

# Informace pro lékařské praxe číslo 6/2011

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:

**MAX**

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:

Zdravotnická dokumentace  
Ceník služeb v ordinaci

## část 1. Automobil > 3

### > Lékař a automobil

*Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056*

## část 2. Lékař zaměstnavatel > 12

### > Lékař jako zaměstnavatel

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

### > Zkušební doba

*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

### > Dohody o provedení práce

*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

### > Dohody o provedení práce a zdravotní pojištění od 1. 1. 2012

*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*

### > Sociální pojištění v roce 2012

*redakčně zpracováno*

### > Nové řešení otázek kolem dovolené

*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

### > Pracovní poměr na dobu určitou

*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

### > Výpověď z pracovního poměru

*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

### > Odstupné

*JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo*

## část 3. Nové zdravotnické zákony > 30

### > Úhrada očkování proti HPV

*redakčně zpracováno*

### > Nové zdravotnické zákony

*JUDr. Jan Mach, ředitel právní kanceláře ČLK*

### > OSVČ a změny ve zdravotním pojištění v roce 2012

*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*

## část 4. Pozvánky na seminář

### > Daňové povinnosti provozovatelů lékařských praxí > 11

### > Nové zdravotnické zákony > 38

### Vážení přátelé,

od začátku nového roku vejde v platnost mnoho změn v Zákoníku práce.

Lékaři-zaměstnavatelé by měli vzít na vědomí zásadní změny týkajících se dohod o provedení práce nebo změny ve zkušební době.

Nová úprava se týká pracovních poměrů na dobu určitou, změny budou v pracovní době a jejím rozvržení, v čerpání dovolené. Porušení režimu při pracovní neschopnosti může být nově důvodem k výpovědi.

Změny se budou týkat výše odstupného, budou i v pojetí neplatnosti právních úkonů. Snažili jsme se vše důležité, co se Vás týká, připravit co nejpráhledněji.

Zpracovali jsme i přehled nových zdravotnických zákonů, které nás budou v dalších letech významně ovlivňovat. S výjimkou jedné novely zákona o veřejném zdravotním pojištění neprošly zatím Sbírkou zákonů. Text zákonů se však již nemůže významně měnit.

Další změny, které se týkají daní a DPH, připravíme do příštího čísla.

Přejeme Vám, abyste co nejlépe vstoupili do nového roku 2012 a co nejlépe zvládli změny, které nás opět čekají. Přejeme Vám a Vaším rodinám vše dobré a mnoho úspěchů a radosti v osobním životě.

*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.**

**Merck Sharp & Dohme, s. r. o.**

**NAVI team, s. r. o.**

**PHARMIKS Europe, s. r. o.**

**UNTRACO, v. o. s.**

# > Lékař a automobil

**Výdaje související s pořízením automobilu a jeho používáním pro účely související s provozem privátní lékařské praxe představují významnou položku v celkových ročních daňových výdajích privátního praktického lékaře. Překvapivě však stále ještě značná část provozovatelů NZZ nemá v otázkách týkajících se osobního automobilu dostatek kvalitních informací. Proto se mnohdy dopouští řady daňových omylů, které mohou mít za následek finanční ztráty a komplikace ve vztahu se správcem daně.**

**Následující text je zpracován dle právního stavu platného pro zdaňovací období kalendářního roku 2011.**

## 1. Výchozí předpoklady a omezující podmínky

Provozovatelem NZZ je fyzická osoba podnikající podle zvláštních předpisů, která vede daňovou evidenci a není plátcem daně z přidané hodnoty.

Osobním automobilem (OA) je míněno silniční motorové vozidlo druhově takto vymezené v zákoně číslo 56/2001 Sb. a v technickém průkazu vozidla označené jako M1.

## 2. Pořízení automobilu

Ze strany provozovatelů NZZ dochází k pořízení OA zpravidla koupí a to buď zaplacením celé kupní ceny v okamžiku převzetí vozidla, případně ve splátkách, či na úvěr nebo smlouvou o finančním pronájmu s následnou koupí (leasingovou smlouvou). V případech pořízení automobilu kupní smlouvou vyvstává otázka, zda se bude kupní smlouva uzavírat podle občanského, nebo podle obchodního práva. V praxi připadají v úvahu obě možnosti.

Pokud se bude jednat o závazkový vztah mezi podnikateli při jejich podnikání, bude se smlouva řídit Obchodním zákoníkem.

Pokud si však provozovatel privátní lékařské praxe (podnikatel) bude kupovat OA pro svoji osobní potřebu, případně pro jinou než podnikatelskou činnost, bude se uzavíraná kupní smlouva řídit pravidly Občanského zákoníku. Podle občanského zákoníku bude uzavřena kupní smlouva i v případě, že kupující nedá najevo, že se jedná o nákup pro jeho podnikatelskou činnost.

## 3. Automobil zařazený do obchodního majetku

Zda zařadit či nezařadit automobil do obchodního majetku, je otázka, kterou může řešit pouze fyzická osoba. Přitom na možnost provozovatele NZZ zařadit automobil do obchodního majetku nemá sebemenší vliv skutečnost, zda byl zakoupen „na IČO“ nebo „na RČ“ (podle obchodního nebo podle občanského práva). Právnícká osoba má automobil zařazený do obchodního majetku vždy, splňuje-li podmínku, že je jeho vlastníkem. Definice obchodního majetku je uvedena v § 4 odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP): *Obchodním majetkem se pro účely daně z příjmů fyzických osob rozumí souhrn majetkových hodnot (věcí, pohledávek a jiných práv a penězi ocenitelných jiných hodnot), které jsou ve vlastnictví poplatníka a o kterých bylo nebo je účtováno anebo jsou nebo byly uvedeny v evidenci majetku a závazků pro účely stanovení základu daně a daně z příjmů (dále jen „daňová evidence“). Dnem vyřazení majetku z obchodního majetku poplatníka se rozumí den, kdy poplatník o tomto majetku naposledy účtoval nebo jej naposledy uváděl v daňové evidenci.*

Předpokládejme, že fyzická osoba, podnikatel, který vede daňovou evidenci, zakoupila automobil. Ten používá výhradně pro účely podnikání, a proto se jej rozhodla zařadit do obchodního majetku. Fakticky to znamená, že uvedla automobil do evidence dlouhodobého hmotného majetku (její forma není závazně předepsána).

A od tohoto okamžiku se automobil stal jeho součástí. Z této skutečnosti vyplývají jisté daňové dopady, a to především z pohledu možnosti uplatnění daňově uznatelných výdajů.

### 3.1 Používaný výhradně pro účely podnikání

U automobilu zařazeného v obchodním majetku poplatníka a používaného výhradně pro účely podnikání lze uplatnit jako daňově uznatelné především následující výdaje:

- Daňové odpisy automobilu (jsou řešeny samostatně v další části tohoto textu).
- Daňové odpisy případného technického zhodnocení provedeného na OA.
- Výdaje související s provozem OA, jako jsou např. opravy, údržba, technické prohlídky, měření emisí, zákonné pojištění, havarijní pojištění, nákup dálniční známky, dlouhodobé parkovné (pronájem garáže nebo parkovacího místa).
- Zaplacená silniční daň.
- Výdaje na pohonné hmoty v prokázané výši a krátkodobé parkovné při pracovních cestách. Provozovatel NZZ dokládá spotřebu i cenu PHM dokladem o jejich nákupu. Neexistuje pro něj žádná jiná varianta (průměrná cena PHM vyhlášená ministerstvem práce a sociálních věcí nebo zveřejňovaná ministerstvem financí).
- Obecně je nutno prokázat výdaje na pořízení určitého množství PHM a dále pak, že tyto pořízené pohonné hmoty byly spotřebovány v souvislosti s dosažením, zajištěním a udržením zdanitelných příjmů poplatníka. Prokazování nákupu PHM nečiní zpravidla problém, vychází se především z příjmových

dokladů od čerpacích stanic. Prokázání jejich spotřeby v souvislosti s podnikáním v podstatě nelze bez evidence pracovních cest v knize jízd. Musí být vedena tak, aby rozptýlila případné pochybnosti správce daně při daňové kontrole. Ty by se mohly objevit v případech, kdy průměrná spotřeba je vyšší než ta, která je uváděna v technickém průkaze vozidla, ale především zda absolvovaná jízda byla či nebyla pracovní cestou.

– Paušální výdaj na dopravu silničním motorovým vozidlem dle §24 odst. 2, písmeno zt) zákona o daních z příjmů (dále jen „paušální výdaj na dopravu“), pokud nebyl uplatněn výdaj na dopravu silničním motorovým vozidlem ve skutečné, prokázané výši. Paušální výdaj činí 5000 Kč za každý celý kalendářní měsíc zdaňovacího období nebo období, za které se podává daňové přiznání, ve kterém poplatník využíval příslušné silniční motorové vozidlo k dosažení, zajištění nebo udržení zdanitelných příjmů, a současně toto silniční motorové vozidlo nepřenechal ani po část příslušného kalendářního měsíce k užívání jiné osobě.

### 3.2 Používaný zčásti pro osobní potřebu

Je-li automobil zařazen v obchodním majetku poplatníka, ale je používán pro účely podnikání jen zčásti, protože je používán i k soukromým jízdám, je nutno veškeré související výdaje krátit. Pouze silniční daň je daňově uznatelným výdajem v plné výši.

#### Příklad:

Provozovatel NZZ MUDr. A má osobní automobil zahrnutý v obchodním majetku a za rok 2010 s ním najel 12 000 km, z toho 9600 km (80 %) v souvislosti s podnikáním a 2400 km (20 %) pro soukromé účely.

Vypočtený roční daňový odpis představoval částku 100 000 Kč, ostatní související výdaje 40 000 Kč. Jako daňový odpis lze uplatnit 80 000 Kč a ostatní výdaje 32 000 Kč.

*Pokud se poplatník rozhodl použít paušální výdaj na dopravu silničním motorovým vozidlem a používá motorové vozidlo pouze zčásti k dosažení, zajištění a udržení zdanitelného příjmu, lze na takové silniční motorové vozidlo uplatnit též pouze část paušálního výdaje na dopravu a to ve výši 80 % z částky 5 000 Kč, tj. 4 000 Kč. Použití kráceného paušálu na dopravu zakládá povinnost krátit ostatní výdaje související s provozem motorového vozidla, které nejsou obsaženy v paušálu, včetně odpisů, rovněž o 20 %.*

## 4. Daňové odpisy

Automobil může daňově odepisovat pouze poplatník, který k němu má vlastnické právo a má jej zahrnutý ve svém obchodním majetku. Pravidla pro stanovení odpisů jsou uvedena v § 26 až 33 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Osobní automobily jsou od 1. 1. 2008 zařazeny do druhé odpisové skupiny s dobou odepisování 5 let. Poplatník se může rozhodnout, zda bude uplatňovat rovnoměrné, nebo zrychlené odpisy. Jejich výše se odvíjí od vstupní ceny, kterou je v případě koupě automobilu pořizovací (kupní) cena.

*Příklad výpočtu rovnoměrných daňových odpisů osobního automobilu pořízeného koupí v roce 2008 a vstupní cenou 500 000 Kč. Při rovnoměrném odepisování hmotného majetku zařazeného do druhé odpisové skupiny se v prvním roce odepisování uplatní 11% roční odpisová sazba, v dalších letech odpisová sazba 22,25%.*

Zdaňovací období (rok odepisování)	Způsob stanovení odpisů	Odpis v Kč	Zůstatková hodnota v Kč
2008	500 000 x 0,11	55 000	445 000
2009	500 000 x 0,2225	111 250	333 750
2010	500 000 x 0,2225	111 250	222 500
2011	500 000 x 0,2225	111 250	111 250
2012	500 000 x 0,2225	111 250	0
Celkem		500 000	

*Příklad výpočtu zrychlených daňových odpisů osobního automobilu pořízeného koupí v roce 2008 a vstupní cenou 500 000 Kč. Při zrychleném odepisování hmotného majetku zařazeného do druhé odpisové skupiny se v prvním roce odepisování přiřadí koeficient 5, v dalších letech koeficient 6.*

*Vlastní odpis se stanoví v prvním roce odepisování jako podíl vstupní ceny a přiřazeného koeficientu (5). V dalších zdaňovacích obdobích jako podíl dvojnásobku zůstatkové ceny a rozdílu mezi přiřazeným koeficientem (6) a počtem let, po které byl již automobil odepisován.*

Zdaňovací období (rok odepisování)	Způsob stanovení odpisů	Odpis v Kč	Zůstatková hodnota v Kč
2008	500 000 : 5	100 000	400 000
2009	(2x400 000) : (6-1)	160 000	240 000
2010	(2x240 000) : (6-2)	120 000	120 000
2011	(2x120 000) : (6-3)	80 000	40 000
2012	(2x40 000) : (6-4)	40 000	0
celkem		500 000	

## 5. Technické zhodnocení osobního automobilu

Ze strany provozovatelů nestátních zdravotnických zařízení může v praxi dojít k nesprávnému rozlišení oprav a technického zhodnocení.

### Oprava automobilu

**Opravou** se odstraňují účinky částečného opotřebení nebo poškození za účelem uvedení do předchozího nebo provozuschopného stavu. Uvedením do provozuschopného stavu se rozumí provedení opravy s použitím jiných než původních materiálů, dílů, součástí nebo technologií, pokud tím nedojde k technickému zhodnocení.

**Údržbou** se rozumí soustavná činnost, kterou se zpomaluje fyzické opotřebení a předchází poruchám a odstraňují se drobné závady. Výdaje na opravu automobilu a jeho údržbu jsou daňově uznatelnými výdaji, pokud je OA zahrnut do obchodního majetku poplatníka.

### Technické zhodnocení automobilu

Technickým zhodnocením se podle § 33 zákona o daních z příjmů rozumí kromě jiného i výdaje na rekonstrukci a modernizaci majetku, pokud převýšily u jednotlivého majetku ve zdaňovacím období v úhrnu částku 40 000 Kč.

Modernizací se rozumí rozšíření vybavenosti nebo použitelnosti automobilu. Z daňového hlediska je oproti opravě u technického zhodnocení zásadní rozdíl v tom, že technické zhodnocení není přímo daňovým výdajem, ale do výdajů se uplatňuje postupně formou daňových odpisů.

### Příklad:

Provozovatel NZZ MUDr. A má osobní automobil zahrnutý v obchodním majetku a používá jej výhradně pro podnikatelské účely.

V roce 2011 se rozhodl automobil vylepšit montáží zabezpečovacího zařízení, klimatizace a úpravou palivového systému pohonem na plyn.

Hodnota provedených prací přesáhne ve svém úhrnu částku 40 000 Kč. Jedná se o typické příklady prací, které mají charakter technického zhodnocení. Vynaložená částka zvýší vstupní cenu automobilu, pokud bude provedena v prvním roce odepisování. Pokud bude provedeno v dalších letech, zvyšuje vynaložená částka zůstatkovou cenu automobilu v roce, kdy bylo technické zhodnocení uvedeno do provozu.

**Varianta 1:** MUDr. A rozdělí provedení shora uvedených prací do dvou zdaňovacích období tak, že v každém zdaňovacím období nepřesáhne vynaložená částka 40 000 Kč. Potom, i když se o technické zhodnocení jedná, může vynaložené částky uplatnit jako přímý daňový výdaj.

**Varianta 2:** MUDr. A provede uvedená veškerá vylepšení na osobním automobilu v roce 2011. Předpokládejme následující ilustrační ceny: klimatizace 19 500 Kč, přestavba pohonu na plyn 19 500 Kč, zabezpečovací zařízení 1 500 Kč. MUDr. A se rozhodl neuplatnit do daňově uznatelných výdajů částku 1 500 Kč za zabezpečovací zařízení. Vynaložená částka nepřesáhla z tohoto důvodu 40 000 Kč, a proto může celou částku (39 000 Kč) uplatnit jednorázově jako daňový výdaj.

## 6. Silniční daň

Dle § 2 odst. 1 zákona č. 16/1993 Sb., o dani silniční, ve znění pozdějších předpisů, jsou předmětem daně silniční motorová vozidla a jejich přípojná vozidla registrovaná a provozovaná v České republice, jsou-li používána k podnikání nebo k jiné samostatné výdělečné činnosti. Z uvedeného jednoznačně vyplývá, že není z hlediska silniční daně rozhodující, zda je automobil zařazen do obchodního majetku nebo nikoliv. Rozhodující je skutečnost, zda je nebo není automobil používán v souvislosti s podnikáním. Nelze se nezmínit o rozrůstající se skupině provozovatelů NZZ, fyzických osob, kteří uplatňují výdaje procentem z dosažených příjmů. Ti mají zpravidla tendenci s přechodem z uplatňování výdajů ve skutečné (prokázané) výši na výdaje uplatňované procentem z dosažených příjmů ukončit registraci k silniční dani a tím i platby této daně. Tento krátkozraký postup nelze doporučit, neboť **automobil je v dnešní době bezesporu alespoň zčásti nutným prostředkem k zajištění podnikatelské činnosti prakticky u každého provozovatele nestátního zdravotnického zařízení.**

Poplatníkem daně silniční bude v našem případě provozovatel NZZ jako osoba zapsaná v technickém průkazu. Základem daně je u osobního automobilu zdvihový objem motoru v cm<sup>3</sup>. Daňové přiznání se podává nejpozději do 31. 1. kalendářního roku následujícího po uplynutí zdaňovacího období. V průběhu zdaňovacího období má poplatník povinnost platit zálohy na daň. Ty jsou splatné v termínech do 15. dubna, 15. července, 15. října a 15. prosince. V dubnovém termínu lze samozřejmě uhradit celou roční výši záloh, což bude u provozovatelů NZZ, fyzických osob, zpravidla začasť využívaný postup.

Roční sazby daně u osobních automobilů:

Zdvihový objem motoru	Roční sazba daně
Do 800 cm <sup>3</sup>	1 200 Kč
Nad 800 cm <sup>3</sup> do 1 250 cm <sup>3</sup>	1 800 Kč
Nad 1 250 cm <sup>3</sup> do 1 500 cm <sup>3</sup>	2 400 Kč
Nad 1 500 cm <sup>3</sup> do 2 000 cm <sup>3</sup>	3 000 Kč
Nad 2 000 cm <sup>3</sup> do 3 000 cm <sup>3</sup>	3 600 Kč
Nad 3 000 cm <sup>3</sup>	4 200 Kč

Sazba daně se snižuje o 48 % po dobu následujících 36 kalendářních měsíců od data jejich první registrace a o 40 % po dobu následujících dalších 36 kalendářních měsíců a o 25 % po dobu následujících dalších 36 kalendářních měsíců. Nárok na příslušné snížení sazby daně vzniká počínaje kalendářním měsícem první registrace vozidla a končí u téhož vozidla po 108 kalendářních měsících. Při změně provozovatele vozidla s nárokem na snížení sazby daně lze u nového provozovatele uplatnit příslušné snížení sazby daně nejdříve v kalendářním měsíci zápisu změny provozovatele v technickém průkazu.

**Snížení sazby** daně dle shora uvedeného textu novely zákona je promítnuto v další tabulce:

Zdvihový objem motoru	Roční sazba daně	Snížená sazba o 48 %	Snížená sazba o 40 %	Snížená sazba o 25 %
Do 800 cm <sup>3</sup>	1 200 Kč	624 Kč	720 Kč	900 Kč
Nad 800 cm <sup>3</sup> do 1 250 cm <sup>3</sup>	1 800 Kč	936 Kč	1 080 Kč	1 350 Kč
Nad 1 250 cm <sup>3</sup> do 1 500 cm <sup>3</sup>	2 400 Kč	1 248 Kč	1 440 Kč	1 800 Kč
Nad 1 500 cm <sup>3</sup> do 2 000 cm <sup>3</sup>	3 000 Kč	1 560 Kč	1 800 Kč	2 250 Kč
Nad 2 000 cm <sup>3</sup> do 3 000 cm <sup>3</sup>	3 600 Kč	1 512 Kč	2 160 Kč	2 700 Kč
Nad 3 000 cm <sup>3</sup>	4 200 Kč	2 184 Kč	2 520 Kč	3 150 Kč

Tato tabulka dává přehled o výši daně po uplatnění slevy.

Mnohdy však bude pro poplatníka výhodnější znát nikoliv výši daně po snížení, ale **výši slevy**. Na to reaguje níže uvedená tabulka:

Zdvihový objem motoru	Roční sazba daně	Snížená sazba o 48 %	Snížená sazba o 40 %	Snížená sazba o 25 %
Do 800 cm <sup>3</sup>	1 200 Kč	576 Kč	480 Kč	300 Kč
Nad 800 cm <sup>3</sup> do 1 250 cm <sup>3</sup>	1 800 Kč	864 Kč	720 Kč	450 Kč
Nad 1 250 cm <sup>3</sup> do 1 500 cm <sup>3</sup>	2 400 Kč	1 152 Kč	960 Kč	600 Kč
Nad 1 500 cm <sup>3</sup> do 2 000 cm <sup>3</sup>	3 000 Kč	1 440 Kč	1 200 Kč	750 Kč
Nad 2 000 cm <sup>3</sup> do 3 000 cm <sup>3</sup>	3 600 Kč	1 728 Kč	1 440 Kč	900 Kč
Nad 3 000 cm <sup>3</sup>	4 200 Kč	2 016 Kč	1 680 Kč	1 050 Kč

## 7. Koncesionářské poplatky

Povinnost hradit tyto poplatky je dána zákonem č. 348/2005 Sb., o rozhlasových a televizních poplatcích. V zásadě lze říci, že poplatníkem je každý, kdo vlastní rozhlasový přijímač, případně televizní přijímač. Poplatky jsou příjmem Českého rozhlasu, resp. České televize. Měsíční výše rozhlasového poplatku činí 45 Kč, měsíční výše televizního poplatku činí 100 Kč.

### Hrazení poplatku za rozhlasový přijímač v automobilu

Je-li rozhlasový nebo televizní přijímač příslušenstvím dopravního prostředku, poplatníkem je provozovatel dopravního prostředku. Poplatník, který je fyzickou osobou (nepodnikatel), platí rozhlasový poplatek z jednoho rozhlasového přijímače a televizní poplatek z jednoho televizního přijímače, a to i v případě, že jich vlastní, drží nebo

z jiného právního důvodu užívá více, včetně rozhlasového nebo televizního přijímače, který je příslušenstvím jím provozovaného dopravního prostředku. Pro určení povinnosti hradit poplatky za rozhlasový přijímač umístěný v automobilu je rozhodující, kdo je provozovatelem automobilu. Dle zákona č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, je provozovatelem vozidla vlastník vozidla.

Pokud jde o vozidlo zahrnuté v obchodním majetku, je provozovatelem vozidla fyzická osoba podnikatel.

Pokud v obchodním majetku není, je provozovatelem fyzická osoba-nepodnikatel.

Pokud tedy automobil je v obchodním majetku provozovatele NZZ, vzniká povinnost poplatků za přijímač hradit. Při nesplnění zákonných povinností (tedy neuhrazení poplatku za přijímač) je poplatník povinen zaplatit Českému rozhlasu kromě dlužných poplatků i přírážku ve výši 5 000 Kč v případě, že tak učinil v souvislosti s placením rozhlasového poplatku. Přírážka se platí za každý rozhlasový přijímač, za který nebyla splněna povinnost platit rozhlasový poplatek.

### Shrnutí

Soukromý lékař, provozovatel nestátního zdravotnického zařízení, je povinen hradit poplatky za každý přijímač, který má ve zdravotnickém zařízení. V případě, že má automobil v obchodním majetku, je povinen hradit poplatek i za přijímač zabudovaný v automobilu.

## 8. Automobil nezařazený do obchodního majetku

Jak již bylo dříve řečeno, k podnikatelské činnosti používaný osobní automobil, který není zahrnut do obchodního majetku poplatníka, může připadat v úvahu pouze u podnikatele (provozovatele NZZ), který podniká jako fyzická osoba.

Jedná se o případy, kdy fyzická osoba používá k podnikání vlastní osobní automobil, přičemž vlastním osobním automobilem je i osobní automobil, který je součástí společného jmění manželů. Přitom může v úvahu připadat více reálných variant.

Z daňového hlediska jsou u provozovatele NZZ rozhodující následující dvě varianty:

- osobní automobil nikdy nebyl zařazen v obchodním majetku daného poplatníka ani nebyl pořízen formou finančního pronájmu (na leasing),
- osobní automobil byl v minulosti zařazen v obchodním majetku poplatníka.

### 8.1 Osobní automobil, který nikdy nebyl zařazen v obchodním majetku daného poplatníka ani nebyl pořízen formou finančního pronájmu (na leasing)

Pro tento případ je třeba především nutno konstatovat, že u provozovatele NZZ nebude tato varianta příliš častá.

Z daňového hlediska je totiž výhodné používat pro podnikatelské účely osobní automobil nezařazený v obchodním majetku poplatníka pouze v případě nízké pořizovací ceny a vysokého počtu najetých kilometrů, což si následně blíže objasníme na ilustračních příkladech.

V případě používání OA nezařazeného v obchodním majetku poplatníka je daňovým výdajem základní sazba náhrady, která činí od 1. 1. 2011 částku 3,70 Kč za ujetý km, a náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty.

Náhrada výdajů za spotřebované PHM se stanoví jako násobek průměrné spotřeby PHM zjištěné z údajů uvedených v technickém průkazu vozidla a cena PHM. Cenu PHM lze zjistit dvěma způsoby, a to buď z ceny uvedené na dokladu o nákupu PHM, nebo z průměrných cen zveřejněných ministerstvem financí ve finančním zpravodaji, po uplynutí zdaňovacího období.

Ceny PHM platné pro zdaňovací období kalendářního roku 2011 jsou uvedeny v následující tabulce:

Druh PHM	Rok 2011
Benzin Special BA-91	31,40 Kč/l
Benzin Natural BA-95	31,60 Kč/l
Benzin Super plus (Natural) BA-98	33,40 Kč/l
Nafta motorová	30,80 Kč/l

#### Důležité upozornění:

Každoročně jsou vyhlašovány dvojí ceny pohonných hmot. Tyto dvojí ceny mají zcela rozdílné použití a nelze je zaměňovat.

- **Ceny stanovené Ministerstvem práce a sociálních věcí** – tyto ceny lze použít pouze v případě pracovní cesty zaměstnance vozidlem neposkytnutým zaměstnavatelem, pokud zaměstnanec neprokáže cenu spotřebovaných PHM na pracovní cestě dokladem o jejich nákupu.
- **Ceny stanovené Ministerstvem financí** – tyto ceny slouží výhradně ke stanovení daňově uznatelných výdajů na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů u poplatníků (podnikatelů – provozovatelů NZZ) používajících k pracovním cestám vozidla nezahrnutá do jejich obchodního majetku.

### 8.2 Osobní automobil byl dříve zařazen v obchodním majetku poplatníka

V případě, že provozovatel NZZ používá pro účely své podnikatelské činnosti OA, který byl v minulosti zařazen v jeho obchodním majetku, může při pracovních cestách jako daňově uznatelné uplatnit pouze náhrady výdajů za spotřebované pohonné hmoty, a nikoliv již základní náhradu ve výši 3,70 Kč /km. Tento postup vychází z ustanovení § 24 odst. 2 písm. k) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Je zřejmé, že tato varianta není zpravidla pro provozovatele NZZ z daňového hlediska výhodná. Přitom není pro uplatnění tohoto postupu podstatné, zda podnikatel – provozovatel NZZ osobní automobil zařadí a následně vyřadí OA z obchodního majetku bez změny vlastnického práva k tomuto vozidlu, či zda ke změně vlastnického práva dojde (tj., že dojde k jeho prodeji a následně k jeho zpětnému odkupu). Pro názornost je uvedeno několik typických příkladů.

#### Příklad č. 1:

*MUDr. A koupil osobní automobil, zařadil jej do svého obchodního majetku a používal jej pro své podnikatelské aktivity. Automobil daňově odepisoval a v okamžiku, kdy jeho zůstatková hodnota byla nulová (byl daňově zcela odepsán), se rozhodl jej z obchodního majetku vyřadit, ale dále používat pro podnikání. Při uskutečnění pracovní cesty může v tomto případě daňově uplatnit jen náhradu za spotřebované pohonné hmoty.*

#### Příklad č. 2:

*MUDr. B uzavřel smlouvu o finančním pronájmu OA s následnou koupí (finanční leasing). Po skončení leasingové smlouvy osobní automobil odkoupil za 1 000 Kč a zařadil jej v této ceně do svého obchodního majetku. Po čase tento OA z obchodního majetku vyřadil, ale bude jej i nadále používat pro své podnikatelské aktivity. I v tomto případě může při uskutečnění pracovní cesty uplatnit pouze náhradu za spotřebované pohonné hmoty.*

### Příklad č. 3:

MUDr. C prodal osobní automobil, který měl v minulosti zařazený ve svém obchodním majetku. Důvodem byla skutečnost, že vozidlo bylo ve špatném technickém stavu. Příjem z prodeje řádně zdanil daní z příjmů fyzických osob. Nový majitel OA zrenovoval a MUDr. C zvažuje odkoupit vozidlo zpět a to za podstatně vyšší cenu, než za jakou ho prodal. Pokud by vozidlo používal v souvislosti s podnikáním, mohl by při uskutečnění pracovní cesty uplatnit opět pouze náhradu za spotřebované pohonné hmoty.

### Příklad č. 4:

MUDr. D prodal, případně daroval, osobní automobil, který měl v minulosti zařazený ve svém obchodním majetku, synovi, jenž jej bude používat pro své vlastní podnikatelské aktivity. Pokud ten uskuteční pracovní cestu tímto vozidlem, je jeho daňovým výdajem jak základní sazba náhrady, která činí 3,70 Kč za ujetý km, tak i náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty, neboť on OA ve svém obchodním majetku nikdy zahrnut neměl. Stejná by byla situace, pokud by syn osobní automobil zařazený v obchodním majetku otce po jeho smrti zdědil.

## 9. Automobil pronajatý (na leasing)

### 9.1 Pořízený formou finančního pronájmu a nájem byl uplatněn jako daňový výdaj

Pokud byl osobní automobil pořízen formou finančního pronájmu a nájem byl uplatněn jako daňový výdaj, pak aby byly splněny podmínky daňové uznatelnosti leasingových splátek, musel poplatník, po ukončení doby pronájmu, automobil odkoupit a zařadit do svého obchodního majetku.

Výdaje související s provozem uplatňuje i nadále jako daňově uznatelné.

V případě, že se rozhodl po čase automobil z obchodního majetku vyřadit, ale i nadále jej používat pro účely své podnikatelské činnosti, může jako daňově

uznatelné uplatnit pouze výdaje na spotřebované pohonné hmoty, a to ve výši dle technického průkazu vozidla. V žádném případě však nemůže jako daňově uznatelnou uplatnit základní náhradu, která v současnosti činí 3,70 Kč/km.

### 9.2 Pořízený formou finančního pronájmu a nájem nebyl uplatněn jako daňový výdaj

Jiná je situace, pokud poplatník používá pro své podnikatelské aktivity vlastní osobní automobil, který sice byl předmětem finančního leasingu, ale splátky nájemného nebyly a to ani částečně uplatněny v jeho daňových výdajích. V takovém případě může uplatnit jak základní náhradu v částce 3,70 Kč/km, tak spotřebované pohonné hmoty ve výši dle technického průkazu vozidla.

## 10. Evidence jízd

Pokud poplatník uplatnil paušální výdaj na dopravu silničním motorovým vozidlem, je situace vyřešena a evidenci jízd není povinen prokazovat, a tedy ani vést knihu jízd. Pokud uplatňuje výdaje na provoz vozidla ve skutečné, prokázané výši, je výhradně na něm, jak prokáže, že výdaje související s provozem automobilu jsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Jednu z možností evidence jízd a výdajů souvisejících s provozem automobilu uvádí následující tabulka.

Kniha jízd 2011								
Leden								
datum	Místo jednání (odkud-kam)	Účel pracovní cesty	hodina		Stav tachometru		Ujeto km	Nákup PHM
			odjezd	příjezd	počát.	koneč.		

Ujeto km	
Z toho z podnikání	
Zůstatek PHM z minulého měsíce v litrech	
Nákup PHM	
Spotřeba PHM	
Zůstatek PHM do příštího měsíce	
Průměrná spotřeba v litrech na 100 km	

## 11. Závěr

Tento příspěvek zcela nepochybně neobsáhl všechny možné varianty, s nimiž se může provozovatel nestátního zdravotnického zařízení v souvislosti s provozem osobního automobilu setkat. Rovněž tak nezodpověděl všechny případné otázky, které si provozovatel NZZ v souvislosti s provozem osobního automobilu může položit.

Autor článku rád přivítá konkrétní dotazy k tematice lékař a automobil, na které se pokusí v příštích číslech tohoto časopisu odpovědět.

Ing. František Elis,  
daňový poradce evidenční číslo 0056



# DAŇOVÉ POVINNOSTI PROVOZOVATELŮ LÉKAŘSKÝCH PRAXÍ

## Příprava pro podání daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období kalendářního roku 2011

Přednášku vede Ing. František Elis, daňový poradce 0056

Seminář se bude konat v přednáškové místnosti Advokátní kanceláře Korunní  
Rezidence Korunní, Korunní 108a/2569, Praha 10-Vinohrady

**Termín: sobota 14. ledna 2012, 9.00–14.00 hodin**

### Odborný program:

- Uplatňování daňově uznatelných výdajů ve skutečné, prokázané výši (vedení daňové evidence)
  - Uplatňování daňově uznatelných výdajů procentem z dosažených příjmů
- Přejedání z daňové evidence na uplatňování výdajů procentem z dosažených příjmů
  - Paušální výdaje na provoz motorového vozidla
    - Kniha jízd
  - Výdaje z titulu likvidace zásob zdravotnického materiálu a léků
    - Daňové odpisy
    - Výdaje související s leasingem
- Daňový režim výdajů oprav a technického zhodnocení investic a jiného majetku v aktuálním čase
  - Daňové slevy
- Zbývající odpočty od základu daně a jejich dokladování pro kontrolu vyřazení (prodej, darování) osobního automobilu z daňového pohledu
  - Institut osoby spolupracující
- Lékařská praxe provozovaná formou fyzické nebo právnické osoby (společnost s ručením omezeným)
- Výhody a nevýhody obou forem, porovnání z hlediska ekonomického, daňového, účetního a právního
  - Postup při založení s.r.o., převod lékařské praxe z fyzické osoby na s.r.o.
    - Ukončení činnosti
    - Prodej lékařské praxe
  - Zkušenosti z daňových kontrol, další témata na základě požadavků účastníků
    - Změny v daňových zákonech od 1. 1. 2012
- Výpočet daně z příjmu a pojistného na sociální a zdravotní pojištění za rok 2011, pro lékaře a osobu spolupracující
  - Diskuse a odpovědi na dotazy účastníků (dotazy zaslané předem budou přednostně zodpovězeny)

Účastnický poplatek 1800 Kč (vč. DPH), **pro předplatitele časopisu Informace pro lékařské praxe** 1200 Kč (vč. DPH).

V ceně semináře je káva, nápoje i studené občerstvení během celého semináře.

Max. počet účastníků: 25

Přihlášky zasílejte na adresu redakce časopisu:

Konstantinova 1481/20, 149 00 Praha 4,  
telefon: 603 320 567, fax: 321 782 205, e-mail: info@infolekar.cz

---

AK KORUNNÍ je snadno dostupná MHD. Tramvajová zastávka „Orionka“, tram. č. 10 a 16 a cca 300 m od stanice metra Flora. Pokud máte zájem o zajištění parkování přímo v objektu, prosíme o informaci předem. Připravíme pro Vás parkovací místa.

## > Lékař jako zaměstnavatel

### Pracovní smlouva

Soukromý lékař, ať již provozuje svoji soukromou lékařskou praxi jako právnická osoba, zpravidla společnost s ručením omezeným, nebo jako fyzická osoba, zpravidla zaměstnává zdravotní sestru.

V některých případech může zaměstnávat i další osoby, například laboranty, porodní asistentky, zubní instrumentářky, fyzioterapeuty apod.

Nejčastější ovšem je stav, kdy jeden soukromý lékař zaměstnává jednu všeobecnou zdravotní sestru ve své soukromé ambulanci, ať již provozované formou s.r.o., nebo formou osoby samostatně výdělečně činné.

Jde-li o manželku lékaře, nemůže mezi nimi být pracovní poměr, ale jde o tzv. spolupracující osobu.

Základem pracovního poměru je pracovní smlouva, která musí splňovat náležitosti stanovené zákoníkem práce.

Jde o tyto náležitosti:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, kde má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Není-li v ní sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jedno vyhotovení pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci.

V rámci pracovní smlouvy lze sjednat zkušební dobu. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

Je rovněž povinen informovat zaměstnance o případných změnách těchto údajů.

Tato informace musí obsahovat:

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, pokud byly uzavřeny.

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s vnitřními předpisy zaměstnavatele a kolektivní smlouvou.

Z uvedených údajů vyplývá, že zákon nepožaduje, aby některé skutečnosti, zejména výše platu nebo mzdy, byly obsahem pracovní smlouvy.

To je velmi důležité, protože pokud by výše mzdy byla přímo uvedena v pracovní smlouvě, šlo by o dvoustranný právní akt zaměstnavatele a zaměstnance a mzdu by nebylo možno jednostranným opatřením zaměstnavatele změnit.

Tedy ani tehdy, pokud by zaměstnanec nedosahoval dobrých pracovních výsledků.

Lze tedy doporučit, aby pracovní smlouva byla pokud možno poměrně stručná a zejména v ní nebyla uvedena výše odměny za práci – tedy v případě soukromého lékaře zaměstnávajícího zaměstnance výše jeho mzdy a tuto výši mohl zaměstnavatel zaměstnanci stanovit svým jednostranným rozhodnutím (zpravidla tzv. mzdovým výměrem).

Co by tedy patřilo do pracovní smlouvy: je třeba uvést, že zaměstnanec nastupuje u zaměstnavatele do práce, a den jeho nástupu.

Současně identifikační údaje o zaměstnanci, zejména jeho jméno, příjmení, bydliště a datum narození, popřípadě též číslo osobního dokladu a údaje o zaměstnavateli, zejména jméno a příjmení fyzické osoby, nebo název – firmu právnické osoby, sídlo a IČ.

Dále je třeba uvést druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, například „zaměstnanec bude vykonávat práci všeobecné zdravotní sestry bez odborného dohledu“.

Místem výkonu práce bude zpravidla příslušná ordinace soukromého lékaře, může to být i několik ordinací na různých místech, pokud lékař poskytuje zdravotní služby ve více ordinacích.

Dále je třeba uvést den nástupu do práce.

Kromě těchto povinných náležitostí lze rozhodně doporučit, aby v pracovní smlouvě bylo výslovně uvedeno, že „zaměstnanec bere na vědomí, že je povinen podle obecně závazných právních předpisů zachovat mlčenlivost o všech skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu zaměstnání, a chránit osobní údaje pacientů i jejich zdravotnickou dokumentaci. Zdravotnickou dokumentaci a osobní údaje pacientů nesmí předat nepovolaným osobám. Zaměstnanec podpisem této pracovní smlouvy potvrzuje, že byl o pravidlech povinné mlčenlivosti, zacházení s osobními údaji a se zdravotnickou dokumentací zaměstnavatelem řádně poučen.“

Kromě toho by mělo být v pracovní smlouvě uvedeno, že se zaměstnanec „před nástupem do práce seznámil s bezpečnostními předpisy, protipožárními předpisy, popřípadě vnitřními předpisy zaměstnavatele (existují-li)“.

Je-li dohodnuta zkušební doba, je třeba uvést v pracovní smlouvě též údaje o zkušební době.

Kromě těchto údajů není třeba do pracovní smlouvy zahrnovat zbytečně více údajů, zejména nikoli údaje o výši odměny za práci.

Další údaje lze již zaměstnanci sdělit jednostranným sdělením zaměstnavatele, který nemá povahu pracovní smlouvy a lze jej označit jako „**Informování o obsahu pracovního poměru dle § 37 zákoníku práce**“.

V tomto poučení, kromě označení zaměstnance a zaměstnavatele, je třeba uvést údaj o délce dovolené a o tom, že dovolenou určuje zaměstnanci zaměstnavatel, údaj o výpovědních dobách podle zákoníku práce, údaj o rozvržení týdenní pracovní doby a skutečnost, že mzdu určuje zaměstnanci zaměstnavatel mzdovým výměrem, který bude zaměstnanci vždy předán a nový mzdový výměr zaměstnavatele ruší předchozí mzdový výměr.

## Odměna zaměstnance za práci

Jak již bylo uvedeno, pokud by odměna byla stanovena dvoustranným právním úkonem v pracovní smlouvě, nemohl by zaměstnavatel výši odměny zaměstnanci změnit, a to ani tehdy, pokud by nebyl spokojen s výsledky jeho práce. Je proto rozhodně vhodné výši odměny za práci do pracovní smlouvy neuvádět a uvést ji do jednostranného mzdového výměru zaměstnavatele. Mzdový výměr může obsahovat údaj o pravidelné nárokové mzdě zaměstnance, kterou mu zaměstnavatel přiznává, a dále i o případné nenárokové složce mzdy, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci přiznat v případě úspěšného plnění pracovních úkolů.

Je samozřejmě na úvaze zaměstnavatele, zda zvolí tento typ diferencované odměny za práci, nebo zda mzdovým výměrem stanoví výši mzdy bez ohledu na pracovní výsledky. Pak musí být tato výše mzdy zaměstnanci vždy zaplacená, avšak zaměstnavatel má možnost kdykoliv mzdový výměr změnit a odměnu za práci zaměstnanci jak zvýšit, tak i snížit. Je rovněž oprávněn bez ohledu na mzdový výměr udělit zaměstnanci odměnu za dobré pracovní výsledky, která se přičte k jeho mzdě.

## Mzda, nebo plat?

Pojmy mzdy a plat se často zaměňují, proto je třeba objasnit, kdy jde o mzdu a kdy o plat.

Plat je peněžité plnění, které poskytuje zaměstnavatel pouze v případě, je-li zaměstnavatelem:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,

– školská právnická osoba zřízená ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Nejde-li tedy o zaměstnance státu, územního samosprávného celku, školské právnické osoby nebo příspěvkové organizace (například nemocnice, která není obchodní společností, ale příspěvkovou organizací), neposkytuje se zaměstnancům plat, ale mzda.

**Z toho vyplývá, že odměna, kterou poskytuje soukromý lékař svým zaměstnancům, není plat, ale mzda.**

**Vychází přitom nikoli z platových tarifů, ale z právních předpisů o mzdě, zejména z nařízení vlády o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy.**

## Stanovení výše mzdy

Podle § 112 zákoníku práce zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru zaměstnavatele.

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Lze doporučit, aby soukromý lékař stanovil svým zaměstnancům mzdu mzdovým výměrem z důvodů, které již byly uvedeny.

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Z toho vyplývá, že nebude-li zaměstnavatel s prací zaměstnance spokojen, může mu mzdový výměr snížit. Je také na zaměstnavateli, zda bude mzdový výměr diferencovat na zaručenou odměnu, kterou může eventuálně nazvat základní odměnou, a nárokovou složku mzdy, která může a nemusí být příznána jako odměna.

Pokud jde o nejnižší tarif stanovený pro mzdy zaměstnance ve zdravotnictví, řídí se tato výše nařízením vlády číslo 567/2006 Sb., v platném znění, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Podle přílohy k tomuto nařízení je ve zdravotnictví vykonávání povolání sanitáře zařazeno ve druhé skupině mzdového tarifu.

Ve třetí skupině je zařazen ošetřovatel, zubní instrumentářka a dezinfektor.

Ve čtvrté skupině je zdravotnický laborant, asistentka zubního technika, všeobecná sestra, porodní asistentka, zdravotnický záchranář, optometrista, fyzioterapeut, zdravotní laborant, biomedicínský technik, radiologický asistent, radiologický technik, farmaceutická asistentka nebo zubní technik.

Všichni v případě, že vykonávají své povolání nikoli samostatně, ale pod odborným dohledem.

Typická v případě zaměstnávání všeobecné sestry u soukromého lékaře je pátá tarifní skupina, která stanoví odměnu pro výkon povolání všeobecné sestry, porodní asistentky, zdravotnického záchranáře, fyzioterapeuta a některých dalších zdravotnických profesí, které mohou vykonávat povolání samostatně, bez odborného dohledu.

V případě první skupiny činí nejnižší úroveň zaručené mzdy 48,10 Kč na hodinu a 8000,- Kč měsíčně.

V případě druhé skupiny činí nejnižší mzda 53,10 Kč na hodinu a 8900,- Kč měsíčně.

V případě třetí skupiny činí hodinová mzda nejméně 58,60 Kč na hodinu a měsíční mzda 9800,- Kč.

V případě čtvrté skupiny činí nejnižší hodinová mzda 64,70 Kč a nejnižší měsíční mzda 10 800,- Kč.

**Nejčastější bude odměna v páté skupině, která činí 71,50 Kč na hodinu a 12 000,- Kč za měsíc. Tato odměna se týká i všeobecné sestry pracující bez odborného dohledu.**

V šesté skupině je nejnižší hodinová odměna za práci 78,90 Kč a 13 200,- Kč měsíčně. Do této skupiny jsou zařazeni psycholog vykonávající samostatně povolání, fyzioterapeut vykonávající samostatně povolání, biomedicínský inženýr a radiologický fyzik.

**Lékař, zubní lékař, farmaceut, klinický psycholog a klinický logoped jsou zařazeni v sedmé skupině, kdy nejnižší hodinová odměna je 87,10 Kč a nejnižší měsíční odměna 14 600,- Kč.**

Mzdový výměr zaměstnavatele může mít například tuto formu:

**Mzdový výměr zaměstnavatele ze dne 15. 12. 2011:**

*S účinností od 1. 1. 2012 přiznávám zaměstnanci Janě Novákové, nar. 8. 10. 1962, mzdu ve výši 12 000,- Kč měsíčně jako základní odměnu za práci.*

*V případě dosahování dobrých pracovních výsledků může být zaměstnavatelem přiznána k této základní mzdě odměna ve výši 3000,- Kč. Tato složka mzdy není nároková.*

*Tento mzdový výměr platí do vydání nového mzdového výměru zaměstnavatele.*

*Zaměstnavatel: MUDr. Karel Procházka*

*V Praze dne 30. 11. 2011*

*Tento mzdový výměr jsem vzala na vědomí:*

*Dne .....*

.....

*Podpis zaměstnance*

Údaj o nenárokové složce mzdy ve mzdovém výměru být samozřejmě nemusí. Výši mzdy může zaměstnavatel kdykoli změnit vydáním nového mzdového výměru, nesmí však určit nižší mzdu, než je stanovena zaručeným nejnižším mzdovým tarifem, tedy v případě zdravotní sestry 12 000,- Kč.

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

## > Zkušební doba

**Zkušební doba může být podle změněného § 35 ZP sjednána maximálně na dobu tří měsíců po sobě jdoucích a u vedoucích zaměstnanců až na šest měsíců. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou charakterizováni v § 11 ZP.**

**Jsou to zaměstnanci, kteří mají oprávnění na jednotlivých stupních řízení stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.**

**Zkušební doba je určena k tomu, aby si zaměstnanec i zaměstnavatel v jejím průběhu ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. V záporném případě je jim umožněno snadné rozvázání pracovního poměru.**

### Kdy sjednat zkušební dobu

Novela ZP by měla zabránit problémům v souvislosti např. s tím, kdy sjednat zkušební dobu. Zda je to možné i před uzavřením nebo až po uzavření pracovní smlouvy, v průběhu pracovního poměru atd. **Ustanovení § 35 ZP stanoví, že je možné ji sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.**

#### Příklad:

*V pracovní smlouvě je uveden jako den vzniku pracovního poměru 1. únor 2012. Zkušební doba může být sjednána nejpozději v tento den. Kdyby ji zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal s pozdějším termínem (po nástupu do zaměstnání), byla by neplatná.*

Pracovní smlouvou v tomto smyslu je třeba rozumět právní úkon zakládající vzájemná práva a povinnosti a sjednaný okamžikem, kdy se shodou vůle účastníků stal platným.

Musí být dohodnuty všechny tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy: den nástupu do práce, druh práce a místo výkonu práce.

Zkušební doba nemůže být tedy sjednána např. v manažerské smlouvě ani v jiné dohodě, která nemá charakter pracovní smlouvy (např. zvláštní ujednání o zkušební době apod.), nebo ve smlouvě podle občanského zákoníku (§ 51).

### Dodatky ke smlouvě

Jakýkoli dodatek k původně sjednané pracovní smlouvě již není součástí smlouvy, nýbrž její změnou. Přitom nemusí jít o změnu sjednaných podstatných náležitostí (druh a místo výkonu práce, den nástupu do práce). Zkušební dobu nelze tedy sjednat ani v dodatku k pracovní smlouvě, i když by tento dodatek byl sjednán ještě před vznikem pracovního poměru. Např. když dne 25. ledna zaměstnanec a zaměstnavatel písemně uzavřou pracovní smlouvu, v níž je jako den nástupu do práce uveden 1. únor, nelze zkušební dobu sjednat písemně ani v tomto mezidobí, to je od 25. ledna do 1. února, protože účastníci se už shodli na obsahu pracovní smlouvy a jsou svými projevy vázáni. Šlo by vlastně o změnu původní smlouvy. Přesto by se řešení našlo: je možné zrušit celou původní pracovní smlouvu a nahradit ji novou, ve které by byla uvedena také zkušební doba. Ke změně může dojít i na základě dohody obou účastníků pracovněprávního vztahu.

### Omezená doba

**Zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.**

#### Příklady:

*– pracovní poměr u vedoucího zaměstnance byl sjednán na dobu určitou, a to na 1 rok. Zkušební doba může být až 6měsíční, neboť její délka nepřesahuje polovinu sjednaného pracovního poměru.*

*– Při sjednání pracovního poměru na 4 měsíce u zaměstnance, který není vedoucím, může být zkušební doba maximálně dvouměsíční. To je polovina doby trvání pracovního poměru.*

### Jen písemně

Zkušební doba musí být uzavřena písemně. Novela ZP již neuvádí, že v případě absence písemné formy je zkušební doba neplatná. Právní důsledky ústně sjednané zkušební doby se budou posuzovat podle § 18 a násl. novely ZP. Protože tento právní úkon by nebyl učiněn v písemné formě stanovené ZP, byl by neplatný. Jedná se o absolutní neplatnost takového ujednání. Výjimka by byla pouze tehdy, pokud by smluvní strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) tuto chybu dodatečně odstranily. Ovšem takový postup není možný, neboť ZP stanoví, že zkušební doba musí být sjednána nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. Dodatečná náprava tohoto pochybení, když zaměstnanec již začal pracovat, není tedy možná.

### Delší zkušební doba

Jestliže si účastníci písemně sjednali zkušební dobu delší než tři měsíce, je právně účinná jen zkušební doba tříměsíční, pokud se nejednalo o vedoucího zaměstnance. V témže pracovním poměru lze ji sjednat pouze jednou.

#### Příklady:

*– se zaměstnancem byla uzavřena pracovní smlouva s jednoměsíční zkušební dobou. Jeho pracovní poměr trvá nepřetržitě tři roky a zaměstnavatel ho po této době převede s jeho souhlasem*

na jiný druh práce. Uzavře novou pracovní smlouvu se zkušební dobou tři měsíce.  
– zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o změně druhu práce, přitom uvede, že se sjednává zkušební doba v délce tří měsíců.

Sjednání zkušební doby je v těchto případech neplatné. Nejde totiž o uzavření nového pracovního poměru, ale o jeho změnu, která se má promítnout v dohodě o změně obsahu pracovní smlouvy a nikoliv v její nové podobě.

## Prodloužení zkušební doby

Zkušební dobu nelze dodatečně prodloužovat ani dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Přesto se však přímo ze zákona prodlužuje pouze v jediném případě. **Nemůže-li zaměstnanec během zkušební doby pracovat pro překážky v práci, zkušební doba se prodlužuje. Na rozdíl od právního stavu do 31. 12. 2011 se v novele ZP uvádí, že se zkušební doba prodlužuje o celodenní překážky v práci (§ 35 odstavec 4 ZP).** Dříve se prodlužovala i o překážky v práci, které byly např. v rozsahu jen půl dne.

Teoreticky by mohla nastat situace, kdy zaměstnanec by měl zkušební dobu trvající celý kalendářní rok. Bylo by to v případě, kdy po celou tuto dobu byl v pracovní neschopnosti, a z toho důvodu by se zkušební doba prodlužovala. Pro oba účastníky pracovněprávního vztahu – zaměstnance i zaměstnavatele – takové prodloužení nemá však žádný význam, neboť pracovní poměr mohou zrušit ve zkušební době, i když je zaměstnanec v pracovní neschopnosti (kromě prvních 21 dnů pracovní neschopnosti). Možnost ve prospěch zaměstnavatele v uvedeném případě existuje po celou dobu pracovní neschopnosti zaměstnance.

### Příklady:

- *Zaměstnanec čerpal dovolenou v rozsahu půl dne, o tuto dobu se zkušební doba prodlužovala. Po 1. 1. 2012 takový postup není možný.*
- *Je-li zaměstnanec např. dvacet dnů neschopen práce pro nemoc, zkušební doba se prodlužuje o tuto dobu.*

ZP nevylučuje sjednání zkušební doby ani při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. V praxi se však u tohoto typu smluv využívá jen výjimečně, neboť zaměstnanec i zaměstnavatel předpokládají, že pracovní poměr bude existovat po celou dobu, na kterou byl sjednán.

**Od 1. 1. 2012 je možné, aby se zkušební doba sjednávala i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo.**

## Zrušení pracovního poměru

Pracovní poměr může ve zkušební době zrušit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec (§ 66 ZP). Není třeba uvádět důvody a požaduje se písemná forma. **Právní úkon, kterým by zaměstnavatel nebo zaměstnanec ústně zrušil pracovní poměr ve zkušební době, by byl pro absenci písemné formy neplatný. Jeho neplatnosti by se mohl dovolávat ten účastník, který tuto neplatnost nezavinil (§ 20 odstavec 3 ZP).**

Rovněž se na tyto případy nevztahuje zákaz výpovědi. Je-li např. s těhotnou ženou zrušen pracovní poměr ve zkušební době, je toto skončení platné. Stejně je platné i zrušení v době pracovní neschopnosti zaměstnance, kromě prvních 21 dnů pracovní neschopnosti.

### Příklad:

*Zaměstnanec má sjednanou zkušební dobu od 1. 1. 2012 do 31. 3. 2012. V únoru 2012 je v dočasné pracovní neschopnosti, která trvá od 5. 2. do 28. 2. V prvních 21 dnech této pracovní neschopnosti (od 5. 2. do 26. 2.) platí pro zaměstnavatele zákaz zrušení pracovního poměru. O dobu této překážky v práci (23 dnů) se zkušební doba prodlužuje, a bude trvat až do 23. 4. 2012.*

ZP nestanoví lhůtu, ve které by měl být pracovní poměr ve zkušební době zrušen. Ustanovení § 66 odstavec 2 ZP uvádělo, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru by mělo být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny předem, kdy má pracovní poměr skončit. Pracovní poměr však skončil i v případech, kdyby tato lhůta nebyla dodržena (právní stav do 31. 12. 2011).

**Novela ZP lhůtu pro písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době již neobsahuje. Pracovní poměr podle nového § 66 odstavec 2 skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.**

### Příklad:

*Zaměstnavatel doručí zaměstnanci zrušení pracovního poměru ve zkušební době 13. 2. 2012 s tím, že pracovní poměr končí 17. 2. 2012. Zaměstnanec však bude mít od 14. 2. 2012 pracovní neschopnost, která bude přetrvávat až přes den skončení pracovního poměru. Pracovní poměr skončí 17. 2., neboť rozhodujícím právním úkonem je zrušení pracovního poměru a jeho doručení 13. 2., kdy zaměstnanec ještě neměl dočasnou pracovní neschopnost a kdy neplatil zákaz tohoto zrušení.*

## Lhůta, nebo doba?

V praxi dochází velmi často k pochybnostem, zda zkušební doba je lhůtou nebo dobou. ZP odkazoval v tomto směru na občanský zákoník. Ten uvažuje pouze se lhůtami, takže zkušební doba byla považována do 1. 1. 2012 za lhůtu. Podle občanského zákoníku lhůta končí tím dnem, který byl rozhodující pro její počátek. Například zkušební doba sjednaná na dva měsíce, která začínala 1. října 2011, skončila 1. prosince. Poslední den této lhůty se číselně shoduje s jejím počátkem. Novela ZP změnila § 333, který v počítání času odkazoval na občanský zákoník (§ 122). **Podle nového § 333 ZP práva a povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny.** Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Například zkušební doba, která bude sjednaná od 1. února 2012 na tři měsíce, bude končit 30. dubna 2012, pokud nedojde k jejímu prodloužení pro překážky v práci nebo pro čerpání dovolené. Podle úpravy platné do 31. 12. 2011 by konec zkušební doby v uvedeném příkladu byl 1. 5. 2012.

JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo

## > Dohody o provedení práce

Pracovní poměr nemusí být jedinou formou, které může občan využít k zapojení do pracovní činnosti. Může pracovat i podle dohody o pracovní činnosti a podle dohody o provedení práce.

V případech, kdy občané vykonávají závislou činnost, se dokonce nemůže uplatnit žádná jiná smlouva nebo dohoda než pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

Novela ZP přináší změny v úpravě dohod o provedení práce. Rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin (dříve 150 hodin) v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Nově se v § 75 stanoví, že v dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá. Za předpokladu, že bude dodržen maximální počet hodin, může být uzavřena i na celý kalendářní rok. Např.

**v dohodě se sjedná, že zaměstnanec bude pracovat 25 hodin v měsíci v době od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2012.**

### Účast na pojištění

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, jejichž započitatelný příjem činil více než 10 tisíc korun, budou účastni nemocenského a důchodového pojištění. Bude to však jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem vyšší než 10 tisíc korun. Bude-li mít zaměstnanec dohodu o provedení práce od 1. 2. 2012 do 30. 6. 2012 s odměnou pod 10 tisíc korun vyplácenou v měsíčních obdobích, nebude účasten nemocenského a důchodového pojištění za předpokladu, že mu tato odměna bude poskytována každý měsíc. Pokud by v jednom měsíci měl odměnu vyšší než 10 tisíc korun, bude v tomto měsíci účasten nemocenského a důchodového pojištění.

Celková sazba pojistného od zaměstnavance je 11 % (4,5 % zdravotní a 6,5 % sociální). Například z měsíčního výdělku 11 000 Kč zaměstnanec odvede státu na pojistném 1 210 Kč.

### Více dohod

Není vyloučeno, že zaměstnanci se budou snažit uzavřít místo jedné třeba dvě nebo více dohod, každou do deseti tisíc korun. Pokud každá z dohod bude uzavřena s jiným zaměstnavatelem a odměna nepřekročí 10 000 Kč měsíčně, platit pojistné zaměstnanci nebudou. Dohody se u každého zaměstnavatele posuzují samostatně.

Budou-li dohody uzavřeny u téhož zaměstnavatele, tak se odměny sčítají za předpokladu, že budou zúčtovány do jednoho měsíce. Pokud součet odměn z více dohod překročí 10 tisíc korun, bude se platit pojistné.

### Dohoda není pracovní poměr

S ohledem na poznatky získané z aplikační praxe § 77 odst. 2 stanoví, které úpravy pracovního poměru není možné použít na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde o zpřesnění. Na dohody se např. nevztahují ustanovení ZP o odstupném, dovolené, skončení pracovního poměru apod. Při výpovědi nemusí zaměstnavatelé respektovat zákonné důvody, jako jsou u pracovního poměru podle § 52 zákoníku práce.

### Odměna za práci podle dohod

Jde-li o dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, je výše odměny neomezená a vychází z dohody zaměstnavatele a zaměstnance.

Odměna za práce podle dohod není limitována, uplatňuje se smluvní volnost a přihlíží se k charakteru práce. Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích. Sjednaná odměna by měla

odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená. Pokud by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy – 48,10 Kč na hodinu, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek. Zaměstnanec, který bude pracovat v dohodě o provedení práce, musí dostat odměnu za 300 hodin minimálně 14 430 Kč a v dohodě o pracovní činnosti 962 Kč za týden. Odměna v dohodě o provedení práce nemusí být vyplacena jednorázově.

### Cestovní náhrady

ZP v § 155 umožňuje, aby byly v dohodách sjednány cestovní náhrady za podmínky, že bylo sjednáno místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Výjimka je u dohody o provedení práce. Cestovní náhrady v tomto případě náležejí, jestliže byly v dohodě výslovně sjednány a přitom nebylo sjednáno pravidelné pracoviště. Podmínkou je, že zaměstnanec bude plnit pracovní úkol podle dohody o provedení práce v místě mimo obec bydliště.

### Vyšší pokuty

Novela zákona o inspekci práce číslo 251/2005 Sb. zvyšuje od 1. ledna 2012 pokuty fyzickým osobám, které zaměstnávají zaměstnance, a právnickým osobám, jestliže neuzavřou dohodu o provedení práce písemně. Tuto povinnost sice již mají od 1. ledna 2011, ale mnozí zaměstnavatelé ji nedodržují. Nebude-li uzavřena dohoda o provedení práce písemně (povinná písemná forma se vztahuje i na pracovní smlouvu a na dohodu o pracovní činnosti), může inspektorát práce uložit zaměstnavateli pokutu až do částky 10 milionu korun (§ 12 a § 25 zákona č. 251/2005 Sb.).

JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo

# > Dohoda o provedení práce a zdravotní pojištění po 1. 1. 2012

**Pracovní úkol sjednaný v dohodě o provedení práce má mít charakter ojedinělého úkolu. Dohodu o provedení práce uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem tehdy, jestliže není možné zajistit pracovní úkol zaměstnanci v rámci plnění jejich povinností z pracovního poměru. Buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti zaměstnavatele, nebo to výlučně vyžaduje povaha takového úkolu. V dohodě musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a doba, na kterou se dohoda uzavírá.**

## Definice zákoníku práce

Ustanovení § 75 zákoníku práce definuje podmínky sjednání dohody o provedení práce takto:

„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být **větší než 300 hodin** v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“

## Do konce roku 2011

Osoby, které do konce roku 2011 pracovaly na základě dohody o provedení práce, nebyly z pohledu zdravotního pojištění považovány za zaměstnance, protože byly jako jedna z výjimek vyjmenovány v § 5 písm. a) v bodě 3. z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Výše příjmu neměla na posouzení dané skutečnosti žádný vliv. V souvislosti s přijetím velké novely zákoníku práce a dalších zákonů však dochází ve zdravotním pojištění u těchto dohod k datu 1. 1. 2012 k poměrně zásadní změně.

## Dohody o provedení práce od 1. 1. 2012

U osob činných na základě dohody o provedení práce platí, že tato osoba se nepovažuje ve zdravotním pojištění za zaměstnance, pokud v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenského pojištění (tzv. „započitatelný příjem“). Z hlediska placení pojistného na zdravotní pojištění a souvisejícího plnění oznamovací povinnosti se tímto u dohod o provedení práce vztahují na zaměstnavatele obecně platná zákonná ustanovení tehdy, pokud výše zúčtovaného příjmu **přesáhne v rozhodném období kalendářního měsíce 10 000 Kč**. Za této situace nastupuje pro zaměstnavatele povinnost platit pojistné sazbou 13,5 % ze zúčtovaného příjmu a řádně plnit za zaměstnance oznamovací povinnost. Vzhledem k výši rozhodné částky nebudou zaměstnavatelé řešit otázku minimálního vyměřovacího základu.

## Přihlašování a odhlašování zaměstnanců u dohod o provedení práce

Povinnost zaměstnavatele platit za zaměstnance pojistné vzniká resp. zaniká za podmínek uvedených v ustanovení § 8 odst. 2 z. č. 48/1997 Sb., podle kterých zaměstnavatel přihlašuje (a odhlašuje) zaměstnance u zdravotní pojišťovny. U zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti a nově u dohod o provedení práce podle písmene d) této právní úpravy platí, že zaměstnavatel:

- přihlašuje zaměstnance ke dni nástupu do zaměstnání, kterým je den, ve kterém zaměstnanec poprvé po uzavření dohody začal sjednanou práci vykonávat, a
- odhlašuje zaměstnance dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda sjednána.

Vždy je však zapotřebí mít na paměti, že základní podmínkou pro uplatnění tohoto postupu je příjem zaměstnance na dohodu o provedení práce přesahující od 1. 1. 2012 v rozhodném období kalendářního měsíce 10 000 Kč.

## Další podmínky

Při placení pojistného na základě dohod o provedení práce platí od 1. ledna 2012 zejména tyto zásady:

- není podstatné, zda zaměstnanec pracuje na dohodu o provedení práce celý kalendářní měsíc nebo jen jeho část – významná je výše příjmu za rozhodné období příslušného kalendářního měsíce,
- pokud příjem na základě dohody o provedení práce nepřesáhne v kalendářním měsíci částku 10 000 Kč, nepovažuje se osoba pro účely zdravotního pojištění za zaměstnance a zaměstnavatel ji u zdravotní pojišťovny nepřihlašuje, resp. ji musí na daný měsíc odhlásit (je-li přihlášená).

## Řešení pojistného vztahu

Jestliže zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem dohodu o provedení práce a příjem nepřesahuje 10 000 Kč, není za této situace povinen řešit pojistný vztah tohoto zaměstnance.



Pokud takovému zaměstnanci nevznikne alespoň po část daného kalendářního měsíce účast na zdravotním pojištění z titulu jiného zaměstnání ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb., nebo není-li v tomto měsíci osobou samostatně výdělečně činnou anebo není u zdravotní pojišťovny veden jako osoba, za kterou platí pojistné stát (např. uchazeč o zaměstnání, poživatel některého z důchodů, student apod.), musí se v zákonné osmidenní lhůtě sám zaregistrovat u své zdravotní pojišťovny jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů a platit v roce 2012 měsíčně pojistné ve výši 13,5 % z minimální mzdy.

Neboli jinak, pokud dojde v případě trvající dohody o provedení práce k situaci, kdy není v některém měsíci překročena částka hrubého příjmu 10 000 Kč, pak musí zaměstnavatel zaměstnance průběžně odhlašovat a přihlašovat.

Zdůrazňuji zaměstnavatelům, aby tuto povinnost nepodceňovali, neboť neodhlášením zaměstnance jednak porušují zákonnou povinnost, jednak mohou způsobit potíže osobě – zaměstnanci.

Pokud totiž nebude mít tento zaměstnanec řešen svůj pojistný vztah ve smyslu výše uvedeného (tedy zjednodušeně jiné zaměstnání, podnikání nebo „státní“ kategorie), pak bude muset s odstupem času zaplatit za příslušný měsíc(e) pojistné jako osoba bez zdanitelných příjmů.

Součástí pohledávky na pojistném je penále, nehledě na novou desetiletou lhůtu zdravotních pojišťoven pro uplatňování jejich zákonných nároků.

#### **Příklad:**

*Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o provedení práce na období od 2. 1. 2012, kdy zaměstnanec fakticky začal pracovat až dne 4. 1., do 29. 2. 2012.*

*Příjem za měsíc leden činil 11 000 Kč, za únor 7 000 Kč.*

*S ohledem na nově platné podmínky je postup zaměstnavatele následující:*

- *přihlásí zaměstnance u zdravotní pojišťovny na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele kódem „P“ k datu 4. 1. 2012,*
- *za měsíc leden 2012 odvede zdravotní pojišťovně nejpozději do 20. 2. 2012 pojistné v úhrnné částce 1 485 Kč,*
- *odhlásí zaměstnance kódem „O“ k datu 31. 1. 2012, neboť příjem za měsíc únor nepřesáhl 10 000 Kč.*

*Pouze v měsíci lednu má pojištěnec z titulu sjednané dohody o provedení práce řešen svůj pojistný vztah. Od měsíce února však musí uplatnit výše uvedený postup.*

#### *Poznámka:*

*Pokud by nastala situace, kdy by na přelomu let 2011/2012 trvala dohoda o provedení práce a příjem za měsíc leden by překročil 10 000 Kč, byl by zaměstnanec přihlášen k datu 1. 1. 2012.*

#### **Dohoda o pracovní činnosti**

U dohod o pracovní činnosti také došlo ke změně. S účinností od 1. 1. 2012 se ve zdravotním pojištění nepovažuje za zaměstnance osoba, které je zúčtován za rozhodné období kalendářního měsíce příjem **nižší než 2500 Kč.**

V takových případech zaměstnavatel zaměstnance u zdravotní pojišťovny také nepřihlašuje, a pokud v případě trvající dohody o pracovní činnosti poklesne příjem pod 2500 Kč, musí být taková osoba zaměstnavatelem na příslušný měsíc rovněž odhlášena. Z příjmu 2500 Kč a vyššího se pojistné platí, případně i s potřebou zajištění odvodu pojistného z minimálního vyměřovacího základu. Stejně podmínky platí i pro členy družstev, kteří bez pracovněprávního vztahu k družstvu vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jim odměňováni, a u dobrovolných pracovníků pečovatelské služby.

*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*

# > Sociální pojištění v roce 2012

## **Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ**

Při hlavní činnosti	6285 Kč
Při vedlejší činnosti	2514 Kč

## **Minimální výše zálohy na pojistné OSVČ**

Při hlavní činnosti	1836 Kč
Při vedlejší činnosti	735 Kč

(s povinností platit zálohy)

## **Maximální roční vyměřovací základ**

pro pojistné na sociální pojištění  
1 206 576 Kč  
(48násobek průměrné mzdy)

pro pojistné na zdravotní pojištění  
1 809 864 Kč  
(72násobek průměrné mzdy)

## **Rozhodná částka**

pro povinnou účast na důchodovém pojištění OSVČ  
60 329 Kč

**Písemná právní,  
daňová  
a administrativní  
poradna  
pro předplatitele  
časopisu  
Informace  
pro lékařské praxe  
v roce 2012  
ZDARMA!**

# > Nové řešení otázek kolem dovolené

**Novela Zákoníku práce přináší od 1. ledna 2012 podstatné změny do právní úpravy dovolené. Zejména se jedná o náhradu mzdy za dovolenou, určení nástupu dovolené i její převádění do dalšího období.**

## Nástup dovolené

Nástup dovolené určuje vedení pracoviště. Zaměstnanec nemůže pouze oznámit, že si „zítra bere dovolenou“.

Při určování nástupu zaměstnavatel především přihlíží ke svým výrobním potřebám, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, jako je např. rodinná rekreace, péče o děti. ZP nepředpisuje formu pro toto určení.

Při rozhodování zaměstnavatel vychází z rozvrhu dovolených. Sestavuje ho zaměstnavatel, a pokud u něj působí odborová organizace, musí to být s jejím předchozím souhlasem.

**Působí-li u zaměstnavatele rada zaměstnanců, musí být i její souhlas.**

V rozporu s tím však není praxe, kdy zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené a jeho nadřízený, do jehož pravomoci takový úkon patří, mu dá souhlas k jejímu čerpání. Souhlas lze kvalifikovat jako určení nástupu dovolené.

Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu souhlas neudělí, nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy.

V závažných případech může být nepřítomnost na pracovišti posuzována jako neomluvená absence.

Výjimkou ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel, je, když požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené žena tak, aby navazovala bezprostředně na skončení její řádné mateřské dovolené (většinou 28týdenní).

V tomto případě je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti. Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci-muži, který pečuje o dítě a požádá o dovolenou po skončení své rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (rovněž zpravidla po 28 týdnech).

*Například zaměstnankyni skončí mateřská dovolená 30. června 2012. Požádá-li po tomto dni o poskytnutí dovolené, je zaměstnavatel povinen vyhovět.*

## Automatický nástup na dovolenou

ZP není zcela v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora, pokud jde o zaměstnance, jemuž zaměstnavatel nemohl určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, neboť výslovně nestanoví povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Tento postup je stanoven pouze v případě čerpání rodičovské dovolené.

Novela ZP proto uvádí, že zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec celou dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpal do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na tuto dovolenou vzniklo (§ 217 odstavec 1).

V případě, že určení doby čerpání dovolené do konce kalendářního roku, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tuto dovolenou do konce následujícího kalendářního roku (§ 218 ZP).

V případě, že zaměstnanci bude v čerpání dovolené do konce následujícího kalendářního roku bránit dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená, zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Mění se pravidlo, podle něhož si může zaměstnanec určit sám nástup dovolené.

**Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku (po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo), bude mít zaměstnanec právo si dobu čerpání dovolené určit sám.**

Po 30. červnu následujícího kalendářního roku tak budou mít právo určit dobu čerpání dovolené, na niž vzniklo zaměstnanci právo v předchozím roce, jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, s tím, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli oznámit nástup čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem, nedohodne-li se s ním na jiné době.

**Příklad:** Dovolenu za rok 2012 by měl zaměstnanec vyčerpat do konce roku 2012. Pokud si ji zaměstnanec do konce roku 2012 nevyčerpá, neboť mu zaměstnavatel neurčí její nástup pro provozní důvody nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance, musí nástup určit tak, aby byla dovolená vyčerpána do konce roku 2013. Neurčí-li čerpání do 30. června 2013 (jde o určení nástupu, nikoliv o faktický nástup), může si určit čerpání sám zaměstnanec. Musí to však oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době.

Může však nastat situace, že v konkrétním případě nebude moci zaměstnavatel dovolenou z roku 2012 určit ani do konce následujícího kalendářního roku (tedy do roku 2013) proto, že byl zaměstnanec dočasně práce neschopným nebo čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Potom musí zaměstnavatel určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek.

Nárok na dovolenou pak nezaniká.

### Krácení dovolené

Zaměstnavatel má povinnost a někdy možnost krátit výměru dovolené. Omluvená nepřítomnost v práci je důvodem pro krácení dovolené, neomluvená nepřítomnost nikoliv.

Při krácení dovolené z důvodu tzv. omluvené nepřítomnosti v práci se jedná o 21 dnů. Jde o situace, kdy zaměstnanec zameškal více než 100 pracovních dnů, jako je např. pracovní neschopnost, která nebyla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za prvních 100 takto zameškaných dnů musí zaměstnavatel krátit dovolenou o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu.

Jiná je situace při tzv. neomluvené nepřítomnosti v práci (neomluvená absence). Na rozdíl od povinnosti zaměstnavatele krátit dovolenou z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci ZP neukládá zaměstnavateli povinnost krátit dovolenou pro neomluvenou absenci. Za jeden neomluvený den může být dovolená kratší až o 3 dny. Zameškání práce po kratší dobu než jeden den se sčítají, např. neomluvené pozdní příchody na pracoviště. Je plně v pravomoci zaměstnavatele, zda toto oprávnění využije. **Novela ZP zrušila povinnost zaměstnavatele, aby o neomluvené absenci rozhodl po dohodě s odborovou organizací.** Rozsah krácení dovolené i označení neomluvené absence je věcí zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé mnohdy neoprávněně krátí dovolenou ženám, které skončí mateřskou dovolenou a nastupují na rodičovskou dovolenou. Domnívají se, že když rozsah rodičovské dovolené přesahuje 100 dnů, že by mělo dojít ke krácení dovolené. Např. žena skončí mateřskou dovolenou v červnu 2012 a poté nastupuje na rodičovskou dovolenou. Od července do konce roku 2012 je rodičovská dovolená v rozsahu větším než 120 dnů.

Pokud žena požádá o poskytnutí dovolené ihned po mateřské dovolené, tedy v květnu 2012, není zaměstnavatel oprávněn ji tuto dovolenou krátit za neodpracované dny v důsledku čerpání rodičovské dovolené do konce roku 2012 (§ 223 odstavec 1 ZP). Dostane celou výměru dovolené za rok 2012.

Pokud by žena nevyužila své právo nastoupit dovolenou ihned po skončení mateřské dovolené, a „řádnou“ dovolenou za rok 2012 by čerpala až později, mohl by ji zaměstnavatel krátit.

### Dovolená při kratší pracovní době

Někteří zaměstnanci mají sjednanu kratší pracovní dobu v průběhu týdne. Za týden odpracují např. 20 hodin a pracují pět dnů v týdnu.

Délka jejich dovolené se nemění. Mají nárok rovněž na čtyři, pět případně vyšší počet kalendářních týdnů dovolené, ale kratší pracovní doba se projeví v náhradě mzdy za dovolenou. Vyčerpají si např. čtyři nebo pět týdnů dovolené, ale náhradu mzdy obdrží jen za tolik „kratších“ dnů, které připadají do období dovolené.

**Příklad:** Zaměstnankyně má rozvrženu pracovní dobu na pět dnů v týdnu po čtyřech hodinách denně a má nárok na čtyři kalendářní týdny dovolené. Zaměstnavatel jí poskytne čtyři týdny dovolené, ale náhradu mzdy obdrží „jen“ za 80 hodin dovolené (za jeden týden je to 5 x 4 hodiny, celkem 20 hodin a za čtyři týdny 4 x 20 hodin).

### Náhrada mzdy před dovolenou

Podle nového § 141 odstavec 3 novely ZP postupuje zaměstnavatel při splatnosti mzdy v průběhu dovolené. Mzdu nebo plat splatné během dovolené je povinen zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dovolené. Jestliže bude čerpat dovolenou např. v době od 3. 7. 2012 do 17. 7. 2012 a u zaměstnavatele je výplatní termín 5. 7., musí dostat mzdu již před nástupem na dovolenou. Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku. V nejbližším výplatním termínu po návratu z dovolené bude mít mzdu nebo plat vyšší právě o průměr odměn, prémie či dalších částí hrubého výdělku, které měl vyplaceny v předchozím kalendářním čtvrtletí.

**Významná je změna § 222 odstavec 2 ZP, podle něhož zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.** Novelou ZP se zrušila možnost, aby zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, která přesahovala 4 týdny.

JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo

## > Pracovní poměr na dobu určitou

**V programovém prohlášení vlády se uvádí, že by se měla zvýšit flexibilita pracovněprávního vztahu mimo jiné tím, že se uvolní právní úprava pracovního poměru na dobu určitou. Tento úkol se promítá do novely Zákoníku práce.**

### Celkově na 9 let

Novela Zákoníku práce (§ 39) upravuje trvání pracovního poměru na dobu určitou na zcela nových základech. Doba trvání tohoto pracovního poměru je ze zákona výrazněji prodloužena, a zároveň jsou eliminována možná opakování pracovního poměru na dobu určitou.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může trvat nejdéle 3 roky. O stejně dlouhou dobu by mohlo být trvání tohoto pracovního poměru ještě dvakrát opakováno.

Opakováním tohoto pracovního poměru se rozumí také jeho prodloužení. Smluvní strany by mohly uzavřít pracovní poměr na dobu určitou celkem třikrát na dobu maximálně 9 let (3r + 3r + 3r).

### Problémy v nové úpravě

Přechodná ustanovení patří v novelách zákonů k nejsložitějším. Obtížný je i jejich výklad. Zejména tehdy, jestliže novela zásadním způsobem mění postup při uplatňování práv a nároků, které měly „původ“ v dřívější úpravě. Tak je tomu i v novele ZP.

Mezi nejvýznamnější a nejčastější oblasti ZP, které budeme posuzovat podle přechodných ustanovení, patří „přecházení“ pracovních poměrů na dobu určitou uzavřených před 1. lednem 2012.

U těchto pracovních poměrů může nastat několik situací.

*Pracovní poměr byl uzavřen v průběhu roku 2011, např. 1. 7. 2011, na dobu jednoho roku do 30. 6. 2012.*

Bude se posuzovat podle novely ZP jako prvně sjednaný pracovní poměr na dobu určitou a zaměstnavatel bude mít po 30. 6. 2012 možnost uzavřít s týž zaměstnancem ještě dvakrát tento pracovní poměr, maximálně však na dobu šesti let (2 x 3 roky).

*Pracovní poměr byl uzavřen na dobu do 31. 12. 2011 a od 10. 1. 2012 je uzavřen nový podle pracovní smlouvy ze dne 2. 1. 2012.*

Tento pracovní poměr se posuzuje podle novely ZP a může být sjednán na dobu 3 let a ještě dvakrát opakován.

K dřívějšímu pracovnímu poměru do 31. 12. 2011 se nepřihlíží. Kdyby tento pracovní poměr byl prodloužen a nikoliv ukončen, jedná se o nový (z pohledu novely ZP již o druhý) pracovní poměr, neboť za nový se považuje i prodloužení toho dosavadního.

*Pracovní smlouvu s pracovním poměrem na dobu určitou od 1. 1. 2012 podepsali účastníci do konce roku 2011.*

Tento pracovní poměr se bude posuzovat podle ZP platného do 31. 12. 2011. V článku II novely ZP se uvádí, že právní úkony učiněné před dnem účinnosti novely ZP se řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni účinnosti novely ZP.

Právním úkonem je pracovní smlouva podepsaná ještě za účinnosti dřívějšího ZP a účinkem je vznik pracovního poměru od 1. 1. 2012.

*Zaměstnankyně má pracovní poměr na dobu určitou po dobu rodičovské dovolené jiné zaměstnankyně. Tento pracovní poměr bude přetrvávat i do roku 2012.*

Posuzuje se jako prvně uzavřený pracovní poměr a neměl by přesáhnout po 1. 1. 2012 (včetně doby před tímto dnem) dobu 3 let, i když časové vymezení zastupování nebylo sjednáno.

*Zaměstnavatel využil § 39 odstavec 4 ZP a vymezil v dohodě s odborovou organizací (případně ve vnitřním předpise, pokud odbory na pracovišti neexistují) vážné provozní důvody, pro které není pracovní poměr omezen 2 roky.*

Pracovní poměr může být sjednán podle dřívějšího § 39 ZP i na dobu delší než 2 roky. Jedná se např. o dobu pěti let, až do roku 2015. Vzhledem k tomu, že novela ZP nezasahuje do smluvní volnosti, budou tyto pracovní poměry existovat až do termínu jejich ukončení, tedy i v době účinnosti novely ZP, která je omezuje pouze na 3 roky.

### Do 30. června 2012

Přechodné ustanovení novely ZP (čl. II, bod 4) umožňuje zaměstnavatelům postupovat podle dohody uzavřené podle § 39 odstavec 4 ZP ještě do konce června 2012. Znamená to, že mohou sjednat pracovní poměry na dobu určitou i v této době, aniž by byli omezeni časově. Předpokladem však je, že budou provozní důvody nebo zvláštní povaha práce, jak požaduje § 39 odstavec 4 ZP, vymezeny v dohodě s odborovou organizací nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Může být např. uzavřen pracovní poměr na dobu 4 let od 1. 3. 2012 do 28. 2. 2017, neboť zaměstnavatel měl k tomu vážné provozní důvody, které uvedl ve vnitřním předpise. Důvodem pro použití tohoto ustanovení je, aby přechod na novou úpravu nebyl zejména pro podnikatele násilný a rychlý.

Uplyne-li od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou doba 3 let, tak se k tomuto pracovnímu poměru mezi týmiž stranami nepřihlíží. Po tuto dobu 3 let může zaměstnanec vykonávat i pro stejného zaměstnavatele práci podle dohody o pracovní činnosti nebo podle dohody o provedení práce.

### Změna doby trvání

V nové právní úpravě je princip, podle něhož při porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou (zaměstnavatel např. uzavře pracovní poměr na dobu určitou celkem čtyřikrát) je konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví před uplynutím sjednané doby vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby.

V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta pro uplatnění návrhu u soudu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Jiné (zvláštní) zákony, například ve školství, mohou jako odchylku od obecné úpravy trvání pracovního poměru na dobu určitou v ZP stanovit jinou úpravu.

*JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo*

## > Výpověď z pracovního poměru

**Novela ZP č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012 umožňuje zaměstnavatelům, aby skončili pracovní poměr výpovědí při zvlášť hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce (zaměstnanec). Umožňuje jim to nové znění § 52 písm. h) Zákoníku práce. Výpověď z tohoto důvodu může zaměstnavatel dát, jestliže zaměstnanec poruší zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou v § 301a ZP.**

**V tomto ustanovení se uvádí, že zaměstnanci jsou povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v této době v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.**

### Kontrola zaměstnavatele

Zaměstnavatel může v období prvních 21 dnů kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje léčebný režim. Působnost kontroly zaměstnavatele je vymezena povinnostmi zaměstnance. Zaměstnanec má povinnost zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat vycházky povolené lékařem. Místem pobytu zaměstnance je místo, které sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt v době pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel např. může zjišťovat, zda zaměstnanec se zdržuje v bytě, v místě svého pobytu. Nemůže však kontrolovat, zda zaměstnanec ve svém bytě se věnuje jiným činnostem, které nejsou v souladu s léčebným režimem. Právní předpis neumožňuje zástupci zaměstnavatele, aby mohl vstoupit do bytu zaměstnance, pokud s tím zaměstnanec, který je v pracovní neschopnosti, nevysloví souhlas. Zjistí-li však zaměstnavatel, že zaměstnanec je mimo místo pobytu a nemá povolené vycházky, jde o porušení léčebného režimu. Zaměstnanec je však povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování léčebného režimu a musí zástupci zaměstnavatele při kontrole prokázat svou totožnost a předložit rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.

### Záznam o výsledku kontroly

Zjistí-li zaměstnavatel při kontrole dodržování léčebného režimu jeho porušení, postupuje podle § 192 odstavce 6 ZP. Vyhotoví o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které – podle jeho názoru – znamenají porušení léčebného režimu. Stejnopis tohoto záznamu doručí zaměstnanci, který léčebný režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři.

**Tento záznam ovšem ještě není právním úkonem, který by zakládal nebo měnil práva a nároky zaměstnance. Podle zjištěných okolností, které svědčí o porušení léčebného režimu, může zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout. Může mu rovněž porušení léčebného režimu vytknout a upozornit ho na možnost sankce při dalším porušení. Toto rozhodnutí je plně v pravomoci zaměstnavatele.**

### Výpověď pro podstatné zhoršení pracovních podmínek

V novém ustanovení § 51a se umožňuje zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přechází práva a povinnosti z pracovněprávních

vztahů nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu.

Od zaměstnance není možné spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu. Rozváže-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí (§ 50 odst. 3) v souvislosti s předpokládanou organizační změnou, skončí dnem, který bude předcházet dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jinou organizační složku České republiky.

### Dohoda o skončení pracovního poměru

Dohoda o skončení pracovního poměru musí být podle § 49 **odstavec 2 ZP uzavřena písemně**. Nebude-li písemná, je neplatná, pokud smluvní strany tuto vadu neodstraní (neuzavřou-li ji dodatečně písemně). Zaměstnavatel již není povinen, aby v dohodě na žádost zaměstnance uváděl důvody skončení pracovního poměru.

### Zmírňovací (moderační) právo soudu

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.

**Náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání**, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (§ 69 odstavec 1 ZP). Může se však uplatnit podle novely ZP tzv. moderační (zmírňující) právo soudu. Zaměstnavatel může navrhnout, aby soud s přihlédnutím k řadě okolností rozhodl o tom, že náhrada mzdy přísluší jen za 6 měsíců.

### Komu nelze dát výpověď

**Zákaz výpovědi z pracovního poměru není absolutní a nevztahuje se na všechny důvody skončení pracovního poměru.** Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci, který by jinak měl zákonnou ochranu, v situacích uvedených v § 54 ZP. Nově se umožňuje dát výpověď pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) – přemístění zaměstnavatele – kromě těhotné zaměstnankyně, ženy, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zejména se jedná o objektivní organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) ZP, např. **zrušení nebo přemístění zaměstnavatele**, s jedinou výjimkou: zákaz výpovědi platí jen v případech, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Bude-li se zaměstnavatel např. přemísťovat v jedné obci, např. z Prahy 2 na Prahu 4 nebo v rámci jiné obce, kde má zaměstnanec místo výkonu práce, zákaz výpovědi se na tyto případy nevztahuje a zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru, kromě uvedených případů.

Je pochopitelné, že kdyby existoval zákaz výpovědi i v případech rušení nebo přemístění zaměstnavatele v rámci obce, mohl by zaměstnavatel přistoupit k těm-

to změnám jen velmi obtížně bez ohledu na časovou potřebnost, např. v závislosti na změně předmětu své činnosti, odbytu a zakázkách.

**Zákaz výpovědi se však vztahuje na důvody uvedené v § 52 písm. c) ZP**, např. nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn na pracovišti. V současném období řešení důsledků ekonomické krize se jedná o velmi časté případy.

### Porušení pracovních povinností – bez nároku na ochranu

Zákaz výpovědi se nevztahuje na zaměstnance – a zaměstnavatel s ním tedy může skončit pracovní poměr výpovědí –, který by jinak podléhal ochraně (byl by např. v pracovní neschopnosti), **kdyby pro výpověď existoval důvod, pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr** (§ 55 ZP) a nově i pro jiné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně). Výpověď z tohoto důvodu nelze dát zaměstnancům uvedeným v § 54 písm. d), mimo jiné i zaměstnancům nebo zaměstnankyním na rodičovské dovolené.

**Výjimka platí** (uplatní se zákaz výpovědi) u zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo u zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Většinou se jedná o mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů, případně 37 týdnů, nejdéle však 22 týdnů ode dne porodu. Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou). Jedná se o „specifické“ prodloužení výpovědní doby.

JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo

## > Odstupné

**Při skončení pracovního poměru má zaměstnanec v určitých případech nárok na odstupné podle § 67 ZP. Odstupné představuje jednorázový příspěvek uvolňovanému zaměstnanci, kterým se neřeší jeho zabezpečení v době po uvolnění, ale jde o určitou formu odškodnění za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Není vůbec rozhodné, zda uvolňovaný zaměstnanec nastoupí po skončení pracovního poměru do nového zaměstnání, zda začne soukromě podnikat nebo zda odejde do starobního důchodu.**

### Organizační změny

Na odstupné mají podle § 67 ZP nárok všichni zaměstnanci, u nichž dochází při organizačních změnách k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů. Dohoda o skončení pracovního poměru musí být uzavírána písemně. Je vhodné, aby v ní byly uvedeny organizační důvody, které vedly ke skončení pracovního poměru.

Odstupné po skončení pracovního poměru je v novele § 67 zákoníku práce diferencováno. Přísluší zaměstnanci při délce zaměstnání u zaměstnavatele následovně:

méně než 1 rok = 1 průměrný měsíční výdělek,  
alespoň 1 rok a méně než 2 roky = 2 průměrné měsíční výdělků,  
alespoň 2 roky = 3 průměrné měsíční výdělků.

Uvedené hranice nároku na odstupné jsou stanoveny jako minimální, zaměstnavatel může poskytnout více.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

*Příklad: Zaměstnanec skončí pracovní poměr 31. ledna 2012 a k témuž zaměstnavateli nastoupí opětovně do pracovního poměru do 31. 7. 2012. Doba předchozího pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele se mu bude pro účely odstupného započítávat.*

### Zdravotní důvody

Nezměněna zůstává právní úprava odstupného v případě skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosaďadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Jedná se nejméně o dvanáctinásobek průměrného výdělku zaměstnance.

Jestliže se zaměstnavatel své odpovědnosti v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zproští, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

### Odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru

„Zvláštní“ odstupné, rovněž ve výši trojnásobku průměrného výdělku, náleží zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 ZP. Jde o situaci, kdy zaměstnanec předložil lékařský posudek, že nemůže bez vážného ohrožení zdraví konat dosaďadní práci, a zaměstnavatel jej do 15 dnů od předložení tohoto posudku nepřevodil na jinou, vhodnou práci.

Lékařský posudek musí být formulován jako zákaz konkrétní práce, pouhé lékařské doporučení pro okamžitě zrušení pracovního poměru nepostačuje.

Rovněž v případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy, a to do 15 dnů ode dne, kdy je mzda splatná, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

### Příklad:

*U zaměstnavatele je výplatní termín desátý den v měsíci. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr do 15 dnů po splatnosti mzdy. To je poslední den v měsíci následující po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat.*

V tomto případě se může zaměstnanec obrátit na příslušný úřad práce a postupovat podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

V případě, že je nebo byl podán na zaměstnavatele návrh na konkurzní řízení, může zaměstnanci za určitých podmínek vyplatit mzdu úřad práce.

### Smluvní odstupné

Kromě odstupného, na něž vzniká právo přímo ze zákona, lze sjednat odstupné smluvní.

Tato možnost vyplývá ze zásady ZP „co není zakázáno, je dovoleno“. Ustanovení § 67 ZP proto neomezuje poskytnutí odstupného jen na případy v něm uvedené.

Další (smluvní) odstupné lze tak sjednat nad rámec „zákonného“ odstupného (nad trojnásobek nebo dvanáctinásobek průměrného výdělku) nebo z jiných než zákonných důvodů.

Smluvní odstupné je možné upravit v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě (pracovní smlouva, dohoda o rozvázání pracovního poměru, manažerská smlouva), vnitřním předpise. Je možné, aby zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem např. poskytnutí odstupného při výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) Zákoníku práce nebo při dohodě o rozvázání pracovního poměru z vážných osobních důvodů na straně zaměstnance.

Podmínkou je však vždy skončení pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením nebo dohodou) a respektování zákazu diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat i nižší odstupné, než je trojnásobek průměrného výdělku. Musí se ovšem jednat o důvody, které nejsou uvedeny v § 67 ZP, při nichž musí být vždy poskytnut nejméně trojnásobek průměrného výdělku.

To znamená, že při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů musí být odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku a při skončení ze zdravotních důvodů nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku.

V ostatních případech může být odstupné nižší, než je trojnásobek tohoto výdělku.

*JUDr. Ladislav Jouza,  
odborník na pracovní právo*

## > Úhrada očkování proti HPV

Novela zákona číslo 48/ 1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, umožňuje hradit očkování proti HPV pro třináctileté dívky ze zdravotního pojištění. Tato novela, která vychází ve Sbírce zákonů dne 1. 1. 2012, začíná platit 1. 4. 2012.

V § 30 jsou definovány hrazené služby, mezi které patří i očkování.

Mezi obvyklé hrazené očkování se nyní nově přidává očkování proti lidskému papilomaviru pro kohortu třináctiletých dívek.

V praxi to znamená, že očkování proti HPV budou mít dívky od dovršení třináctého roku do dovršení čtrnáctého roku věku, které zahájí očkování od 1. 4. 2012, hrazené zdravotními pojišťovnami.

Distribuce očkovacích látek bude probíhat do ordinací lékařů prostřednictvím certifikovaných distribučních center v jednotlivých krajských městech.

Platba a úhrada bude z prostředků zdravotního pojištění.

*redakčně zpracováno*

### **Volba dobrovolně povinného očkování**

Od roku 2012 by mělo být v ČR zahájeno dobrovolné plošné očkování proti HPV u 13letých dívek. Protože jsou k dispozici dvě vakcíny, které však nejsou svým složením stejné či podobné, nelze od nich očekávat stejný epidemiologický dopad v proočkované populaci. Obě vakcíny vedou k prevenci závažných onemocnění (zejména karcinomu děložního hrdla) způsobené HPV16 a 18, ovšem 4valentní vakcína zabraňuje navíc někdy život komplikujícím onemocněním vyvolaným HPV 6 a 11 (jako jsou recidivující kondylomata a rekurentní respirační papilomatózy). Díky tomu se v proočkované populaci dívek a žen sníží výskyt všech vysoce rizikových HPV onemocnění o 25 % (2- i 4valentní vakcína), zatímco vysoce i nízkorizikových HPV onemocnění až o 55 % (pouze 4valentní vakcína). Proto se ve většině zemí využívá k plošnému očkování právě 4valentní vakcína, neboť její epidemiologický dopad se stává významně ekonomický. Ne tedy vždy platí, že nejlevnější je nejekonomičtější. Ostatně to se stalo kritériem pro změnu volby vakcíny ve Velké Británii, kde od roku 2008 byla k plošnému očkování určena 2valentní vakcína a nově bude od roku 2012 nahrazena právě 4valentní, jejíž epidemiologický úspěch byl prokázán v Austrálii.

*zdroj: www.vakciny.net*

### **Volba dobrovolně povinného očkování**

Zkušenosti pneumokokového plošného očkování dětí jednoznačně vedou k závěru že méněvalentní vakcíny, než je Prevenar 13, ztratily svůj význam. Pouze volba této vakcíny se v současné době ukazuje jako jediná možná, a to nejen v prevenci těch invazivních pneumokokových onemocnění, která jsou způsobena sérotypy pneumokoků, jež očkování umí preventovat, ale rovněž díky snižování rizika tzv. replacementu (tj. negativní ochrany). Stávající 13valentní vakcína v sobě totiž obsahuje účinné vakcinační složky, které prokazatelně zamezují nákazu dominantními sérotypy 3, 6C, 7F a 19A, které se Evropě (včetně České republiky) nově začaly vyskytovat po předešlém očkování 7valentní vakcínou. Proto chce-li rodič dobrovolně chránit své dítě, měl by volit pouze očkování s nejširším spektrem ochrany.

*zdroj: www.vakciny.net*



# Chlamydiová infekce

**Ve dnech 21. a 22. října 2011 probíhala v olomouckém Regionálním centru již třetí konference s názvem Chlamydiová infekce – zákeřný nepřítel. Hlavním pořadatelem byla Urologická klinika FN Olomouc spolu s občanským sdružením Chlamydie a se společností SOLEN, s. r. o. Odbornou garancí poskytli MUDr. Drahomíra Polcarová z Chlamydie, o. s., a doc. MUDr. Vladimír Študent, Ph.D., z Urologické kliniky FN Olomouc.**

Přednášky byly jako už tradičně zaměřeny hlavně na diagnostiku a léčbu chlamydiových infekcí. V úvodu MUDr. Polcarová upozornila na nedostatečnou diagnostiku a léčbu latentních infekcí, které mohou být příčinou mnohočetných potíží, a tím důvodem neúčelného vyšetřování a necílené ekonomicky náročné léčby. Zazněly zde i širěji orientované přednášky k problematice zánětu a imunity. Jedna z nich byla například věnována novým poznatkům o vitamínu D a jeho vztahu k imunitě (MUDr. P. Novosad). Přednáška prof. MUDr. H. Illnerové, DrSc., se zabývala desynchronizací vnitřního časového systému jedince jako rizikovým faktorem pro vznik nejrůznějších onemocnění včetně oslabení imunitního systému a snížené odolnosti vůči bakteriálním infekcím. Sdělení RNDr. H. Kozákové, Ph.D., prezentovalo zcela nové zajímavé poznatky o střevní mikrobiotě a dále informace o výzkumu využití určitých probiotických bakterií k předcházení nebo léčení specifických onemocnění.

Několik přednášek se věnovalo metodám celostní medicíny, již vyhledávají někteří pacienti s chronickými chlamydiovými infekcemi, často po dlouhodobé neúspěšné léčbě. Byla tak zmiňována čínská dietetika (MUDr. Fiedlerová), homeopatie (MUDr. Váňová) a další metody celostní medicíny jako např. akupunktura, terapie podle EAV diagnostiky apod.

Velmi zajímavé byly přednášky MUDr. A. Loskotové – v první přednášce hovořila o syndromu imunokomplexů v lymfatickém systému a měkkých tkáních v souvislosti s chlamydiovou infekcí. Prezentovala zkušenosti s léčením tohoto syndromu s využitím myofasciální manuální lymfodrenáže v kombinaci s aplikací proteolytických enzymů (léků pro systémovou enzymoterapii).

Druhá přednáška byla zaměřena na úlohu stresu jako významného faktoru pro rozvoj infekce i pro její přechod do chronicity. Přehlednou přednášku s významným dopadem pro terénní gynekologickou praxi přednesla MUDr. Z. Kravarová. Prezentovala jednak svoje bohaté zkušenosti s využitím „rychlých testů“ (Bionexia) pro ambulantní diagnostiku infekcí Ch. trachomatis, jejichž spolehlivost si v počátku ověřila paralelním laboratorním vyšetřením. Jednak se zaměřila na terapeutická schémata, která používá u svých pacientek a jejich partnerů. Antibiotika pro zvýšení efektu léčby kombinuje s léky pro systémovou enzymoterapii (Wobenzym nebo Phlogenzym – detaily viz abstrakt přednášky). Při takto kombinované léčbě zaznamenává vysokou úspěšnost. Recidivy se obvykle vyskytují pouze při špatné compliance nebo při nedodržení dalších doporučených opatření (nedokončení léčby, styk s novým partnerem). Po přeléčení úspěšnost terapie kontroluje rovněž rychlémi testy.

Přednášku doplňovaly zajímavé kasuistiky. Tématem přednášky MUDr. A. Sobka byl výskyt chlamydiových infekcí při léčbě neplodných žen, u dárkyň vajíček a dárců spermatu. U žen s prokázanou infekcí autor referoval vysoký výskyt zánětlivých změn vejcovodů. Na výsledky léčby akutních urogenitálních infekcí u neplodných párů pomocí kombinace antibiotik a enzymoterapie byla zaměřena přednáška MUDr. R. Förstla (+), kterou prezentoval MUDr. V. Giblo. Autor již dříve publikoval porovnání efektu léčby kombinací azitromycinu (AZT) s Wobenzymem (WE) a AZT samotným.

Kombinovaná léčba měla mnohem vyšší účinnost (81,3 % vs. 56,3 % vyléčených – souhrnné vyhodnocení obou pohlaví). V nové práci autor porovnával efekt kombinace klaritromycinu (CLR) + WE proti CLR samotnému. Souhrnné vyhodnocení efektu léčby u obou pohlaví opět ukázalo vyšší efekt kombinace CLR + WE oproti antibiotiku samotnému (87,5 % vs. 52,3 % vyléčených). Zajímavý však je fakt, že u mužů byla úspěšnost terapie samotným CLR naprosto stejná jako u AZT, tedy 62,5 % vyléčených, při kombinované terapii úspěšnost vzrostla na 75 % u AZT + WE a na 87,5 % u CLR + WE. Oproti tomu úspěšnost léčby žen, která v první studii vyšla u AZT 50 % a u AZT + WE 87,5 %, u CLR i CLR + WE byla naprosto nulová.

Zvýšení efektu antibiotické léčby při současném podávání určitých proteolytických enzymů nebo jejich směsí (tzv. efekt vehikula) je jev, který přitahuje pozornost v současné době stále přibývajících bakteriálních rezistencí vůči antibiotikům. Zkoumáním efektu vehikula na experimentální bázi se zabývaly dvě práce z Ústavu biochemie a mikrobiologie VŠCHT Praha. Autorky (Ing. T. Neubauerová a Bc. T. Klobásová) sledovaly synergii působení antibiotik a proteolytických enzymů (které jsou základními účinnými složkami léků pro systémovou enzymoterapii) na růst kultur vybraných G+ a G- bakteriálních kmenů. Při současně aplikaci jednotlivých enzymů (trypsin, chymotrypsin, bromelain a papain) stačily k potlačení růstu bakterií koncentrace antibiotik mnohem nižší než minimální inhibiční koncentrace. Samotné enzymy přitom růst bakterií nepotlačovaly. Autorky plánují další výzkum pro objasnění podstaty synergie antibiotik a proteolytických enzymů. Můžeme tedy shrnout, že letošní konference opět přinesla řadu zajímavých informací pro léčení obávaných chlamydiových infekcí, jež se celosvětově stávají velkým problémem.

Rozsah tohoto článku nám, bohužel, neumožňuje upozornit na všechny zajímavé přednášky. Zájemci mohou najít kompletní sborník abstrakt z konference na:

[www.solen.cz/incpdfs/act-000104-0001\\_10\\_1.pdf](http://www.solen.cz/incpdfs/act-000104-0001_10_1.pdf)

Vyšlo v *Medical Tribune* č. 27/2011, dne 21. listopadu 2011

## > Nové zdravotnické zákony

**V současné době procházejí Parlamentem České republiky a budou patrně schváleny a přijaty nové zdravotnické zákony. Protože s výjimkou jedné novely zákona o veřejném zdravotním pojištění neprošly tyto zákony dosud Sbírkou zákonů, je třeba tuto informaci považovat za předběžnou, byť text zákonů již nemůže být nijak významně měněn.**

**Skutečnosti, které kritizuje Česká lékařská komora, případně které prosazovala a eventuálně prosadila, byly předmětem publikace v časopisu Tempus Medicorum a účelem této informace je nikoli komplexně (to by bylo na širokou publikaci formou knihy) upozornit na některé významné skutečnosti, které pro lékaře z nově přijatých zákonů vyplývají.**

### **Systém nových zdravotnických zákonů**

**Nový zákon o zdravotních službách** nahradí jak dosavadní zákon o péči o zdraví lidu, tak dosavadní zákon o poskytování zdravotní péče v nestátních zdravotnických zařízeních, jakož i řadu prováděcích předpisů.

Stanoví tedy „**pravidla hry zdravotník–pacient**“, ale i „**pravidla hry poskytovatel zdravotních služeb–státní správa**“. Kromě dvou zmíněných zákonů zruší také řadu vyhlášek, například vyhlášku o úmrtí a pohřebnictví, vyhlášku o fakultních nemocnicích, vyhlášku o znaleckých komisích, vyhlášku o zdravotnické dokumentaci.

**Zákon o specifických zdravotních službách** měl původně nahradit všechny ostatní specifické zdravotnické zákony, např. též interrupční či transplantační zákon, a to podle předlohy bývalého ministra Julínka z roku 2008.

Nakonec se tak nestalo a interrupční zákon, transplantační zákon, zákon o lidských buňkách, tkáních a klonování a některé další zákony zůstávají nadále samostatné a zákon o specifických zdravotních službách pouze nahradil některá dosavadní ustanovení zákona o péči o zdraví lidu a některé podzákoné právní předpisy.

**Zákon o zdravotnické záchranné službě** nahrazuje dosavadní vyhlášku o zdravotnické záchranné službě.

**Zákon o veřejném zdravotním pojištění**, který stanoví „pravidla hry mezi zdravotními pojišťovnami, pojištěnci a zdravotnickými zařízeními“, byl jednak novelizován zákonem č. 298/2011 Sb., který nabytí účinnosti dnem 1. 11. 2011, a některá jeho ustanovení (například zvýšení regulačních poplatků) nabudou účinnosti dnem 1. 1. 2012. Po této novele je schvalována další novela zákona o veřejném zdravotním pojištění, která nemá být ještě zdaleka konečná.

**Nyní tedy stručně k některým ustanovením nově přijatých zákonů, na které považujeme za vhodné upozornit.**

### **Zákon o zdravotních službách**

Ač tento zákon je z více důvodů předmětem oprávněné kritiky České lékařské komory, je třeba poukázat na skutečnost, že se při jeho přijímání podařilo České lékařské komoře prosadit oproti předloze předkládané bývalým ministrem Julínkem celou řadu pozitivních změn ve prospěch lékařů. Za velmi zásadní je třeba považovat novou definici pojmu lege artis (návrh z roku 2008 obsahoval zcela „maligní“ definici tohoto pojmu). **Nová definice pojmu lege artis v zásadě převzala návrh České lékařské komory a zní takto:**

**„Náležitou odbornou úrovní se rozumí poskytování zdravotních služeb podle pravidel vědy a uznávaných medicínských postupů, při respektování individuality pacienta, s ohledem na konkrétní podmínky a objektivní možnosti.“**

Z této definice tedy vyplývá, že lékař nebude svazován žádnými standardy ani metodami poskytování zdravotních služeb (jak bylo původně navrhováno), a přikloní-li se ke kterémukoli uznávanému postupu, postupuje lege artis. Při hodnocení jeho práce bude nutno přihlížet ke konkrétním podmínkám a objektivním možnostem, jeho postup by měl být hodnocen podle zásady ex ante, nikoli ex post.

**Zákon stanoví některé nové pojmy. Poskytovatelem zdravotních služeb** je fyzická nebo právnická osoba, oprávněná poskytovat zdravotní péči.

**Zdravotní péče** je pak samotný soubor činností a opatření prováděných v rámci preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační, ošetrovatelské nebo jiné zdravotní činnosti.

**Pacientem** se rozumí fyzická osoba, které jsou poskytovány zdravotní služby.

**Ošetřujícím zdravotnickým pracovníkem** se rozumí zdravotnický pracovník, který navrhuje, koordinuje, poskytuje a vyhodnocuje individuální léčebný postup.

**Individuální léčebný postup** (dříve byl navrhován plán, nyní byl převzat pojem postup) má být poskytován jednotlivých zdravotních výkonů v logické a časové posloupnosti konkrétnímu pacientovi, včetně možných variant a metod. Není stanoveno, že by individuální léčebný postup musel být někde písemně předem stanoven, kromě zápisů ve zdravotnické dokumentaci, jak má být při léčbě dále postupováno.

**Registrujícím poskytovatelem** je poskytovatel ambulantní péče v oboru všeobecné praktické lékařství, praktické lékařství pro děti a dorost, zubní lékařství a gynekologie a porodnictví, který přijal pacienta do péče. V případě, že u poskytovatele zdravotních služeb poskytuje zdravotní služby více lékařů, **musí být pacient zaregistrován ke konkrétnímu jednomu lékaři.**

**Zdravotnickým zařízením** se nově rozumí prostory určené pro poskytování zdravotních služeb.

Zákon stanoví povinnost poskytovatele zdravotních služeb **oznamovat** příslušnému správnímu orgánu (krajské úřady, v Praze Magistrát hl. m. Prahy) **všechny změny** týkající se údajů uvedených v rozhodnutí o udělení oprávnění k poskytování zdravotních služeb **do 15 dnů** ode dne, kdy se o nich poskytovatel dozvěděl. Nesplnění této povinnosti je provázeno finanční pokutou.

Případnou žádost o odnětí oprávnění k poskytování zdravotních služeb musí poskytovatel podat nejpozději 60 dnů před dnem, k němuž hodlá ukončit poskytování zdravotních služeb.

Příslušný správní orgán může pozastavit nebo **odejmout oprávnění k poskytování zdravotních služeb**, pokud poskytovatel závažným způsobem nebo opakovaně poruší povinnosti stanovené pro jejich poskytování právním předpisem, nesplní povinnost odstranit zjištěné nedostatky ve stanovené lhůtě, nevede zdravotnickou dokumentaci, nebo ji vede v rozporu se zákonem, nebo neplní povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení. Odejmout oprávnění lze také v případě, kdy poskytovatel poskytoval služby pod vlivem návykové látky, nebo prostřednictvím osoby, která byla pod vlivem návykové látky, použil osobu nezpůsobilou k výkonu zdravotnického povolání, opakovaně porušil povinnosti vyplývající ze zákona o veřejném zdravotním pojištění,

nebo opakovaně požadoval od pacientů úhradu za zdravotní služby v rozporu se zákonem o veřejném zdravotním pojištění. Oprávnění může být odejmuto také v případě, že zdravotní služby nejsou poskytovány po dobu delší než jeden rok. Poskytovatel může požádat o pozastavení oprávnění k poskytování zdravotních služeb, doba pozastavení nesmí být delší než jeden rok. Stejně tak je třeba požádat o přerušeni poskytování zdravotních služeb na dobu delší než jeden měsíc, pokud je poskytovatel nebude déle než měsíc poskytovat.

Nový zákon široce stanoví celou řadu povinností poskytovatelů zdravotních služeb i zdravotnických pracovníků.

Stanoví i povinnosti pacientů, avšak na rozdíl od poskytovatelů a zdravotnických pracovníků neplnění těchto povinností není u pacientů provázeno sankcí.

**Pacient má právo** na volbu poskytovatele zdravotních služeb, právo vyžádat si konzultační služby od jiného poskytovatele, právo na nepřetržitou přítomnost zákonného zástupce nebo osoby jím určené, případně pěstouna nebo osoby, kterou má ve výchově, jde-li o nezletilou osobu, při poskytnutí zdravotních služeb, nenaruší-li přítomnost těchto osob poskytování zdravotních služeb. Má právo být předem informován o ceně poskytovaných zdravotních služeb, má právo znát jména a příjmení zdravotnických pracovníků zúčastněných na poskytování zdravotních služeb, má právo odmítnout přítomnost osob, které nejsou na poskytování zdravotních služeb přímo zúčastněny a osob připravujících se na výkon zdravotnického povolání a v ústavní péči má právo na duchovní péči poskytovanou církvemi a náboženskými společnostmi. Pacient se smyslovým nebo tělesným postižením, který využívá psa se speciálním výcvikem, má právo na doprovod a přítomnost psa ve zdravotnickém zařízení, způsobem stanoveným vnitřním řádem tak, aby nebyla porušována práva ostatních pacientů.

**Při přijetí do péče by měl pacient určit**, které osoby mohou být informovány o jeho zdravotním stavu, a současně určit, zda tyto osoby mohou rovněž nahlížet do jeho zdravotnické dokumentace. Může rovněž vyslovit zákaz poskytování informací kterékoliv osobě. O tomto jeho rozhodnutí je nutno sepsat a podepsat záznam.

**Pacient má právo na péči s informovaným souhlasem**, kromě výjimek stanovených zákonem. Písemná forma se vyžaduje, pouze pokud tak stanoví právní předpis nebo pokud tak určil poskytovatel zdravotních služeb. **Každý poskytovatel zdravotních služeb bude však povinen písemně stanovit, ve kterých případech bude požadovat písemný informovaný souhlas s určitými zdravotními výkony. Nesplnění této povinnosti může být pokutováno.** Pokud u plánované péče po podání informace o zdravotním stavu uplyne doba delší třiceti dnů, musí být informace podána opakovaně a pacient musí znovu svůj souhlas potvrdit.

**Písemné prohlášení o nesouhlasu s poskytnutím zdravotních služeb** musí být součástí zdravotnické dokumentace vedené o pacientovi, podepíše jej pacient a zdravotnický pracovník. Odmítá-li pacient záznam podepsat, zdravotnický pracovník tuto skutečnost do záznamu doplní a záznam podepíše on a svědek.

**Jde-li o nezletilého pacienta**, vyžaduje se souhlas obou rodičů k poskytnutí zdravotních služeb, které mohou podstatným způsobem negativně ovlivnit další zdravotní stav tohoto pacienta nebo kvalitu jeho života, v ostatních případech postačí souhlas alespoň jednoho z rodičů.

**Nelze-li u nezletilého pacienta získat souhlas s potřebnými zdravotními službami, poskytovatel oznámí tuto skutečnost do 24 hodin soudu, za účelem ustanovení opatrovníka. Jde-li o zdravotní služby, které jsou nezbytné k záchraně života nebo zdraví nezletilého pacienta a odpírají-li rodiče nebo jeden z nich, nebo jiný**

**zákonný zástupce, souhlas, rozhodne o poskytnutí zdravotních služeb ošetřující lékař nebo jiný zdravotnický pracovník určený poskytovatelem zdravotních služeb.**

**Dříve vyslovené přání pacienta** má být bráno na zřetel, je-li k dispozici a nastala-li předvídatelná situace, k níž se dříve vyslovené přání vztahuje, přičemž pacient je v takovém stavu, kdy není schopen vyslovit souhlas nebo nesouhlas. Respektováno má být jen takové dříve vyslovené přání, které bylo učiněno na základě písemného poučení pacienta o důsledcích jeho rozhodnutí lékařem v oboru všeobecné praktické lékařství, u něhož je pacient registrován, nebo jiným ošetřujícím lékařem v oboru zdravotní péče, s nímž dříve vyslovené přání souvisí. Dříve vyslovené přání musí mít písemnou formu, musí být opatřeno úředně ověřeným podpisem pacienta. Součástí dříve vysloveného přání je písemné poučení pacienta o možných důsledcích. Platnost dříve vysloveného přání je pět let. Pokud je vysloveno dříve vyslovené přání při poskytování zdravotní péče v rámci hospitalizace, zaznamená toto přání zdravotnický pracovník do zdravotnické dokumentace vedené o pacientovi a záznam podepíše pacient, zdravotnický pracovník a svědek – v těchto případech se nevyžaduje úředně ověřený podpis. Dříve vyslovená přání není třeba respektovat, pokud, od doby, kdy k jejich vyslovení došlo, lze důvodně předpokládat, že by pacient vyslovil souhlas s jejich poskytnutím, s ohledem na další rozvoj lékařské vědy. Nelze jej respektovat, pokud by nabádal k postupům, jejichž výsledkem je aktivní způsobení smrti, nebo pokud by jeho splnění mohlo ohrozit jiné osoby. Nelze jej také respektovat, pokud v době, kdy poskytovatel neměl k dispozici dříve vyslovené přání, započaly takové zdravotní výkony, jejichž přerušení by vedlo k aktivnímu způsobení smrti. Dříve vyslovené přání nelze uplatnit, jde-li o nezletilé pacienty nebo pacienty zbavené způsobilosti k právním úkonům.

**Zákon stanoví, ve kterých případech lze poskytovat zdravotní služby a hospitalizovat pacienta bez souhlasu, přičemž jde o úpravu, která se oproti předchozí úpravě nijak významně nemění.** Pouze v případech, že pacient ohrožuje sebe nebo své okolí a jeví známky duševní poruchy, nebo je pod vlivem návykové látky, je podmínka zpřísněna, že musí ohrožování být bezprostřední, závažné a hrozbu pro pacienta nebo jeho okolí nelze odvrátit jinak než poskytnutím zdravotních služeb bez souhlasu, případně hospitalizací bez souhlasu.

**Velmi široce jsou stanoveny povinnosti poskytovatele zdravotních služeb, přičemž v další části zákona, nazvané správní delikty a přestupky, se důsledně pamatuje na finanční postih za nesplnění kterékoliv povinnosti, kterou má poskytovatel nebo zdravotnický pracovník. Proto je třeba na některé z těchto povinností upozornit.**

**Poskytovatel je zejména povinen:**

- informovat pacienta o ceně poskytovaných zdravotních služeb nehrazených nebo částečně hrazených ze zdravotního pojištění;
- zpracovat seznam cen poskytovaných zdravotních služeb, nehrazených nebo částečně hrazených ze zdravotního pojištění, a umístit ho tak, aby byl přístupný pacientům;
- vymezit provozní a ordinační dobu a údaje o ní umístit tak, aby tato informace byla přístupná pacientům;
- opatřit zdravotnické zařízení viditelným označením, které musí obsahovat obchodní firmu, název nebo jméno, případně jména a příjmení poskytovatele a identifikační číslo;
- v době nepřítomnosti nebo dočasného přerušení poskytování zdravotních služeb zpřístupnit pacientům informaci o poskytnutí neodkladné péče jiným poskytovatelem v rámci jeho ordinační doby;
- předat zprávu o poskytnutých zdravotních službách registrujícímu poskytovateli v oboru všeobecné praktické

lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, je-li mu tento poskytovatel znám;

- zpracovat seznam zdravotních služeb, k jejichž poskytnutí je vyžadován písemný souhlas;
- informovat pacienta o tom, že na poskytování zdravotních služeb se mohou podílet osoby získávající způsobilost k výkonu povolání a že má právo tuto přítomnost a nahlížení do zdravotnické dokumentace u těchto osob zakázat;
- podílet se na žádost krajského úřadu na zajištění LSP a pohotovostní služby zubních lékařů;
- uzavřít pojistnou smlouvu o pojištění své odpovědnosti za škodu v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb;
- umožnit vstup osobám pověřeným příslušným správním orgánem nebo orgánem ochrany veřejného zdraví a smluvní zdravotní pojišťovnou, komorou a dalším lékařům do prostor zdravotnického zařízení; jejich vstupem nesmí být narušeno poskytování zdravotních služeb;
- zajistit splnění oznamovací povinnosti a sdělování údajů podle zákona upravujícího sociálně-právní ochranu dětí;
- svévolné opuštění zdravotnického zařízení lůžkové péče (tedy útěk pacienta z nemocnice či z jiného ústavního zdravotnického zařízení) je poskytovatel nově povinen hlásit v případech, kdy přerušením poskytování zdravotních služeb je vážně ohroženo zdraví nebo život pacienta nebo třetích osob, jednak Policii ČR a jednak osobě určené pacientem, nebo není-li takové osoby, manželovi nebo registrovanému partnerovi, není-li jich, pak rodičům nebo jiné osobě blízké, způsobilé k právním úkonům, je-li známa.

**Zdravotnický pracovník má mimo jiné právo získat od pacienta informace o tom, že pacient, kterému má poskytovat zdravotní služby, je nosičem infekční nemoci, podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a o dalších závažných skutečnostech týkajících se pacientova zdravotního stavu.**

**Nově má rovněž právo neposkytnout zdravotní služby v případě, že by došlo při jejich poskytování k přímému ohrožení jeho života nebo k vážnému ohrožení jeho zdraví.**

Zdravotnický pracovník může odmítnout poskytnutí zdravotních služeb pacientovi v případě, že by jejich poskytnutí odporovalo jeho svědomí nebo náboženskému vyznání. Toto odmítnutí však nesmí učinit v případě, že by neposkytnutím zdravotní služby došlo k vážnému ohrožení zdraví nebo k ohrožení života pacienta.

**Zákon stanoví povinnost mlčenlivosti v souvislosti se zdravotními službami a současně případy, které se nepovažují za porušení povinné mlčenlivosti.**

Jsou to případy předávání informací nezbytných pro zajištění návaznosti poskytovaných zdravotních služeb, případy, kdy pacient zproští poskytovatele povinné mlčenlivosti, případy plnění oznamovací povinnosti, a jak prosadila Česká lékařská komora, za porušení mlčenlivosti se nepovažuje sdělování údajů nebo jiných skutečností pro potřeby trestního řízení ani sdělování údajů nebo jiných skutečností poskytovatelem v nezbytném rozsahu pro ochranu vlastních práv v trestním řízení, občansko-právním řízení, rozhodčím řízení, ve správním řízení nebo sdělování skutečností soudu nebo jinému orgánu, je-li předmětem řízení před soudem nebo jiným orgánem spor mezi poskytovatelem, popřípadě jeho zaměstnancem a pacientem nebo jinou osobou uplatňující právo na náhradu škody nebo na ochranu osobnosti v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb.

**V této souvislosti je poskytovatel oprávněn předat soudnímu znalci, znaleckému ústavu, komoře nebo odborníkovi, kterého si zvolí, též kopii zdravotnické dokumentace vedené o pacientovi za účelem vypracování znaleckého posudku nebo odborného posudku vyžádaného obhajobou nebo účastníkem v občanskoprávním řízení.**

**Poznámky k zákonu o specifických zdravotnických službách:**

Zákon o specifických zdravotních službách má přednost před zákonem o poskytování zdravotních služeb a zákon o poskytování zdravotních služeb se uplatní subsidiárně (zástupně) v případech, kdy situace není upravena zákonem o specifických zdravotních službách.

**Zákon o specifických zdravotních službách nakonec ponechává v platnosti interrupční i transplantační zákon a řadu dalších specifických zákonů a upravuje zejména následující problematiku:**

- asistovanou reprodukci;
- sterilizaci;
- kastraci;
- změny pohlaví transsexuálních pacientů;
- psychochirurgické výkony;
- genetická vyšetření;
- odběry lidské krve a jejích složek, léčbu krví nebo jejími složkami;
- ověřování nových postupů použitím metody, která dosud nebyla v klinické praxi na živém člověku zavedena;
- posudkovou péči a lékařské posudky, pracovně-lékařské služby a posuzování nemocí z povolání;
- lékařské ozáření a klinické audity;
- ochranné léčení.

**K zákonu o zdravotnické záchranné službě**

Opět platí zásada, že přednost před zákonem o poskytování zdravotních služeb má zákon o zdravotnické záchranné službě a zákon o poskytování zdravotních služeb se uplatní subsidiárně (zástupně).

**Poskytovatel akutní lůžkové péče je povinen zřídit kontaktní místo** pro spolupráci s poskytovatelem zdravotnické záchranné služby za účelem zajištění příjmu pacientů a neodkladného pokračování poskytování zdravotních služeb; zřídí-li poskytovatel akutní lůžkové péče urgentní příjem, je kontaktní místo jeho součástí.

**Cílový poskytovatel akutní lůžkové péče** je nejbližší dostupný poskytovatel akutní lůžkové péče, který je způsobilý odborně zajistit pokračování poskytování zdravotní péče pacientovi odpovídající závažnosti postižení zdraví nebo ohrožení jeho života.

Tento cílový poskytovatel akutní lůžkové péče je povinen převzít pacienta do své péče, pokud jeho kontaktním místem byla možnost přijmout pacienta potvrzena zdravotnickému operačnímu středisku.

Je povinen na výzvu zdravotnického operačního střediska převzít pacienta do péče vždy, je-li pacient v přímém ohrožení života. Převzetí pacienta je povinen písemně potvrdit vedoucímu výjezdové skupiny ZZS.

Členové výjezdových skupin ZZS jsou oprávněni vstupovat za účelem poskytnutí přednemocniční nemocniční péče do cizích objektů, obydlí a na cizí pozemky, pokud se tam podle dostupných informací nachází osoba, které má být přednemocniční neodkladná péče poskytnuta.

Členové výjezdové skupiny jsou povinni splnit pokyn operátora zdravotnického operačního střediska k výjezdu do dvou minut od obdržení pokynu. Na místě by měli být až na výjimky do 20 minut.

**Vedoucí výjezdové skupiny je oprávněn rozhodnout o neposkytnutí přednemocniční neodkladné péče v místě události v případě, pokud by při poskytování přednemocniční neodkladné péče byly bezprostředně ohroženy životy nebo zdraví členů výjezdové skupiny, nebo by měla být přednemocniční neodkladná péče poskytnuta za podmínek, pro jejichž zvládnutí nebyli členové výjezdové skupiny vycvičeni, vyškoleni nebo vybaveni vhodnými technickými či osobními ochrannými prostředky a poskytnutí přednemocniční neodkladné péče toto vyžaduje.**

## **Přijatý zákon o veřejném zdravotním pojištění, který je již v účinnosti (novela zákona č. 48/1997 Sb. provedená zákonem č. 298/2011 Sb.)**

**Tento zákon zavádí nový pojem základní varianta a ekonomicky náročnější varianta poskytnutí zdravotní péče.**

Stanoví, že pokud lze zdravotní péči hrazenou z veřejného zdravotního pojištění poskytnout více než jedním způsobem, přičemž všechny tyto způsoby splňují podmínky hrazené péče a mají stejný terapeutický účinek, hradí se takový způsob poskytnutí zdravotní péče, který je v souladu s účelným a hospodárným vynakládáním zdrojů veřejného zdravotního pojištění, tzv. „základní varianta“.

Ostatní způsoby zdravotní péče, které nespĺňují podmínky účelného a hospodárného vynakládání zdrojů veřejného zdravotního pojištění – tzv. „ekonomicky náročnější varianta“ – se ze zdravotního pojištění hradí ve výši stanovené pro úhradu takové zdravotní péče v základní variantě. Za ekonomicky náročnější variantu zdravotní péče lze považovat pouze takovou zdravotní péči, která je takto označena v prováděcích právních předpisech vydaných na základě zmocnění tímto zákonem.

Za ekonomicky náročnější variantu nelze označit nikdy zdravotní péči, kterou lze poskytnout pouze jediným způsobem.

**Před poskytnutím zdravotní péče, kterou lze poskytnout jak v základní variantě, tak v ekonomicky náročnější variantě, je zdravotnické zařízení povinno pojištěnci nabídnout poskytnutí zdravotní péče v základní variantě a informovat ho též o ekonomicky náročnější variantě,** včetně rozdílu mezi cenou ekonomicky náročnější varianty, stanovenou v souladu s cenovým předpisem a uvedenou v ceníku zdravotnického zařízení a výši úhrady zdravotní péče v základní variantě.

Tento postup se nepoužije, pouze pokud stav nemocného neumožňuje vyžádat si jeho souhlas a jde o neodkladné výkony, nutné k záchraně života či zdraví.

**Ceník ekonomicky náročnějších variant zdravotní péče musí být zveřejněn ve zdravotnickém zařízení na veřejnosti přístupném místě a způsobem umožňujícím dálkový přístup.**

**Zdravotnické zařízení je povinno zaznamenat do dokumentace, že pojištěnci bylo nabídnuto poskytnutí zdravotní péče v základní variantě a byl informován o možnosti poskytnutí zdravotní péče i v ekonomicky náročnější variantě.**

Součástí záznamu je vyslovení souhlasu pojištěnce s poskytnutím zdravotní péče v základní nebo ekonomicky náročnější variantě, a zvolil-li pojištěnec ekonomicky náročnější variantu, též vyslovení jeho souhlasu se zaplacením částky ve výši rozdílu mezi cenou ekonomicky náročnější varianty a výši úhrady v základní variantě. Takto vyslovený souhlas podepíše pojištěnec a ošetřující lékař.

Zdravotnické zařízení nesmí při poskytování zdravotní péče upřednostňovat pojištěnce, který si zvolí ekonomicky náročnější variantu.

**Za opakované porušení shora uvedených povinností může zdravotní pojišťovna uložit zdravotnickému zařízení pokutu do jednoho miliónu Kč.**

**Léčivý přípravek, jehož úhrada ze zdravotního pojištění rozhodnutím Státního ústavu pro kontrolu léčiv je podmíněna používáním na specializovaném pracovišti, zdravotní pojišťovna hradí pouze zdravotnickému zařízení, se kterým za účelem hospodárného užití takových léčivých přípravků uzavřela zvláštní smlouvu.** Součástí této smlouvy musí být uvedení léčivého přípravku a pracoviště zdravotnického zařízení. Ministerstvo zdravotnictví má stanovit vyhlášku, kterou vydává Seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami a s označením variant zdravotní péče.

**Zdravotní pojišťovny vedou seznam smluvních zdravotnických zařízení a přehled zdravotnických pracovníků poskytujících hrazenou péči v jednotlivých smluvních zdravotnických zařízeních v členění lékař, zubní lékař a nelékařská povolání, všech osob, které vykazují zdravotní pojišťovně provedené zdravotní výkony podle Seznamu výkonu (tzv. nositelů výkonu), za tím účelem jsou zdravotnická zařízení povinna sdělovat zdravotním pojišťovnám za uplynulé čtvrtletí, a to nejpozději do šedesáti dnů, seznam jednotlivých nositelů výkonů k poslednímu dni daného čtvrtletí s uvedením jména, příjmení, titulu, rodného čísla a kategorie nositele výkonu, podle Seznamu zdravotních výkonů s bodovými hodnotami. „Novela této novely“ stanoví, že hlášení nositelů výkonů za uplynulé čtvrtletí je nutno podat do 30 dnů od skončení čtvrtletí a postačí v něm uvést změny oproti předchozímu období.**

## **Novela zákona o veřejném zdravotním pojištění, která dosud není v účinnosti:**

**Podle této novely hrazené služby ze zdravotního pojištění poskytují i jiní zdravotničtí pracovníci než lékaři, s výjimkou klinických psychologů, pouze na základě indikace ošetřujícího lékaře, přičemž za ošetřujícího lékaře se považuje lékař registrujícího poskytovatele, lékař poskytovatele specializované ambulantní péče, lékař poskytovatele jednodenní péče nebo lékař se specializovanou způsobilostí poskytovatele lůžkové péče.**

Povinnost hlásit zdravotním pojišťovnám seznam všech nositelů výkonů k poslednímu dni uplynulého čtvrtletí s uvedením jména, příjmení, titulu, rodného čísla a kategorie nositele výkonu je změněna tak, že mají být hlášeny zdravotním pojišťovnám do třiceti dnů (nikoli do původně stanovených šedesáti dnů). Poskytovatel tuto povinnost splní i tehdy, pokud zdravotním pojišťovnám sdělí pouze ty změny, k nimž došlo od předchozího hlášení.

Za opakované porušení povinnosti stanovené pro poskytovatele v § 11 odst. 1 písm. d) zákona č. 48/1997 Sb., tedy povinnosti nevyžadovat za služby hrazené z veřejného zdravotního pojištění od pojištěnce žádnou úhradu, může zdravotní pojišťovna uložit poskytovateli pokutu až do výše jeden milion Kč.

V případě změny právní formy poskytovatele, který má uzavřenu smlouvu o poskytování a úhradě hrazených služeb, a v případě, je-li zakladatelem společnosti s ručením omezeným fyzická osoba, která má uzavřenu smlouvu o poskytování a úhradě hrazených služeb, jejíž oprávnění k poskytování zdravotních služeb jako fyzické osoby zanikne, při udělení oprávnění k poskytování těchto zdravotních služeb jako společnosti s ručením omezeným se výběrové řízení koná pouze tehdy, dochází-li k rozšíření rozsahu poskytovaných hrazených služeb. **Je tedy již možno bez výběrového řízení ukončit poskytování zdravotních služeb jako fyzická osoba a přejít na formu poskytování zdravotních služeb jako společnost s ručením omezeným.**

Konání výběrového řízení může navrhnout zdravotní pojišťovna nebo uchazeč. Uchazečem je poskytovatel oprávněný poskytovat zdravotní péči v příslušném oboru nebo fyzická nebo právnická osoba, která hodlá poskytovat zdravotní služby a je schopna ve lhůtě stanovené ve vyhlášení výběrového řízení splnit předpoklady k poskytování zdravotních služeb v příslušném oboru zdravotní péče. **Uchazeč o smlouvu se zdravotními pojišťovnami tedy již nemusí mít v době výběrového řízení zřízeno a provozováno zdravotnické zařízení, ale postačí, že splňuje kvalifikační předpoklady a ve lhůtě stanovené vyhláškou o výběrovém řízení si je schopen zřídit zdravotnické zařízení.**

Zdravotní pojišťovna je povinna přihlížet k výsledkům výběrového řízení při uzavírání smluv o poskytování a úhradě hrazených služeb.

Výsledek výběrového řízení nezakládá právo na uzavření smlouvy se zdravotní pojišťovnou. **Zdravotní pojišťovna je však oprávněna uzavřít smlouvu s uchazečem pouze tehdy, bylo-li uzavření takové smlouvy ve výběrovém řízení doporučeno.**

### **Shrnutí povinností, jejichž neplnění by mohlo být provázeno sankcí:**

- informovat pacienta o ceně poskytovaných zdravotních služeb nehrazených nebo částečně hrazených ze zdravotního pojištění;
- zpracovat seznam cen poskytovaných zdravotních služeb, nehrazených nebo částečně hrazených ze zdravotního pojištění a umístit ho tak, aby byl přístupný pacientům;
- vymezit provozní a ordinační dobu a údaje o ní umístit tak, aby tato informace byla přístupná pacientům;
- opatřit zdravotnické zařízení viditelným označením, které musí obsahovat obchodní firmu, název nebo jméno, případně jména a příjmení poskytovatele a identifikační číslo;
- v době nepřítomnosti nebo dočasného přerušení poskytování zdravotních služeb zpřístupnit pacientům informaci o poskytnutí neodkladné péče jiným poskytovatelem v rámci jeho ordinační doby;
- předat zprávu o poskytnutých zdravotních službách registrujícímu poskytovateli v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, je-li mu tento poskytovatel znám;
- zpracovat seznam zdravotních služeb, k jejichž poskytnutí je vyžadován písemný souhlas;
- informovat pacienta o tom, že na poskytování zdravotních služeb se mohou podílet osoby získávající způsobilost k výkonu povolání a že má právo tuto přítomnost a nahlížení do zdravotnické dokumentace u těchto osob zakázat;
- podílet se na žádost krajského úřadu na zajištění lékařské pohotovostní služby a pohotovostní služby zubních lékařů;

- uzavřít pojistnou smlouvu o pojištění své odpovědnosti za škodu v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb;
- umožnit vstup osobám pověřeným příslušným správním orgánem nebo orgánem ochrany veřejného zdraví a smluvní zdravotní pojišťovnou, komorou a dalším lékařům do prostor zdravotnického zařízení; jejich vstupem nesmí být narušeno poskytování zdravotních služeb;
- zajistit splnění oznamovací povinnosti a sdělování údajů podle zákona upravujícího sociálně-právní ochranu dětí.

**Svévolné opuštění zdravotnického zařízení lůžkové péče (tedy útěk pacienta z nemocnice či z jiného ústavního zdravotnického zařízení)** je poskytovatel nově povinen hlásit v případech, kdy přerušením poskytování zdravotních služeb je vážně ohroženo zdraví nebo život pacienta nebo třetích osob, jednak Policii ČR a jednak osobě určené pacientem, nebo není-li takové osoby, manželovi nebo registrovanému partnerovi, není-li jich, pak rodičům nebo jiné osobě blízké způsobilé k právním úkonům, je-li známa.

**Do 24 hodin hlásit soudu převzetí pacienta do ústavního zařízení bez jeho písemného souhlasu, včetně případů, kdy je v bezvědomí.** Hlášení musí být ve lhůtě 24 hodin již u soudu, nestačí tedy zaslat jej běžnou poštou. Lze doporučit zaslání faxem. V případě nenahlášení nebo pozdního nahlášení této skutečnosti hrozí pokuta do 200 000 Kč.

Povinnost hlásit zdravotním pojišťovnám seznam všech nositelů výkonů k poslednímu dni uplynulého čtvrtletí s uvedením jména, příjmení, titulu, rodného čísla a kategorie nositele výkonu je změněna tak, že mají být hlášeny zdravotním pojišťovnám do třiceti dnů (nikoli do původně stanovených šedesáti dnů). Poskytovatel tuto povinnost splní i tehdy, pokud zdravotním pojišťovnám sdělí pouze ty změny, k nimž došlo od předchozího hlášení.

Před poskytnutím zdravotní péče, kterou lze poskytnout jak v základní variantě, tak v ekonomicky náročnější variantě, je zdravotnické zařízení povinno pojištěnci nabídnout poskytnutí zdravotní péče v základní variantě a informovat ho též o ekonomicky náročnější variantě, včetně rozdílu mezi cenou ekonomicky náročnější varianty, stanovenou v souladu s cenovým předpisem a uvedenou v ceníku zdravotnického zařízení a výší úhrady zdravotní péče v základní variantě. Tento postup se nepoužije, pouze pokud stav nemocného neumožňuje vyžádat si jeho souhlas a jde o neodkladné výkony, nutné k záchraně života či zdraví. **Ceník ekonomicky náročnějších variant zdravotní péče musí být zveřejněn ve zdravotnickém zařízení na veřejnosti přístupném místě a způsobem umožňujícím dálkový přístup.**

Zdravotnické zařízení je povinno zaznamenat do dokumentace, že pojištěnci bylo nabídnuto poskytnutí zdravotní péče v základní variantě a byl informován o možnosti poskytnutí zdravotní péče i v ekonomicky náročnější variantě. Součástí záznamu je vyslovení souhlasu pojištěnce s poskytnutím zdravotní péče v základní nebo ekonomicky náročnější variantě, a zvolil-li pojištěnec ekonomicky náročnější variantu, též vyslovení jeho souhlasu se zaplacením částky ve výši rozdílu mezi cenou ekonomicky náročnější varianty a výší úhrady v základní variantě. Takto vyslovený souhlas podepíše pojištěnec a ošetřující lékař.

Zdravotnické zařízení nesmí při poskytování zdravotní péče upřednostňovat pojištěnce, který si zvolil ekonomicky náročnější variantu.

Za opakované porušení shora uvedených povinností může zdravotní pojišťovna uložit zdravotnickému zařízení pokutu do jednoho miliónu Kč.

Zpracovatel této základní informace si je plně vědom skutečnosti a na tuto upozorňuje i čtenáře tohoto dokumentu, že tato informace o částečně ještě nepřijatých a nepublikovaných nových právních předpisech není a nemůže být zcela vyčerpávající informací a nemůže obsahovat všechny relevantní údaje, které by lékaři měli v souvislosti s nově přijatými právními předpisy v oblasti zdravotnictví znát. Právní kancelář České lékařské komory bude samozřejmě další informace doplňovat.

V Praze dne 6. 12. 2011

JUDr. Jan Mach,

ředitel právní kanceláře ČLK

## NOVÉ ZDRAVOTNICKÉ ZÁKONY

Přednášku vede JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo

Seminář se bude konat v přednáškové místnosti Advokátní kanceláře Korunní  
Rezidence Korunní, Korunní 108a/2569, Praha 10-Vinohrady

**Termín: čtvrtek 5. dubna 2012, 14.00–18.00 hodin**

Účastnický poplatek 1200 Kč (vč. DPH), **pro předplatitele časopisu Informace pro lékařské praxe** 500 Kč (vč. DPH).

V ceně semináře je káva, nápoje i studené občerstvení během celého semináře.

Max. počet účastníků: 25

Příhlášky zasílejte na adresu redakce časopisu:

Konstantinova 1481/20, 149 00 Praha 4,

telefon: 603 320 567, fax: 321 782 205, e-mail: info@infolekar.cz

AK KORUNNÍ je snadno dostupná MHD. Tramvajová zastávka „Orionka“, tram. č. 10 a 16 a cca 300 m od stanice metra Flora. Pokud máte zájem o zajištění parkování přímo v objektu, prosíme o informaci předem. Připravíme pro Vás parkovací místa.



# > OSVČ a změny ve zdravotním pojištění v roce 2012

**Jako každoročně dochází i v příštím roce 2012 ve zdravotním pojištění k mnoha změnám, které se týkají jak samotných pojištěnců, tak i plátců pojistného, kterými jsou mimo státu zaměstnavatelé (a jejich prostřednictvím i zaměstnanci), osoby samostatně výdělečně činné a osoby bez zdanitelných příjmů. Ke kterým změnám tedy u OSVČ v právních podmínkách roku 2012 dochází?**

## Právní předpisy

Při plnění svých zákonných povinností (včetně nároků či možností) vycházejí OSVČ v roce 2012 především ze změn provedených těmito právními normami:

- zákon č. 138/2011 Sb., řešící úhradu doplatku OSVČ po podání Přehledu,
- zákon č. 298/2011 Sb., účinný od 1. 12. 2011, měnící například podmínky pro podání žádosti o snížení zálohy (§ 8 odst. 4 z. č. 592/1992 Sb.) a změnu zdravotní pojišťovny podle § 11 odst. 1 písm. a) z. č. 48/1997 Sb.,
- vyhláška č. 286/2011 Sb., návazně určující minimální a maximální vyměřovací základ a výši minimální (a maximální) zálohy OSVČ pro rok 2012.

## Úhrada doplatku pojistného

OSVČ platí pojistné formou záloh (je-li to její povinností) a případného doplatku pojistného. Při úhradě doplatku pojistného ještě za rok 2010 (tedy v roce 2011) byla tato úhrada navázána na datum podání daňového přiznání. To znamená, že OSVČ musela tento doplatek uhradit zdravotní pojišťovně (pojišťovněm v případě změny zdravotní pojišťovny) nejpozději do osmi dnů po podání daňového přiznání za uplynulý kalendářní rok bez ohledu na datum podání Přehledu. Tato přetrvávající disharmonie byla napravena přijetím zákona č. 138/2011 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. srpna 2011.

Pokud OSVČ:

- není povinna platit zálohy na pojistné (při samostatné výdělečné činnosti jako vedlejším zdroji příjmů nebo v prvním roce podnikání, jedná-li se o osobu, za kterou platí pojistné stát) a pojistné doplácí jednorázovou úhradou nebo
- je na základě úhrnu zaplacených záloh a dosažených výsledků podnikatelské činnosti povinna provést ještě doplatek pojistného,

pak úhradu doplatku za rok 2011 provede v roce 2012 nejpozději **do 8 dnů** po dni, ve kterém byl, popřípadě měl být podán Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné za rok 2011, a to již **připsáním platby na účet zdravotní pojišťovny**.

## Žádost o snížení zálohy

Zdravotní pojišťovna sníží na žádost osoby samostatně výdělečně činné výši zálohy na pojistné, a to v případě, že příjem této osoby ze samostatné výdělečné činnosti je po odpočtu výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmu, který připadá v průměru na 1 kalendářní měsíc v období od 1. ledna kalendářního roku do konce kalendářního měsíce předcházejícího podání žádosti, nejméně však v období 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, nejméně o jednu třetinu nižší než příjem připadající v průměru na 1 kalendářní měsíc v předcházejícím roce, v němž alespoň po část měsíce byla vykonávána samostatná výdělečná činnost. Snížení lze provést na dobu nejdéle do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž byl nebo měl být podán Přehled za předcházející kalendářní rok.

Snížení zálohy placené OSVČ tak již není omezeno na období nejdéle tří kalendářních měsíců po sobě jdoucích, ale bylo výrazně prodlouženo až do doby, kdy OSVČ podá, resp. měla podat zdravotní pojišťovně Přehled za předcházející kalendářní rok. Pokud OSVČ například podá Přehled za rok 2011 v měsíci dubnu 2012 a v tomto měsíci následně požádá o snížení zálohy, může jí být toto snížení zdravotní pojišťovnou povoleno až do konce kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, v němž bude OSVČ povinna podat (resp. podá) tento Přehled v roce 2013.

## Minimální výše zálohy OSVČ

Podle Vyhlášky č. 286/2011 Sb. představuje výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2010 hodnotu 24 526 Kč. Výše přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu činí 1,0249. Součinem těchto dvou částek dostaneme po zaokrouhlení průměrnou mzdu pro rok 2012 ve výši 25 137 Kč. Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro rok 2012 je tímto určen sazbou 50 % z částky 25 137 Kč, tj. 12 568,50 Kč. Minimální výše zálohy OSVČ pro rok 2012 se vypočte jako 13,5 % z částky 12 568,50 Kč, a zvyšuje se tak od ledna 2012 z dosavadních 1 670 Kč na 1 697 Kč.

Posledním dnem splatnosti nové minimální zálohy na měsíc leden ve výši 1 697 Kč je 8. únor 2012.

## Maximum pro OSVČ

V roce 2012 se nemění konstrukce výpočtu maximálního vyměřovacího základu zaměstnance i OSVČ, který je stanoven na úrovni 72násobku průměrné mzdy. To znamená, že zaměstnavatelé budou řešit v tomto kalendářním roce odvod pojistného do maxima 1 809 864 Kč (72 x 25 137). Maximální výše zálohy OSVČ v roce 2012 činí 20 361 Kč [(1 809 864 : 12) x 0,135] a je poprvé splatná od měsíce, ve kterém OSVČ podá v roce 2012 Přehled za rok 2011.

## Nově při změně zdravotní pojišťovny

Již nebude možno standardně změnit zdravotní pojišťovnu, jak doposud, k 1. dni kalendářního čtvrtletí s podmínkou pojištění u předchozí zdravotní pojišťovny nejméně po dobu 12 měsíců. Změnit zdravotní pojišťovnu lze – mimo zákonných výjimek – pouze k 1. lednu s tím, že žádost o tuto změnu musí být zdravotní pojišťovně podána nejméně s půlročním předstihem.

## Právo předepsat a vymáhat pohledávky

Dosud platilo, že právo zdravotních pojišťoven předepsat dlužné pojistné (i penále) se promlčuje za pět let ode dne splatnosti. Pokud byl učiněn úkon ke zjištění výše pojistného nebo jeho vyměření, plyne nová promlčecí lhůta ode dne, kdy se o tom plátce pojistného dozvěděl. Právo vymáhat pojistné (i penále) se promlčuje ve lhůtě pěti let od právní moci platebního výměru, jímž bylo vyměřeno, přičemž promlčecí doba neběží po dobu řízení u soudu.

Změnou ustanovení § 16 odst. 1 a odst. 2 zák. č. 592/1992 Sb. a prodloužením této lhůty pro vyměření a následné vymáhání pohledávek na 10 let dostávají zdravotní pojišťovny z časového hlediska mnohem větší prostor pro uplatňování svých zákonných nároků. Praxe ukázala, že dosavadní pětiletá promlčecí lhůta se ukázala jako nedostatečná. Reálně tak lze očekávat vyšší efektivitu zdravotních pojišťoven při vymáhání jejich pohledávek, kdy se svým způsobem může jednat i o určitou reakci na nastupující deficit v příjmové stránce systému veřejného zdravotního pojištění. Je pravda, že po tomto opatření se volalo již delší dobu, neboť ani relativně dlouhá pětiletá promlčecí doba mnohdy nestačila k vyměření pohledávek nebo alespoň k provedení tzv. kvalifikovaného (neboli nároky zdravotní pojišťovny zachovávajícího) úkonu. Tímto úkonem se přerušil běh promlčecí doby a o dalších pět let tak prodloužil nárok ZP na tyto pohledávky.

## Promlčení nároku na vrácení přeplatku

Adekvátním způsobem se mění i podmínky pro vrácení přeplatku na pojistném nebo penále. Změnou v § 14 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb. se nárok na vrácení přeplatku promlčuje za deset let od uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl.

*Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín*

## Předplatné časopisu Informace pro lékařské praxe pro rok 2012

činí **1245 Kč** (včetně DPH)

**Předplacením časopisu  
Informace pro lékařské praxe  
pro rok 2012 si zajistíte:**

**6 čísel časopisu.**

Na vyžádání zašleme elektronický archiv 2011.

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

Nabídka nákupu tiskopisů:  
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.**

Všechny předplatitele časopisu na rok 2012,  
kteří zaplatili časopis do konce listopadu 2011,  
jsme slosovali.

**Hlavní výhru 10 000 receptů vyhrává:**

MUDr. Hana Vrbecká

**Originální „ekologické“ dárky získávají:**

MUDr. Radka Pavlousková, MUDr. Alena Bláhová  
MUDr. Zuzana Zelená

**Roční předplatné časopisu Země světa získávají:**

MUDr. František Klika, MUDr. Ivana Pobudová  
MUDr. Dagmar Filipová, MUDr. Stanislav Štětina  
MUDr. Marie Huvarová, MUDr. Jana Šrámková  
MUDr. Veronika Velejová, MUDr. Eva Žáčková  
MUDr. Ivan Rotman, MUDr. Jiřina Kotková  
MUDr. Marcela Panáková, MUDr. Stanislav Ševčík  
MUDr. Dagmar Straková, MUDr. Martin Dušek  
MUDr. Jiří Jackl, MUDr. Eva Paseková  
MUDr. Jarmila Aronová, MUDr. Luboš Kopr  
MUDr. Alois Vltavský, MUDr. Petr Pachman

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

Za vydavatele časopisu  
*Mgr. Alena Švejnhová*