pouze 1536 Kč. Pan B za stejné období vydal 22 000 Kč.

**Nemocenské pojištění, placené být v minimální výši, se tak může stát finanční pojistkou v nečekaných případech, kdy selže lidské tělo nebo dojde k úrazu a za celý rok se jedná pouze o částku ve výši 1104 Kč (12 x 92).**

Dalším příkladem, kdy se stává nemocenské pojištění určitou výhodou, jsou případy budoucích maminek-podnikatelek. Mnohdy se stává, že nastávající maminka váhá, zda se má přihlásit k nemocenskému pojištění OSVČ. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) u OSVČ totiž vzniká za splnění dvou podmínek. První je účast na nemocenském pojištění nejméně po dobu 270 dnů v posledních dvou letech. Druhá podmínka je účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu alespoň 180 dnů v posledním roce.

Pokud by OSVČ ke dni nástupu na PPM, který je nejpozději šest týdnů před předpokládaným dnem porodu, nesplnila podmínky pro přiznání PPM, vystaví lékař dočasnou pracovní neschopnost.

Tato pracovní neschopnost je vystavena nejpozději od 6. týdne před předpokládaným dnem porodu a ukončena může být nejdříve 6 týdnů po skutečném dni porodu. Účast na nemocenském pojištění OSVČ a nárok na výplatu PPM nebo nárok na nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem určuje možnost výběru čerpání rodičovského příspěvku. Maminka, která pobírala PPM v denní výši aspoň 380 Kč, si může vybrat kteroukoli variantu rodičovského příspěvku. Maminka, která pobírala PPM v nižší výši nebo nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem, si může vybrat mezi tříletou nebo čtyřletou variantou. Maminka, která nebyla účastna nemocenského pojištění, tzn. že nepobírala žádnou dávku, má nárok pouze na čtyřletou variantu rodičovského příspěvku. Rodič si za stanovených podmínek může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu do dvou, tří nebo čtyř let dítěte.

**rychlejší čerpání** rodičovského příspěvku – po PPM ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do dvou let věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;

**klasické čerpání** – po PPM v základní výměře (7600 Kč) do tří let věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM nebo nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem;

**pomalejší čerpání** – po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře (7600 Kč) do 9 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3800 Kč) do čtyř let věku dítěte.

Šárka Gregorová,  
metodik sociálního pojištění OSVČ,  
ČSSZ

## > Ošetřovné – podmínky vzniku nároku a úloha lékaře

Nemoc dítěte velmi často znemožní nejen jeho docházku do školy, ale znamená i pro rodiče nemožnost vykonávat, byť krátkodobě, dosavadní zaměstnání. Stejná situace nastane při onemocnění jiného člena rodiny, který vyžaduje péči druhé osoby, nebo při uzavření školky nebo školy. Zaměstnanci pak stojí před otázkou, kdy mohou dostat potvrzení lékaře o tzv. ošetřování člena rodiny a po jak dlouhou dobu.

Tyto otázky legislativně řeší zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. v § 39 a násl. Stanoví podmínky pro poskytování tzv. ošetřovného.

**Jedná se o nový institut, který od 1. ledna 2009 nahradil dřívější podporu při ošetřování člena rodiny.**

### Kdy vzniká nárok?

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

#### a) ošetřování

1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo  
2. jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou (např. zdravotní stav manžela nebo babičky vyžaduje podle rozhodnutí lékaře ošetřování), nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo

#### b) péče o dítě mladší 10 let, protože

1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,

2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo

3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba požadující ošetřovné žije se zaměstnancem v domácnosti. To neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem. Pro účely tohoto zákona se v případě rozvodu manželství a svěřeni dítěte soudem do společné nebo do střídavé výchovy obou rodičů za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů.

Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na poskytování peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek. To neplatí, pokud tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

### Ošetřovné o prázdninách

Problémy rodičů s péčí o děti nastávají o letních prázdninách. Mnoho z nich se domnívá, že v těchto případech mají nárok na ošetřovné, neboť škola, případně školka je uzavřena. **Nárok na ošetřovné nevzniká. Jedná se o předem očekávanou situaci. Nárok by byl pouze v případě, kdy by bylo školské zařízení uzavřeno pro epidemii, havárii či jiné nepředvídané události, jako chřipková epidemie, havárie topení, vody apod.** Zaměstnavatel by však mohl v těchto případech rodiči poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu.

### Ošetřovné oběma rodičům

V témže případě ošetřování (péče) náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se při ošetřování (péče) vystřídají. Vystřídání je možné jen jednou. U zaměstnance, který takto převzal ošetřování (péči), se podmínky nároku na ošetřovné posuzují ke dni převzetí ošetřování (péče). Změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování.

#### Příklad:

*Budou-li žít rodiče s jedenáctiletým dítětem v domácnosti, dítě onemocní, může například matka dítě ošetřovat první až pátý den potřeby ošetřování, šestý a další dny potřeby ošetřování může ošetřovat otec. Této „novince“ od 1. ledna 2009 jsou přizpůsobeny i tiskopisy pro uplatňování nároku na tuto dávku. Při střídání se v ošetřování musí tiskopis, kterým uplatňuje střídající osoba nárok na ošetřovné, podepsat obě osoby, které se v ošetřování střídají. Jedna osoba se svým podpisem vzdává uplatněného nároku na ošetřovné a druhá nárok na ošetřovné uplatňuje.*

Novinkou rovněž je, že v případě, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec (pojištěnec) pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek a nemůže ze zdravotních důvodů o dítě pečovat, vznikne nárok na ošetřovné jinému členu domácnosti.

#### Příklad

*Matka dítěte, která pobírá peněžitou pomoc v mateřství, byla přijata do nemocnice. Nárok na ošetřovné vzniká otci dítěte nebo jinému pojištěnci žijícímu s dítětem v domácnosti.*

Ošetřovné náleží i z důvodu, kdy osoba, která o dítě pečuje, byla přijata do nemocnice jako průvodce jiného dítěte, než o které musí někdo doma pečovat.

**Příklad:**

Pojištěnka pečuje o pětileté dítě a na dvouleté dítě pobírá rodičovský příspěvek. Pětileté dítě bylo přijato do nemocnice a matka s ním byla přijata jako průvodce. Otec dítěte může zůstat z práce doma, aby pečoval o dvouleté dítě. Vzniká mu nárok na ošetřovné z důvodu péče o dvouleté dítě.

**Nárok na ošetřovné nemají**

- zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti (nejde-li však o práci malého rozsahu – výdělek do 2000 Kč –, mají nárok na nemocenské dávky),
- domácí zaměstnanci,
- dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
- odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce,
- pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,
- zaměstnanci účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu (např. pracovní poměr s měsíční mzdou nebo platem do 2 000 Kč),
- zahraniční zaměstnanci.

**Nárok na ošetřovné rovněž nevzniká v případech, kdy zdravotní stav dítěte, který nemá povahu onemocnění, je podle posouzení lékaře dlouhodobě natolik nepříznivý, že zcela vylučuje jeho pobyt v péči dětského výchovného zařízení (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2001-R 59/2002).**

**Podpůrčí doba u ošetřovného**

Ošetřovné se může poskytovat nejdéle po dobu

- 9 kalendářních dnů,
- 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.

Podpůrčí doba u ošetřovného počíná od prvního dne potřeby ošetřování nebo péče. Vznikla-li potřeba ošetřování (péče) dnem, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná podpůrčí doba následujícím kalendářním dnem.

Jestliže v průběhu podpůrčí doby, po kterou se zaměstnanci vyplácí ošetřovné, dojde ke vzniku potřeby ošetřování jiné fyzické osoby nebo potřeby péče o jinou fyzickou osobu, nevyplácí se tomuto zaměstnanci ošetřovné, na něž vznikl nárok z tohoto důvodu, po podpůrčí dobu, po kterou trvá předchozí nárok na poskytování ošetřovného. Podpůrčí doba v případě vzniku potřeby ošetřování (péče) jiné fyzické osoby se však stanoví ode dne, ve kterém tato potřeba nastala.

Ošetřovné se nevyplácí zaměstnanci za dobu, po kterou mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu, pokud potřeba ošetřování (péče) vznikla nejdříve dnem, který následuje po dni nástupu na takové volno. Ošetřovné se dále nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud zaměstnanci nevznikl nárok na výplatu ošetřovného alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem a v němž potřeba ošetřování nebo péče trvala.

Za osamělého zaměstnance se pro účely ošetřovného považuje zaměstnanec svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s družkou (druhem). Za osamělého zaměstnance se považuje i zaměstnanec, jehož manželka (manžel) je ve výkonu trestu odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku nebo je neznámá/y a bylo zahájeno řízení o prohlášení nezvěstné manželky (manžela) za mrtvou, a tento zaměstnanec nežije s družkou (druhem).

**Výše ošetřovného**

Výše ošetřovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu. Prakticky se jedná o denní výdělek zaměstnance v rozhodném období. Tím je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, v našem případě potřeba ošetřování člena rodiny.

**Příklad:**

Potřeba ošetřování člena rodiny vznikla v dubnu 2011. Vyměřovací základ zaměstnance v rozhodném období (výdělek za duben 2010 až březen 2011) se zjistí tak, že se výdělků sečtou, vydělí počtem kalendářních dnů a získaná částka tvoří denní vyměřovací základ. Ten se stanoveným postupem redukuje a z redukovaného denního vyměřovacího základu se počítají dávky nemocenského pojištění. Z částky do první redukční hranice (dále jen „RH“ – 825 Kč) se u ošetřovného počítá 90 %, z částky nad 1. RH do 2. RH se počítá 60 %, z částky nad 2. RH do 3. RH se počítá 30 % a k částce nad 3. RH se nepřihlíží.

**Příklad:**

Vyměřovací základ zaměstnance v rozhodném období je 258 000 Kč.

Denní vyměřovací základ zaměstnance je 706,85 Kč (258 000 : 365).

Z částky do 1. RH (do 825 Kč) se započítává 90 %  
(706,85 Kč x 90 % = 636,17 Kč),  
zaokrouhleno na celé koruny 637 Kč.

Denní dávka bude činit 383 Kč  
(637 Kč x 60 % = 382,20 Kč).

Při 9 kalendářních dnech ošetřování náleží dávka ve výši 3 447 Kč (383 x 9 dní).

Ošetřovné vyplácí příslušná okresní (správa) sociálního zabezpečení, v Praze pak Pražská správa sociálního zabezpečení, a to z nemocenského pojištění.

Platí se již od prvního dne potřeby ošetřování, na rozdíl od náhrady mzdy místo nemocenských dávek, kterou vyplácí zaměstnavatel při pracovní neschopnosti. Maximálně po dobu 9 kalendářních dní, případně do 16 kalendářních dní u osamělého zaměstnance.

Při ošetřovném se platí i ošetřování přes víkend.

## Jak uplatňovat

Nárok na dávku uplatňuje zaměstnanec u zaměstnavatele tiskopisem „Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péči)“, který vystavuje ošetřující lékař osoby, která onemocněla, v případě nařízení karantény též orgán ochrany veřejného zdraví. Zvláštní tiskopis je pro nárok na ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření dětského výchovného zařízení (školy). Tento tiskopis vydává škola, do které dítě chodí. Zaměstnanec část tiskopisu předá svému zaměstnavateli.

Při platu 10 000 Kč je denní výše ošetřovného 178 Kč (za 9 dnů 1602 Kč), plat 11 000 Kč (196 Kč a 1764 Kč), 12 000 Kč (214 Kč a 1926 Kč), 13 000 Kč (231 Kč a 2079 Kč), 14 000 Kč (249 Kč a 2241 Kč), 15 000 Kč (267 Kč a 2403 Kč), 16 000 Kč (285 Kč a 2565 Kč), 17 000 Kč (303 Kč a 2727 Kč), 18 000 Kč (320 Kč a 2880 Kč), 19 000 Kč (338 Kč a 3042 Kč), 20 000 Kč (356 Kč a 3204 Kč), 25 000 Kč (444 Kč a 3996 Kč), 30 000 Kč (504 Kč a 4536 Kč) atd.

## Dotazy

*PSSZ mi vrátila Poukaz o potřebě ošetřování, protože jsem dítě vyšetřila a vypsala OČR v pondělí, ale zahájení ošetřování bylo až od středy. Pondělí a úterý si zajistila matka jinak. Je to chyba? Zpětně může lékař vypsát 3 dny a dopředu ne?*

Potřeba ošetřování začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil. Ošetřující lékař může rozhodnout, že potřeba ošetřování vznikla dříve, nejvýše však 3 kalendářní dny před dnem, v němž potřebu ošetřování zjistil (§ 68 zákona č. 187/2006 Sb.).

Ve Vašem případě jste rozhodla správně, na ošetřovné vznikl nárok od pondělí. Podmínkou nároku na ošetřovné není to, že v domácnosti není nikdo jiný, kdo by mohl dítě ošetřovat nebo o něj pečovat.

Ošetřovné proto náleží i tehdy, stará-li se o dítě babička a rodiče dítěte jsou zaměstnaní. Pokud dítě onemocní a lékař potvrdí potřebu ošetřování, každý z rodičů může uplatnit nárok na ošetřovné, i když by mohla ošetřovat i babička nebo by si ošetřování zajistila zaměstnankyně jiným způsobem (Váš případ).

Proto postup správy sociálního zabezpečení není v souladu s předpisy.

*Pokud onemocní dítě starší 10 let, jak se postupuje? Dříve se musela dopisovat věta o závažnosti onemocnění.*

Věta o závažnosti choroby se již neuvádí. Musí se však konstatovat, že u osoby starší 10 let její zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu nezbytně vyžaduje ošetřování jinou osobou.

JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo

## POZVÁNKA

Právní kancelář České lékařské komory pořádá  
ve čtvrtek dne 16. června 2011 od 10 hodin

v kongresovém sále hotelu ILF v Praze 4, Budějovické náměstí

## PRÁVNÍ SEMINÁŘ ČESKÉ LÉKAŘSKÉ KOMORY

Přednáší: JUDr. Jan Mach, ředitel právní kanceláře ČLK  
Mgr. Miloš Máca, právník právní kanceláře ČLK  
MUDr. Zdeňka Kučerová, MBA, ředitelka odboru kontroly  
a revize Ústřední pojišťovny VZP ČR

### Z programu upozorňujeme na:

Aktuální rozhodnutí soudů ve věcech právní odpovědnosti zdravotnických zařízení a trestní odpovědnosti zdravotníků  
Informace o stavu přípravy nových zdravotnických zákonů a připomínkách České lékařské komory – JUDr. Mach  
Z agendy právní kanceláře ČLK – spory se zdravotními pojišťovnami, uplatňování regulací, kvalifikační dohody – Mgr. Máca  
Zkušenosti z kontrolní a revizní činnosti VZP ČR – čeho se vyvarovat, nejčastější problémy – MUDr. Kučerová MBA

Účastnický poplatek pro členy ČLK – 500,- Kč.  
Účastnický poplatek pro nečleny ČLK – 2 000,- Kč.



## > Vyšší příspěvek na bydlení

Náklady na bydlení se neustále zvyšují. Vedle toho dochází od 1. ledna 2011 v řadě obcí a měst k deregulaci nájemného. V důsledku toho se řada rodin dostává do svízelné sociální situace. Aby se předešlo těmto nežádoucím jevům, umožňuje zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb. poskytovat příspěvek na bydlení (dále „příspěvek“).

Jeho poskytování je závislé, kromě výše rozhodného příjmu, na stanovení výše nákladů na bydlení a normativních nákladů na bydlení. Vzhledem k tomu, že výše nákladů na bydlení se průběhem času mění, je vláda v § 28 zákona o státní sociální podpoře zmocněna stanovit nařízením vždy k 1. lednu pro období do 31. prosince téhož roku výši

- nákladů srovnatelných s nájemným,
- částek, které se započítávají za pevná paliva,
- částek normativních nákladů na bydlení.

Tato právní úprava umožňuje každoročně stanovit výši nákladů na bydlení a normativních nákladů na bydlení tak, aby jejich výše a jejich dopad na příspěvek odpovídaly aktuálním nákladům, případně cenám v oblasti bydlení.

### **Kdo má nárok na příspěvek**

Vláda využila svého zákonného zmocnění a svým nařízením ze 7. prosince 2010 č. 414/2010 Sb. stanovila výši normativních nákladů na bydlení pro rok 2011. **Ty jsou odstupňované podle velikosti obce a podle počtu osob v rodině.** V důsledku toho se pak zvyšuje i příspěvek na bydlení. To zajímá zvláště mnoho nájemníků, kterým se od ledna 2011 nebo i v průběhu roku často skokově zvýší činže, a proto čím dál více potřebují pomoc státu.

Nárok vzniká tehdy, jestliže nájemce je v bytě hlášen k trvalému pobytu a celkové náklady rodiny na bydlení přesahují 30 % jejich příjmů, v Praze 35 %. Stanovené podíly z příjmů musí být při tom nižší než normativní náklady.

**Příspěvek může dostat nejen rodina s nezaopatřenými dětmi, ale i rodina bezdětná nebo jednotlivec, např. vlastník nebo nájemní uživatel bytu, majitel rodinného domku apod.**

Může ho dostat i nájemce obytné místnosti v zařízení určeném k trvalému bydlení, jako jsou např. penziony, ubytovny, svobodárny.

Splňuje-li nárok na příspěvek několik osob, může ho dostat jen jedna z nich. Jedná se např. o společný nájem bytu nebo o spoluvlastnictví bytu. Pokud by se tyto osoby nedohodly na tom, kdo příspěvek dostane, určí oprávněnou osobu příslušný úřad rozhodující o dávce (úřad práce). Vychází se u toho, že je věcí těchto osob, aby se poté vyrovnaly finančně mezi sebou.

Za nájemce bytu se počítají oba manželé, jde-li o společný nájem bytu podle § 703 a násl. občanského zákoníku.

**Nárok na příspěvek vzniká při splnění ostatních podmínek z titulu společného nájmu bytu i tomu z manželů, na kterého není napsána nájemní smlouva, neboť společný nájem vzniká podle občanského zákoníku automaticky.** Příspěvek lze přiznat k těmto bytům jen jednou, ale též tomu z manželů, který není uveden v nájemní smlouvě. Podmínkou je, že spolu manželé trvale žijí.

### **Skutečné náklady na byt**

Do skutečných nákladů se počítá nájemné, náklady za plyn, elektřinu, vodné a stočné, odvoz odpadu, centrální vytápění nebo pevná paliva. Za náklady se považují i náklady na úklid společných prostor v domě, čištění komínů apod., za podmínky, že náklady nejsou součástí nájemného. Náklady se dokládají nájemní smlouvou, případně rozpisem nákladů za plnění poskytovaná s užíváním bytu.

U družstevních bytů, bytů vlastníků a vlastníků nemovitostí se nevychází ze skutečných nákladů, nýbrž z částek uvedených v zákoně jako srovnatelné náklady, jejichž výše je odstupňována podle počtu osob, které jsou pro tyto účely společně posuzovány. V tomto případě nejde tedy o skutečné náklady, nýbrž o náklady fiktivně stanovené. Proto se tyto náklady neprokazují. Jiné náklady se nemohou započítávat. Jedná se např. o poplatek za telefon, poplatky za televizi a rozhlas, nájemné za garáž apod.

Náklady na bydlení se stanoví jako jejich průměr za kalendářní čtvrtletí bezprostředně předcházející čtvrtletí, na které se nárok na výplatu dávky prokazuje nebo uplatňuje.

### **Příjem rodiny**

Do příjmu rodiny se počítají například i přídavky na děti, rodičovský příspěvek, podpora v nezaměstnanosti, nemocenské dávky apod. **Za rodinu se pro účely příspěvku považují všechny osoby, které jsou v témže bytě hlášeny k trvalému pobytu** s tím, že orgán rozhodující o dávce (úřad práce) může v případě, kdy některá ze společně posuzovaných osob po dobu nejméně tří měsíců byt prokazatelně neužívá, rozhodnout, že se k takové osobě pro nárok i pro výši dávky nebude přihlížet.

### **Jak vypočítat příspěvek**

Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl mezi normativními náklady na bydlení, které jsou stanoveny podle počtu členů rodiny a velikostí obce a násobkem rozhodného čistého příjmu (příjem rodiny) vynásobeným koeficientem 0,30, v Praze 0,35. Pokud jsou skutečné náklady nižší než normativní, použijí se skutečné. V případě, že rozhodný příjem společně posuzovaných osob pro tyto účely nedosahuje životního minima, započítává se pro stanovení výše příspěvku příjem ve výši životního minima.

## Příspěvek na bydlení v nájemních bytech

Nové nařízení vlády stanovilo normativní náklady na bydlení pro období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2011. Je ovšem nutné rozeznávat bydlení v nájemních bytech, v družstevních bytech a v bytech vlastníků. U jedné osoby jsou tyto náklady u **nájemních bytů** v Praze 6363 Kč (do 31. 12. 2010 to byla částka 5877 Kč), v obci nad 100 tisíc obyvatel 5117 Kč (dříve 4816 Kč), v obci od 50 tisíc do 100 tisíc obyvatel je to 4863 Kč, v obci od 10 tisíc do 50 tisíc obyvatel je to 4406 Kč (4309 Kč) a v obci do 10 tisíc obyvatel 4293 Kč (4016 Kč). U dvou posuzovaných osob v rodině jsou náklady v Praze 9183 Kč (8489 Kč) a v závislosti na výše uvedeném počtu obyvatel v obci 7478 Kč (7037 Kč), 7130 Kč (6738 Kč), 6505 Kč (6344 Kč) a 6350 Kč (5943 Kč). U tří osob jsou v Praze náklady 12 557 Kč (11 638 Kč), dále v závislosti na počtu obyvatel 10 328 Kč (9739 Kč), 9872 Kč (9348 Kč), 9056 Kč (8832 Kč) a 8852 Kč (8309 Kč). U 4 a více osob jsou náklady v Praze 15 744 Kč (dříve 14 597 Kč), dále 13 055 Kč (12 307 Kč), 12 506 Kč (11 835 Kč), 11 521 Kč (11 213 Kč) a 11 276 Kč (10 582 Kč).

### Příklad:

Osamělá důchodkyně v Praze má důchod 9000 korun měsíčně, za bydlení v nájemním domě vydá celkem 6000 korun měsíčně. Její příjem (9000 Kč) se vynásobí koeficientem 0,35. Vychází částka 3150 Kč a ta je nižší než normativní náklady na bydlení (6363 Kč). Nárok na příspěvek vzniká. Jeho výše se zjistí tak, že od normativních nákladů pro jednu osobu v Praze – 6363 Kč – se odečte 35 % příjmů důchodkyně, tedy 3150 Kč. Příspěvek činí 3213 Kč.

## Příspěvek na bydlení v bytech v osobním vlastnictví

U družstevních bytů a v bytech vlastníků, např. u rodinných domků nebo u bytů v osobním vlastnictví, **jsou náklady na bydlení stanovené v nařízení vlády nižší.**

Např. u čtyřčlenné rodiny jsou náklady na bydlení v rodinném domku nebo v bytě v osobním vlastnictví stanoveny shodně jak pro Prahu, tak i pro další obce (nerozhoduje počet obyvatel) – 9950 Kč (dříve 9078 Kč). U tříčlenné rodiny jsou náklady 7818 Kč (dříve 7124 Kč), u dvoučlenné rodiny 5584 Kč (dříve 5062 Kč) a u jednotlivce 3723 Kč (dříve 3356 Kč).

### Příklad:

*Rodiče se dvěma dětmi bydlí ve vlastním domku, kde jsou všichni čtyři trvale hlášení. Domek je v obci s počtem obyvatel nižším než 10 tisíc. Náklady (s nájemným) činí 1900 Kč, náklady na elektřinu, plyn, centrální vytápění činí 5200 Kč, to je celkem 7100 Kč. Průměrný měsíční příjem těchto osob za 1. čtvrtletí roku 2010 činil 20 000 Kč. Normativní náklady na bydlení u těchto osob činí od 1. ledna 2011 částku 9950 Kč.*

Rodina splňuje obě podmínky nároku na příspěvek, neboť náklady členů rodiny na bydlení (7100 Kč) přesahují součin rozhodného příjmu a koeficientu 0,30 (20 000 x 0,30 = 6000 Kč) a zároveň jejich náklady na bydlení (7100 Kč) nejsou vyšší než jejich normativní náklady na bydlení (9950 Kč).

Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl nákladů na bydlení a rozhodným příjmem vynásobeným 0,30 [7100 – (20 000 x 0,30)], a činí tedy 1100 Kč měsíčně. Příspěvek bude přiznán na II. čtvrtletí 2011.

### Příklad:

*Mladí manželé bydlí v nájemním bytě mimo Prahu v obci s 60 tisíci obyvatel. Když sečtou všechny své čisté příjmy, mají 15 000 korun. Přitom nájem, který platí (včetně energií a poplatků), je 7000 Kč. Výpočet: 15 000 Kč x 0,30 = 4500 Kč (v Praze by to bylo krát 0,35). 30 % příjmu (4500 Kč) nestačí na pokrytí nájmu v částce 7000 Kč. Nařízení vlády stanoví, že náklady na bydlení ve městě s obyvateli od 50 do 100 tisíc jsou pro dva lidi 7130 Kč. Rozdíl mezi náklady a příjmem (nikoliv mezi příjmem a skutečným nájmem) je 7130 Kč – 4500 Kč = 2630 Kč.*

## Kam podat žádost

Žádost o příspěvek podává žadatel (občan) na příslušném úřadu práce, podle místa trvalého bydliště. Vedle obsahových náležitostí, které stanoví zákon číslo 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře v § 68, musí se k žádosti přiložit např. doklad o tom, že byt je užíván podle nájemní smlouvy nebo na základě vlastnictví k nemovitosti, doklad o výši nájemného, nákladů za plnění poskytovanou s užíváním bytu, včetně dokladů za elektřinu, plyn, vodné, stočné apod. Rovněž se předkládá občanský průkaz, rodný list dětí do 15 let, pokud žijí v bytě, a doklad o výši čtvrtletního příjmu (do příjmu se započítává i přídavek na dítě a rodičovský).

**Pro prokazování potřebných údajů je možné použít všech prostředků, kterými lze zjistit a objasnit skutečný stav věci, pokud jsou tyto prostředky v souladu s právními předpisy.** Mohou to být nejen různé doklady, ale i výslechy svědků, záznamy z jiných úředních jednání, rozhodnutí jiných orgánů a jako důkaz lze připustit i čestné prohlášení.

V případě, že je žádost o příspěvek vyhověno, úřad práce nevydává rozhodnutí. O přiznání dávky se žadatel dozví z písemného oznámení o jeho výši.

## Závěr

Úřad práce jako příslušný orgán státní sociální podpory může poskytovat příspěvek na bydlení. Mají na něj nárok občané, kteří bydlí v nájemních nebo družstevních bytech, v bytech, které jsou v osobním vlastnictví, nebo v rodinných domcích, případně ve svobodárnách, ubytovnách apod. Musí však splnit zákonné podmínky, které jsou stanoveny v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Jejich náklady na bydlení musí být vyšší, než jsou vládou stanovené normativní a jiné náklady na bydlení. Úpravu těchto částek vláda každoročně stanoví svým nařízením, tentokrát od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2011.

JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo

## > Úrazy na pracovních cestách

**Úrazy na pracovních cestách se nevyhýbají nikomu z nás. Štěstí je, když dojde „pouze“ k poškození vozidla a nehoda se obejde bez zranění. Ale i s tím jsou pak komplikace. V poslední době se množí úrazy, které se přihodí při podnikovém školení o víkend. Jak se na tyto případy dívají právní předpisy?**

### Pracovní cesta

Pracovní cesta je časové omezení vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (§ 42 zákoníku práce – dále ZP). Protože jde o výkon práce na dobu nezbytné potřeby, musí s vysláním na pracovní cestu zaměstnanec souhlasit. Cestu pak vykoná podle pokynu zaměstnavatele na pracoviště, které je buď mimo obvod obce jeho pravidelného pracoviště, nebo v obvodu obce jeho bydliště. Vždy tedy jde o plnění úkolů (podle pokynů zaměstnavatele) na jiném místě, než je místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Pravidelným pracovištěm je třeba chápat místo výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě nebo na které byl zaměstnanec převeden nebo přeložen.

Vždy je třeba především vymezit pracoviště zaměstnance. Jsou však povolání, u nichž je místo výkonu práce se zaměstnancem sjednáno v pracovní smlouvě širěji. **Například u opravářů, pracovníků služeb, je sjednán jako výkon práce určitý obvod města nebo okresu, u obchodních dealerů dokonce i území České republiky.** Pokud tedy opraváři konají cesty za opravami v „rámci“ takto vymezeného obvodu, nejde u nich o pracovní cestu, ale o plnění pracovních úkolů v rámci pracovní smlouvy. Může se však stát, že cesta z místa jednoho zaměstnavatele k jiné firmě může u některého zaměstnance znamenat pracovní cestu, u jiného plnění pracovních úkolů. *Například půjde-li mechanik do firmy, která je mimo obvod místa jeho pravidelného pracoviště, jedná se u tohoto zaměstnance o pracovní cestu. Jde-li z této firmy do jiné montér v rámci obvodu svého pravidelného pracoviště, jedná se u něho o plnění pracovních úkolů a tuto cestu je nutno posuzovat jako cestu potřebnou během práce.*

ZP v § 34 reaguje na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec. V tomto případě je pro počátek pracovní cesty rozhodující místo (obec), z něhož tyto cesty nejčastěji začínají.

### Příklad:

*Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce Středočeský kraj. Pro účely cestovních náhrad však místo výkonu práce sjednáno nemá. Pravidelným pracovištěm je to místo, z něhož začínají pracovní cesty. Bydlí-li v Benešově a odtud vyjíždí na pracovní cesty, pak je pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad Benešov.*

### Činnost na pracovní cestě

Činnost, která je předmětem pracovní cesty, je vlastní plnění úkolů zaměstnance na pracovní cestě. Mezi ně patří i činnosti konané na pracovní cestě pro zaměstnavatele na podnět spoluzaměstnanců, nebo činnosti konané na podnět odborové organizace, a činnosti, které zaměstnanec koná z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Za úkon nutný před počátkem práce a po jejím skončení je nutno považovat i cestu do zaměstnání a zpět. Pro účely náhrady škody způsobené pracovním úrazem platí však omezení uvedené v § 380 odstavec 3 ZP. Podle tohoto ustanovení pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Toto omezení však neplatí pro jiný druh škody, například utrpěl-li zaměstnanec na cestě do zaměstnání věcnou škodu. Protože pro účely odškodnění pracovních úrazů je třeba zjistit, kdy jde u zaměstnance o cestu do zaměstnání a kdy jde o úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, je nutné se tímto rozlišováním zabývat i u pracovní cesty. Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště, nebo místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení (§ 387 odstavec 2 ZP). Z tohoto ustanovení vyplývá, že u pracovní cesty část cesty, kterou zaměstnanec musí vykonat, aby se dostal do místa, které je cílem pracovní cesty, se posuzuje jako cesta do zaměstnání a část jako úkon nutný před počátkem práce. Toto rozlišování je nutné pro odškodňování pracovní úrazů.

### Cesta na nádraží

Jde-li o pracovní cestu konanou veřejným hromadným dopravním prostředkem, je pro určení počátku a konce pracovní cesty rozhodující doba odjezdu a příjezdu stanovená jízdním řádem pro veřejný hromadný dopravní prostředek, kterého zaměstnanec použije k dopravě z místa, které je cílem pracovní cesty a zpět. Použije-li jiného dopravního prostředku, např. osobního auta, motocyklu nebo kola, je rozhodující skutečná doba odjezdu tohoto vozidla a jeho příjezdu zpět. Obdobně při použití letadla je to stanovená doba odletu a přiletu letadla.

**Cesta zaměstnance z jeho bytu až do vstupu do vlaku nebo autobusu, či jeho cesta do místa vstupu do auta, ať již služebního nebo soukromého, se považuje za cestu do zaměstnání. Úraz, který by zaměstnanec utrpěl na této cestě, není možné odškodnit jako úraz pracovní.**

### **Odjezd dopravního prostředku**

V praxi – především pro odškodňování pracovních úrazů – se však ujal širší výklad, že pracovní cesta nezačíná až odjezdem vlaku nebo autobusu podle jízdního řádu, ale již vstupem na vlakové či autobusové nádraží. Dojde-li tedy k úrazu zaměstnance v nádražní nebo autobusové hale či na nástupišti autobusu, ještě před vstupem do vlaku nebo autobusu, kterého zaměstnanec použije při pracovní cestě, **půjde o pracovní úraz**. Tento výklad je zcela namístě, protože odstraňuje případy, které většina zaměstnanců považovala za nelogické. Zaměstnanec, který koná časově delší cestu vlakem, dostaví se na nádraží o půl hodiny dříve, aby si zajistil místo. Začátek pracovní cesty by se mu počítal až od doby odjezdu vlaku, který se může opozdit. Stejně tak by bylo nelogické, kdyby při cestě zpět měl vlak hodinové zpoždění a pracovní cesta by zaměstnanci skončila v době podle jízdního řádu, kdy zaměstnanec ještě jede ve zpožděném vlaku, a tato jeho činnost by se považovala za cestu ze zaměstnání.

### **Vlastní vůz**

Podle tohoto širšího výkladu, jestliže zaměstnanec použije k pracovní cestě vlastního auta, motocyklu nebo jízdního kola, počíná pracovní cesta okamžikem jeho vstupu do auta, nasednutím na motocykl nebo jízdní kolo. Je však nutné si uvědomit, že zaměstnanec, než uvede vozidlo do provozu, je povinen učinit některé nutné úkony, například u auta zkontrolovat stav benzínu, oleje v motoru, brzdové kapaliny, zkontrolovat nahuštění pneumatik, čistotu skel a elektrické vybavení, včetně směrových světel apod. Tyto úkony lze zahrnout pod úkony nutné před počátkem pracovní cesty a po jejím skončení.

**Cesta zaměstnance z bydlíště do garáže je cestou do zaměstnání a úraz na této cestě nelze považovat za úraz pracovní. Utrpí-li však úraz při nahušťování pneumatik nebo při zavírání garáže, půjde již o pracovní úraz.**

### **U zaměstnanců, kteří používají k pracovní cestě motocykl nebo jízdní kolo, by šlo o pracovní úraz již při dopravě motocyklu nebo kola z místa jeho uskladnění v domě nebo na dvorku na silnici a zpět.**

Za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů se nepovažuje cesta z místa bydliště tehdy, jestliže je toto místo ve stejné obci jako jeho pravidelné pracoviště. Tato cesta se posuzuje jako cesta do zaměstnání a úraz utrpěný na této cestě nelze odškodnit jako úraz pracovní.

### **Více denní pracovní cesty**

Pro praxi jsou důležité pracovní cesty konané ve více dnech, neboť úrazy, které se při nich přihodí, zejména při ubytování, se posuzují nesprávně. Zaměstnanec se může ubytovat v některém hotelu, ale může bydlet i v soukromí. V takovém případě se považuje za nutný úkon před počátkem pracovní cesty cesta od vstupu na nádraží v místě jeho bydliště až do doby, kdy vstoupí do hotelu nebo bytu, kde má být v cíli pracovní cesty ubytován. To platí samozřejmě také v případě, kdy zaměstnanec odejde z nádraží v místě svého bydliště až do vstupu do podniku, ve kterém plní pracovní úkoly na pracovní cestě. Jestliže se potom odebere z této organizace do místa ubytování, jde již o cestu ze zaměstnání a úraz na této cestě nelze odškodnit jako pracovní. Stejně tak se posuzuje při několikadenních pracovních cestách cesta, kterou zaměstnanec vykonává z místa přechodného ubytování do místa určeného k plnění pracovních úkolů na pracovní cestě. Úrazy, ke kterým dojde na těchto cestách, nelze odškodnit jako úrazy pracovní.

Pro účely odškodňování pracovních úrazů se za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů na pracovní cestě považuje jen cesta nutná k přepravě zaměstnance z místa jeho bydliště do místa ubytování nebo pracoviště v jiné obci, která je cílem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je potom činnost na pracovní cestě, která je jejím předmětem. Cesta z místa ubytování na pracoviště a zpět je cestou do zaměstnání a zpět.

Za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů se nepovažuje činnost konaná během ubytování, stravování, při návštěvě kulturních podniků apod.

### **Úraz při teambuildingu**

Mnohé firmy sledují zvyšování odborné připravenosti a prohlubování kvalifikace svých zaměstnanců. Proto často pořádají několikadenní školení, které se uskutečňuje o víkendy (tzv. teambuilding). Pokud dojde přitom k úrazu zaměstnance (např. při sportovní činnosti si zaměstnanec zlomil nohu), je možné tento úraz považovat za pracovní. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu je pro závěr, zda se jedná o plnění pracovních úkolů nebo zda je dána přímá souvislost s plněním takových pracovních úkolů, nutno posoudit obsahovou náplň pracovní cesty. **V případě, že by bylo prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit „výjezdního zasedání“ bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se jednat o školení k prohloubení kvalifikace, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci oprávněn uložit.** V takovém případě by pak zranění, které zaměstnanec v rámci teambuildingu utrpěl, bylo nutno považovat za pracovní.

### **S vlastním vozem bez souhlasu**

V praxi se často objevují problémy s odškodňováním pracovních úrazů na pracovních cestách, kdy zaměstnavatel nechce odškodnit úraz proto, že zaměstnanci nepovolil jet na pracovní cestu vlastním vozem.

Než odpovíme na otázku v současnosti často vyslovovanou, je **třeba si ujasnit, co je předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Na tento problém nalezneme odpověď v ustanovení § 349 ZP. Předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, tedy předpisy hygienické a protiepidemické, technické normy, dopravní předpisy a další.

Nelze opomenout ani konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizení (§ 349 odstavec 2 ZP). Při jejich porušení zaměstnancem se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za pracovní úraz.

Z toho je zřejmé, že i zaměstnavatelé mohou vydávat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou obecně platné pro jejich zaměstnance. Je na vůli zaměstnavatele, jakým způsobem bude takový předpis publikovat, zda to bude samostatné opatření, směrnice apod., nebo zda bude zahrnut do jiné normy jako její součást, např. do pracovního řádu. Z hlediska závaznosti způsob uveřejnění není rozhodující.

Pracovní řády se na pracovištích vydávají k upevnění vnitřního pořádku a pracovní kázně a k zajištění organizace práce. Kdyby zákaz použití vlastních motorových vozidel na pracovní cestu byl obsažen v pracovním řádu, šlo by o závazný předpis pro zaměstnance. Zaměstnavatel by se mohl zprostit případné odpovědnosti za pracovní úraz způsobený si zaměstnancem na pracovní cestě ve vlastním motorovém vozidle.

Je sporné, zda za konkrétní pokyn lze považovat i takový, který vydává např. mistr několika podřízeným zaměstnancům generálně. Uvážíme-li, že pokyn musí být konkrétní, pak pod tímto pojmem nelze spatřovat jen konkrétního zaměstnance a vedoucího, ale také konkrétní podmínky, v jejichž důsledku je pokyn vydáván. Konkrétním pokynem je například pokyn, který dá vedoucí autoprovozu řidiči, aby při mazání čepů použil montážní jámu a nikoliv zvedák.

O pokyn by se např. jednalo tehdy, kdyby byl zaměstnanci vydán zákaz jízdy na pracovní cestu proto, že je na cestě nebezpečí úrazu (vozovka je zledovatělá apod.). Není vyloučeno, aby pokyn byl motivován stavem, který je u některého zaměstnance zřejmý a trvá delší dobu.

**Například vedoucí zakáže zaměstnanci jezdit na pracovní cestu vlastním autem proto, že ví o jeho nervové labilitě apod.**

**Muselo by jít o důvody, které jsou specifické a mají vztah k pracovním povinnostem. Přitom zaměstnavatel své záporné stanovisko k použití vlastního vozidla zaměstnancem na pracovní cestě nemusí zdůvodňovat.**

### **Kdy zaměstnavatel nehradí škodu**

Použije-li zaměstnanec k pracovní cestě vlastní vozidlo a dojde-li na této cestě k jeho poškození, jsou právní důsledky odlišné. Rozhoduje, zda současně došlo k poškození vozidla (věcné škodě) a k ublížení na zdraví řidiče-zaměstnance. Při současném poškození vozidla i ublížení na zdraví zaměstnance se jedná o pracovní úraz a odpovědnost zaměstnavatele se posuzuje podle § 366 ZP. Za náhradu škody na zdraví i na vozidle odpovídá zaměstnavatel, pokud se nezprostit odpovědnosti. To se může stát prohlášením zaměstnavatele, že „nebude hradit škodu na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu“ (§ 265 odstavec 3 ZP). Jde však jen o zproštění odpovědnosti za věcnou škodu.

Dále zaměstnavatel za škodu neodpovídá, jestliže ke škodě došlo v důsledku opilsti zaměstnance nebo porušením bezpečnostních předpisů. Mezi tyto předpisy se počítají i pravidla silničního provozu, takže ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele stačí, když k nehodě došlo zaviněním zaměstnance. Například smyk na vozovce, nepřizpůsobení rychlosti, nedání přednosti apod. – zkrátka porušení „pravidel“. Bylo-li toto jednání zaměstnance jednou z příčin škody, zaměstnavatel nemá odpovědnost plně, ale zčásti a podle míry zavinění se krátí i náhrada škody. Při škodě na vozidle, kdy naštěstí nedojde k úrazu zaměstnance, se odpovědnost zaměstnavatele „přesouvá“ z oblasti pracovních úrazů do „obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu“. Vždy tedy jde o pracovní cesty. Určil-li zaměstnavatel k této cestě hromadný dopravní prostředek a zaměstnanec

použil – byť z vážných důvodů – svoje vozidlo a došlo k nehodě (bez poškození zdraví), zaměstnavatel žádnou odpovědnost nemá. Uplatní se uvedené ustanovení ZP. Pokud by nehodu zavinil někdo jiný, například protijedoucí řidič, může svůj nárok uplatňovat na něm.

Svůj souhlas či nesouhlas s použitím vozidla může zaměstnavatel spojovat s existencí havarijní pojistky vozidla, s ne zkušeností řidiče, bezpečností provozu, povětrnostními podmínkami, technickým stavem vozidla apod. Důvod nesouhlasu s použitím vozidla nemusí však zaměstnanci sdělovat, jednoduše mu odmítné „podepsat cesták na auto“.

Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel by hradil škodu na vozidle zaměstnance pouze tehdy, jestliže k ní došlo zaviněným porušením povinností někoho jiného a jestliže se škoda stala při plnění pracovních úkolů.

### **Příkaz, který nepatří do pracovní náplně**

Často se stává, že zaměstnavatel vydá zaměstnanci příkaz, který nepatří do jeho pracovní náplně. Zaměstnanec uposlechne a při této činnosti se mu stane úraz. Správně by k takové činnosti a podobným příkazům mělo docházet jen zcela výjimečně. Jde tedy o práci, která nespadá do pracovní náplně zaměstnance.

*Například ředitel dá příkaz technikovi, aby řídil auto za nemocného řidiče, a zaměstnanec poslechne, ač mohl příkaz odmítnout. Přitom to nemusí být ani příkaz, jehož splnění přináší prospěch zaměstnavateli nebo který souvisí s plněním jeho úkolů. Může se týkat i soukromé věci vedoucího (vedoucí pošle svého zaměstnance, aby mu něco koupil). Úraz, který se zaměstnanci stane při takové činnosti, nutno považovat za úraz pracovní, neboť i v těchto případech jde o plnění pracovních úkolů.*

JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo

# > Telefonické hovory na pracovišti

Pokrok v komunikačních a informačních technologiích je významnou hybnou silou ekonomického rozvoje. Současně však představuje nová rizika pro ochranu lidských práv a svobod, včetně práv zaměstnanců a zaměstnavatelů. Nové technologie například stírají hranice mezi pracovním a soukromým životem tím, že vytvářejí nové možnosti nárůstu přesčásové práce, možnosti pracovat doma či na zavolání (homeworking, teleworking) apod. Nové technologie umožňují zaměstnavatelům mít zaměstnance neustále pod dohledem, „svádějí“ je ke kontrole elektronické pošty, obsahu hlasových komunikací, k monitorování využívání počítačů apod.

Ovšem často i zaměstnanci neoprávněně zasahují do majetkových práv zaměstnavatele. Např. tím, že využívají „služební“ telefony, tedy pracovní prostředky přidělené zaměstnavatelem, k vyřizování svých soukromých záležitostí. Zaměstnavateli tak vznikají neodůvodněné finanční náklady. Pracovněprávní předpisy, zejména zákoník práce (dále ZP), mu dávají dostatek právních možností k obraně, aniž by ohrožoval základní lidská práva a svobody zaměstnance.

## **Nedotknutelnost práv a svobod**

Např. Listina základních práv a svobod stanoví, že nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením. Toto právo je povinen dodržovat a chránit nejen konkrétní subjekt (např. úřad, instituce, vyšetřovací orgán apod.) v „civilním“ životě občana, ale i **zaměstnavatel, u něhož občan (zaměstnanec) podle jeho pokynů a v jeho prospěch pracuje** v tzv. závislé činnosti (pracovní poměr nebo dohoda o práci konaná mimo pracovní poměr).

Nejde však jen o ochranu přepravovaných zpráv v rámci listovního tajemství, ale i o další práva zaměstnance, která musí zaměstnavatel chránit. Jde např. o ochranu osobních údajů zaměstnance, dále jeho osobnosti, včetně ochrany cti, o přísná pravidla pro uplatňování sankcí v případě porušení těchto práv apod.

## **Soukromé telefony**

Zaměstnavatelé mají zájem na ochraně svých majetkových práv. Mezi opatření patří i snižování nákladů na telefonické hovory svých zaměstnanců. Stále se vyskytují zaměstnanci, kteří firemní telefon využívají k soukromým hovorům a k zařizování osobních záležitostí. Legislativní předpisy stanoví rámeček pro postup zaměstnavatelů.

Není málo případů, kdy zaměstnavatelé za tím účelem zřizují různá technická zařízení, která umožňují zjistit telefonní čísla, na která telefonuje zaměstnanec. Zaměstnavatel je přitom veden dobrou snahou, aby zaměstnanec vyřizováním soukromých záležitostí nezvyšoval náklady zaměstnavatele za telefonní služby a plně se věnoval zaměstnání. Při zjištění, že zaměstnanec telefonoval na soukromé číslo, předepisují pak telefonní poplatky zaměstnanci ve formě náhrady škody nebo i přímo srážejí ze mzdy. I při řešení těchto problémů je nutno postupovat podle ústavních zásad a předpisů, které je rozpracovávají. Tajemství obsahu telefonních zpráv podléhá ochraně podle trestního zákona a je zaručeno Listinou základních práv a svobod.

Bude-li mít zaměstnavatel **závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti**, může kontrolovat i soukromé telefonické hovory zaměstnance. K takovému postupu dává zaměstnavateli oprávnění nový zákoník práce (dále ZP) v § 316 odstavec 3. Musí však informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

To platí i o dalších zásadách do soukromí zaměstnance, jako je např. zavádění kamerových systémů apod.

ZP v § 316 odstavec 1 ovšem nově stanoví důležitou povinnost i zaměstnancům. Ti nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení (např. firemní telefon). Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Je otázkou pro personální praxi i pro soudní rozhodování, co je nutno vidět pod pojmem „**přiměřená kontrola zaměstnavatele**“ ve smyslu § 316 odstavec 1 ZP. Zřejmě to nebude oprávnění zaměstnavatele, aby zaznamenával, kontroloval a sledoval obsah telefonických rozhovorů svých zaměstnanců, byť by se jednalo o soukromé hovory, ale mohl by – podle názoru autora – zjišťovat a identifikovat telefonní čísla, na která zaměstnanec volal.

V rozporu se zákonným ustanovením nebude tedy postup zaměstnavatele, kdy bude identifikovat telefonní čísla, na která volají zaměstnanci, třeba i zavedením technického zařízení do telefonní ústředny. K tomu musí mít ovšem závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele (viz § 316 odstavec 2 zákoníku práce). Musí však informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Zatím nelze říci, o jaké typy zaměstnavatelů (firem) se jedná. Hodně napoví personální praxe. V každém případě by se zřejmě jednalo o peněžní ústavy, banky, počítačové firmy apod., u nichž je nutno chránit know-how nebo jiné údaje vztahující se ke zvláštnímu předmětu činnosti zaměstnavatele.

## Soukromé telefony a trestní zákon

Z uvedených zásad vychází nový trestní zákoník č. 40/2009 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2010. V § 182 je uvedena skutková podstata trestného činu porušení tajemství dopravovaných zpráv. Dopustí se ho ten, kdo úmyslně poruší tajemství např. datové, textové, hlasové, zvukové či obrazové zprávy posílané prostřednictvím sítě elektronických komunikací a přiřaditelné k identifikovanému účastníku nebo uživateli, který zprávu přijímá. Tohoto trestného činu se dopustí i osoba, která prozradí tajemství, o němž se dozvěděla z písemností, telegramu, telefonního hovoru nebo přenosu prostřednictvím sítě elektronických komunikací, který nebyl určen jí. Dřívější trestní zákoník č. 140/1961 Sb. sice měl podobné ustanovení, nepostihovalo však dostatečně protiprávní jednání zejména zaměstnavatelů při kontrole telefonických hovorů.

## Souhlasím s „odposloucháváním“

V praxi se vyskytují názory, že zaměstnanec může v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě se zaměstnavatelem vyslovit souhlas s tím, že zaměstnavatel bude kontrolovat obsah telefonických hovorů zaměstnanců třeba tím, že instaluje příslušná technická zařízení. Souhlas s kontrolou obsahu telefonických hovorů nemůže zaměstnanec platně vyslovit z několika důvodů. Základní lidská práva a svobody jsou nezadatelné a nezcižitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Znamená to, že nikdo jich nemůže být zbaven ani zákonem ani se jich nemůže zbavit sám tím, že by se jich vzdal.

Vedle této ústavní zásady platí § 19 odstavec 1 ZP, podle něhož neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Zaměstnanec svým souhlasem v pracovní smlouvě by se předem vzdával svého práva na ochranu přepravovaných zpráv, tedy práva, které mu zaručuje Listina základních práv a svobod.

## Náklady za telefonické hovory

Ve světle § 316 odstavec 1 a 2 ZP je nutno vykládat postup zaměstnavatele při uplatňování náhrady škody, kterou mu zaměstnanec způsobil zvýšenými náklady spojenými se soukromými telefonickými hovory.

Podle ZP zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním (§ 250 odstavec 1 a násl. ZP). Škodou se rozumí zmenšení majetku.

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že ji způsobil porušením povinností z pracovního poměru. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniká jen tehdy, jestliže se dopustil nějakého protiprávního jednání nebo opomenutí. Povinnosti vyplývají především z jeho pracovní smlouvy, ale nejsou to jen povinnosti, které byly v pracovní smlouvě výslovně dohodnuty. Zejména má povinnost plnit pracovní úkoly podle pokynů nadřízených a řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnancům. Jestliže např. zaměstnavatel vydal pokyn nebo příkaz, že zaměstnanec nemůže využívat firemní telefon k soukromým účelům, je zaměstnanec povinen tento pokyn respektovat. Kromě toho by zaměstnanec porušil ustanovení § 316 odstavec 1 ZP, podle něhož nesmí užívat pro svou potřebu bez souhlasu zaměstnavatele telekomunikační zařízení. V opačném případě by se jednalo o protiprávní jednání a o porušení pracovních povinností. V opakovaných a prokazatelných případech by s ním mohl zaměstnavatel skončit pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) ZP.

## Náhrada škody

Tím by se ovšem nevyloučila možnost pro zaměstnavatele uplatňovat na zaměstnanci nárok na náhradu škody, která mu vznikla použitím firemního telefonu k soukromým účelům. Zaměstnavatel by však musel prokázat, že zaměstnanec porušil právní povinnost stanovenou mu např.

v ZP, v pracovním řádu, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v příkazu vedoucího a že ke škodě došlo v příčinné souvislosti mezi tímto protiprávním jednáním a vzniklou škodou.

## Jen věrohodné důkazy

Závažnou okolností je věrohodné prokázání, že zaměstnanec telefonoval na určité telefonní číslo s úmyslem vyřídit si svou soukromou záležitost. Je pak otázkou dokazování, zda pouze ze samotného faktu, že se nejednalo „o služební“ telefonní číslo, je možné vyvodit závěr, že zaměstnanec si telefonicky vyřizoval své osobní záležitosti a že zaměstnavateli proto vznikla škoda v podobě zvýšených nákladů na telefonický provoz. Mohou totiž nastat situace, z nichž ani při prokázání „soukromého“ telefonního čísla nelze s jistotou tvrdit, že se jednalo o soukromý telefonický rozhovor. *Například mzdová účetní si ověřovala některé údaje vyplývající z její pracovní náplně na finančním úřadu, u daňového poradce nebo u poradenské firmy.*

Je ovšem nutno vzít v úvahu i další legislační pohled na řešení této záležitosti: zaměstnanec je povinen podle § 301 písm. b) ZP využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání veřejných prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, nemůže si v pracovní době vyřizovat své soukromé záležitosti a není oprávněn zneužívat služební počítač ani jiné výrobní a pracovní prostředky. Pokud by zaměstnavatel zjistil, že telefonické hovory jsou v takovém množství, pro které zaměstnanec nemůže plnit úkoly spočívající v plném využívání pracovní doby, může se jednat o porušení pracovních povinností a následovat sankce ze strany zaměstnavatele. Toto porušení pracovních povinností musí však zaměstnavatel věrohodně a objektivně prokázat, aniž by zasahoval a uváděl údaje z obsahu telefonických hovorů. Výjimka je v případech, kdy by jednání zaměstnavatele spočívající v kontrole obsahu telefonických hovorů opravňoval závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti.

Zaměstnanci ve správních úřadech, mezi něž řadíme i územní samosprávné celky, mají pracovní povinnosti podle § 303 ZP rozšířeny. Ovšem i oni jsou povinni využívat pracovní dobu, zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání apod.

Je proto účelné záležitosti spojené s vyřizováním soukromých telefonátů vždy řešit vhodnými firemními organizačními a technickými opatřeními, např. přidělením služebního mobilního telefonu, dohodou o formě úhrad nákladů, zřízením telefonních automatů apod.

V některých firmách to praktikují tím způsobem, že stanoví limit pro náklady za telefonování, např. 300 Kč měsíčně, které „hradí“ zaměstnavatel. Předpokládá se, že jde většinou o služební hovory. Telefonické hovory, jejichž náklady přesahují 300 Kč měsíčně, zaměstnanec prokazuje jako „služební“, v opačném případě je hradí sám nebo jejich část.

### Ochrana cti zaměstnance

Na zaměstnance, který vykonává práci pro zaměstnavatele v pracovním poměru nebo v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce, se v plném rozsahu vztahuje ZP a další pracovněprávní předpisy a v určitých případech i občanský zákoník (viz nálezy Ústavního soudu k zákoníku práce č. 116/2008 Sb., s účinností od 14. dubna 2008). Občanský zákoník (§ 11) se uplatní i v případě ochrany osobnosti zaměstnance (§ 11). Kromě života a zdraví chrání občanský zákoník zaměstnance jako občana před neoprávněnými zásahy do občanské cti, lidské důstojnosti, soukromí, jména a projevu osobní povahy. Takové zásahy mohou být provedeny i telefonicky.

Příkladem je v praxi mnoho. Rozšiřování nepravdivých údajů ze soukromého života zaměstnance, sdělování informací zaměstnavatelem jinému zaměstnavateli o pracovních schopnostech zaměstnance, uveřejňování nepravdivých údajů ve sdělovacích prostředcích o pracovní činnosti zaměstnance apod.

Občanský zákoník a další právní předpisy (např. tiskový zákon a zákon o rozhlasovém a televizním vysílání) umožňují zaměstnancům, aby využili práva ochrany osobnosti před neoprávněnými zásahy. Mohou např. požadovat uveřejnění odpovědi v tisku, pokud bylo předtím uveřejněno skutkové tvrzení, které se týká cti, důstojnosti nebo soukromí osoby nebo jména či dobré pověsti osoby, nebo domáhat se toho, aby zaměstnanec zaměstnavatele odstranil neoprávněné zásahy do cti zaměstnance (např. rozšiřováním nepravdivých tvrzení na pracovišti o rodinném životě zaměstnance).

Pokud by zadostiučinění v morální formě bylo nepostačující, může soud na návrh poškozeného zaměstnance rozhodnout o poskytnutí náhrady nemajetkové formy v penězích (tzv. žaloby na ochranu občanské cti). Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

### Ochrana pověsti zaměstnavatele

Bez obrany v případě zásahu do pověsti není ani zaměstnavatel. Právnická osoba (např. obchodní společnost nebo podnik jako zaměstnavatel) nemá právo na ochranu osobnosti jako fyzická osoba, ale má práva obdobná. Má např. právo na ochranu svého názvu a své dobré pověsti. Při neoprávněném zásahu do těchto práv se i ona může soudní cestou domáhat toho, aby se neoprávněný uživatel jeho jména zdržel užívání a odstranil závadný stav. Může se též domáhat přiměřeného zadostiučinění (satisfakce), které může požadovat i v penězích.

Zvláštní ochranu pro případ neoprávněného užívání firmy podnikatele upravuje § 12, § 44 až 55 obchodního zákoníku, např. i ve formě náhrady škody, která byla podnikateli způsobena.

*JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo*

## Předplatné časopisu Informace pro lékařské praxe pro rok 2011

činí **1245 Kč** (včetně DPH)

**Předplacením časopisu  
Informace pro lékařské praxe  
pro rok 2011 si zajistíte:**

**6 čísel časopisu,  
a monotematické přílohy.**

Na vyžádání zašleme elektronický  
archiv 2010.

Pro předplatitele časopisu  
poskytujeme zdarma  
právní, daňovou a administrativní  
poradnu na písemné dotazy.

Nabídka nákupu tiskopisů  
pouze pro předplatitele časopisu:  
recepty za 9 Kč za 100 listů  
a ostatní tiskopisy za příznivé ceny.

Připravujeme i další předplatitelské  
výhody, o kterých budete postupně  
informováni.

Časopis si můžete objednat  
na e-mailu: **info@infolekar.cz**  
a na adrese redakce časopisu  
**Informace pro lékařské praxe,  
Konstantinova 1481/20,  
149 00 Praha 4,**  
na telefonu **267 910 430,**  
faxem **267 910 433.**

Děkujeme Vám za podporu.  
Věříme, že i v budoucnu naleznete  
v našem časopise pro svou praxi  
mnoho užitečného!

Za vydavatele časopisu  
*Mgr. Alena Švejnhová*