

Informace pro lékařské praxe číslo 5/2017

ročník XIX

Vydavatel:

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

Adresa redakce:

Konstantinova 1481/20,
149 00 Praha 4
Telefon: 267 910 430
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 nenese odpovědnost za údaje
a názory autorů jednotlivých článků nebo
inzerátů. Reprodukce obsahu je povolena
pouze s přímým souhlasem redakce.

Z obsahu příštího čísla:

Očkovací kalendář od 1. 1. 2018
Zvýšení nemocenské

část 1. Lékař a nemovitost > 3

> Ordinance v rodinném domě

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

> Přirůstání dědických podílů

Richard W. Fetter, právník zabývající se pracovním a občanským právem

část 2. Pracovní poměr a pojištění > 7

> Pracovní pohotovost

Richard W. Fetter, právník zabývající se pracovním a občanským právem

> Neplacené volno

Richard W. Fetter, právník zabývající se pracovním a občanským právem

> Kratší pracovní úvazky

Richard W. Fetter, právník zabývající se pracovním a občanským právem

> Zvýšení vyměřovacího základu u osob, za které platí pojistné stát

Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění

> Zdravotní pojištění a osoby, za které platí pojistné stát

Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění

> Je přípustná zkušební doba při přechodu z dohody do pracovního poměru?

Richard W. Fetter, právník zabývající se pracovním a občanským právem

část 3. Očkování > 24

> Úhrady očkování proti chřipce

Mgr. Oldřich Tichý, vedoucí tiskového oddělení a tiskový mluvčí VZP

> Očkování proti pneumokokovým nákazám u dětí i u dospělých

RNDr. Marek Petráš, Ph.D., předseda Odborného spolku pro očkování, z. s.

část 4. Poradna > 29

> Některé právní aktuality ve zdravotnictví

JUDr. Jan Mach, advokát převážně zaměřený na problematiku zdravotnictví

> Nejasnosti v poskytování cestovních náhrad

JUDr. Marie Salačová, odbornice v oblasti pracovního práva

> Daňové tabulky pro zdaňovací období kalendářního roku 2017

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

> Sjeté pneumatiky a autohavárie

Richard W. Fetter, právník zabývající se pracovním a občanským právem

část 5. Důchod > 38

> Žádosti o zvýšení důchodu

Jana Buraňová, ředitelka odboru komunikace a tisková mluvčí ČSSZ

> Důchod před dosažením důchodového věku a výdělečná činnost

Ivana Potměšilová, pracuje v call centru ČSSZ

Co v tomto čísle považuji za důležité?

Devatenáct let pro Vás sledujeme nové zákony a nařízení, které se týkají poskytování zdravotních služeb především praktickými lékaři a ambulantními specialisty. Našimi předplatiteli jsou ale i nemocniční lékaři a další, kteří potřebují informace ke stále se měnícím zákonům a k narůstající administrativě ve zdravotnictví.

V době, kdy je nedostatek praktických lékařů pro dospělé, pro děti a dorost i zubních lékařů, kdy je velká část lékařů v důchodovém věku, přetížena a bez možnosti svou praxi předat, narůstají další administrativní povinnosti. Víme, že nás má čekat od 1. ledna elektronická preskripce, od března EET, od května 2018 nabude účinnosti nařízení EU o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, občas se i dozvíme, co nás čeká, pokud toto všechno nesplníme, ale co budeme konkrétně dělat, nevíme.

Novela zákona o léčivech nabude účinnosti 1. ledna 2018 a měla by přinést pro lékaře povinnost elektronické preskripce. Přesná pravidla této nové povinnosti určí prováděcí vyhláška, která ale v době dokončování časopisu nebyla známa.

A tak dva měsíce před spuštěním akce stále nevíme, jaká budou pravidla, jaké potřebujeme vybavení a znalosti, koho se to bude týkat ani zda to nakonec vůbec bude. Není to nic nového, ale nikdo se nemůže divit lékařům, že už toho mají dost.

Doufám, že v prosinci, v příštím čísle časopisu, Vás budeme moci o této problematice informovat.

*MUDr. Hana Taxová,
šéfredaktorka časopisu*

Redakční rada:

Prof. MUDr. Hana Hrstková, CSc.
dětská klinika Dětské nemocnice
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

JUDr. Ing. Lubomír Janoušek
Specializovaný finanční úřad

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

RNDr. Marek Petráš, Ph.D.
předseda Odborného spolku
pro očkování, z. s.

Jan Pištěk
odborný asistent,
akademický malíř

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

Brainway Inc. s.r.o. • FAVEA Plus, a.s.

Inlab Medical, s.r.o. • Kooperativa pojišťovna, a.s.

NAVI Team, s.r.o.

Orion Diagnostica – organizační složka

Pfizer spol. s r.o.

SERVIER, s.r.o. • Země světa

> Ordinance v rodinném domě

Dalšími častými dotazy ze strany poskytovatelů zdravotních služeb je daňová problematika v souvislosti s provozováním ordinace ve vlastním rodinném domě. Zde je, dle mého názoru, vhodné upozornit nejprve na ustanovení § 25 odst. 1 písm. u) zákona o daních z příjmů, dle kterého: za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat výdaje na osobní potřebu poplatníka; **včetně výdajů vynaložených na opravu, údržbu nebo technické zhodnocení majetku sloužícího k podnikání nebo k jiné samostatné výdělečné činnosti, který poplatník nezařadí do obchodního majetku.**

Definici výdaje na osobní potřebu nebudeme řešit, i když by se k ní dalo napsat mnoho zajímavého, a zaměříme se na případ poskytování zdravotních služeb ve vlastním rodinném domku (RD). Předpokládejme nejprve, že lékař podniká jako fyzická osoba a vede daňovou evidenci. Pokud je tomu tak, může se svobodně dle vlastního uvážení rozhodnout zda RD do obchodního majetku zařadí či nikoliv. Přitom by měl zvažovat nejen daňové dopady, ale i budoucí důsledky.

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 které jsou nebo byly uvedeny v evidenci majetku a závazků pro účely stanovení základu daně a daně z příjmů (v daňové evidenci). Dnem vyřazení majetku z obchodního majetku poplatníka se rozumí den, kdy poplatník tento majetek naposledy uváděl v daňové evidenci.

Z toho vyplývá, že aby se něco (v našem případě RD) stalo obchodním majetkem, tak musí být splněny dvě podmínky:

- musí jít o výše vymezené majetkové hodnoty, které poplatník vlastní,
- tyto majetkové hodnoty poplatník uvádí nebo uváděl v daňové evidenci.

Příklad

Pokud se lékař poskytující zdravotní služby jako fyzická osoba vedoucí daňovou evidenci rozhodne používat ke svému podnikání některé místnosti v RD, který vlastní a v daňové evidenci jej neuvádí a ani neuváděl, tak k zařazení do obchodního majetku nedošlo. Jestliže jej ale v daňové evidenci uvádět začne, tak se již bude jednat o obchodní majetek. V tomto případě si nebude moci uplatnit např. výdaje na opravu oken v těchto místnostech, na jejich vymalování apod. Výdaje na vnitřní vybavení těchto místností nábytkem a jinými předměty potřebnými k poskytování zdravotních služeb však za daňové uznány budou. A to podle charakteru majetku buď v plné výši při jeho uhrazení, nebo postupně prostřednictvím odpisů, pokud půjde o hmotný majetek. Poplatník si také bude moci uplatnit poměrnou část výdajů za elektřinu a otop z celkových výdajů za rodinný domek. Vhodným kritériem pro výpočet se jeví poměr podlahové plochy místností používaných k podnikání k celkové podlahové ploše rodinného domku. V tomto poměru se potom výdaje za elektřinu a otop uplatní jako daňové.

Upozornění

V praxi je běžné, že poplatník vynaložil nějaké výdaje, který mu slouží jak k jeho podnikání, tak k jeho osobní potřebě. V takovém případě může uplatnit jako daňové výdaje pouze poměrnou část z takto vynaložených výdajů, která se stanoví na základě poplatníkem vhodně zvoleného kritéria, které bude schopen v případě potřeby obhájit před správcem daně. Zákon o dani z příjmů nestanoví, jaké kritérium se v tom či onom případě má použít.

Poznámka 1

Ustanovení § 25 odst. 1 písm. u) zákona se nevztahuje na výdaje (náklady) spojené s opravou, údržbou nebo technickým

zhodnocením najatého majetku, pokud je nájemce podle smlouvy k opravě, údržbě nebo technickému zhodnocení najatého majetku vázán nebo tak stanoví zvláštní právní předpis.

Tato situace by mohla nastat například v případě, že lékař vlastní rodinný domek jako fyzická osoba a pronajme část prostor s.r.o. jehož prostřednictvím poskytuje zdravotní služby a je v něm jediným společníkem a jednatelem.

Poznámka 2

Pokud poplatník vyřazuje majetek ze svého obchodního majetku z důvodu, že jej již bude používat výhradně pro svoji soukromou potřebu, tak mu tímto vyřazením žádný zdanitelný příjem nevzniká. Situace je o to jednodušší vzhledem ke skutečnosti, že lékaři v naprosté většině případů nejsou plátcí DPH.

Z dosud uvedeného je zřejmé, že může vzniknout problém s obhájením:

- způsobu rozdělení výdajů, které nelze přiřadit pouze ke zdanitelným příjmům,
- poměru výdajů spojených s provozem nemovitosti používané zčásti k podnikatelské činnosti nebo k pronájmu a zčásti k soukromým účelům.

Je vhodné vědět, že na oba tyto případy lze požádat správce daně o závazné posouzení (§ 24a a § 24b zákona o daních z příjmů).

1. Závazné posouzení způsobu rozdělení výdajů, které nelze přiřadit pouze ke zdanitelným příjmům

Poplatník, kterému vzniknou výdaje související se zdanitelnými příjmy a příjmy, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, může požádat příslušného správce daně o vydání rozhodnutí o závazném posouzení, zda za příslušné zdaňovací období způsob jeho rozdělení jím vynaložených výdajů odpovídá podmínkám stanovených zákonem. V žádosti o vydání rozhodnutí o závazném posouzení způsobu rozdělení výdajů poplatník uvede:

- a) jméno, příjmení, bydliště a místo podnikání, je-li poplatník fyzickou osobou, nebo název, právní formu a sídlo, je-li poplatník právnickou osobou, a daňové identifikační číslo, pokud bylo přiděleno,
 - b) výši celkově vynaložených výdajů a výši celkově dosažených příjmů,
 - c) výši a stručný popis jednotlivých vynaložených výdajů souvisejících jednak se zdanitelnými příjmy a jednak s příjmy, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, a výši těchto jednotlivých druhů příjmů, které mají být předmětem posouzení,
 - d) údaje o majetku používaném na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů a u majetku, ke kterému má vlastnické právo, i rozsah jeho využívání v souvislosti s těmito příjmy,
 - e) zdůvodnění navrhovaného způsobu rozdělení výdajů souvisejících s jednotlivými druhy příjmů,
 - f) zdaňovací období, kterého se má rozhodnutí o závazném posouzení způsobu rozdělení výdajů týkat,
 - g) návrh rozhodnutí o závazném posouzení způsobu rozdělení výdajů.
- Poznámka:** Správný poplatek za vydání rozhodnutí činí 10 000 Kč.

2. Závazné posouzení poměru výdajů spojených s provozem nemovitosti používané zčásti k podnikatelské činnosti anebo k pronájmu a zčásti k soukromým účelům, které lze uplatnit jako výdaj na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Poplatník s příjmy podle § 7 nebo 9, který používá nemovitost zčásti k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti anebo k pronájmu a zčásti k soukromým účelům, může požádat příslušného správce daně o vydání rozhodnutí o závazném posouzení, zda způsob uplatnění výdajů spojených s provozem nemovitosti do výdajů na dosažení, zajištění a udržení příjmů, odpovídá zákonem stanoveným podmínkám.

V žádosti o vydání rozhodnutí o závazném posouzení výdajů uvede:

- a) jméno, příjmení, bydliště, místo podnikání a daňové identifikační číslo, pokud bylo přiděleno,
- b) adresu, na které se nemovitost používaná zčásti k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti anebo k pronájmu a zčásti k soukromým účelům nachází,
- c) plochu a objem jednotlivých obytných i neobytných prostor nemovitosti s rozdělením na prostory využívané a nevyužívané k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti anebo k pronájmu, včetně údajů o jejich vytápění, klimatizaci apod.,
- d) popis, jak jsou jednotlivé prostory nemovitosti využívány k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti anebo k pronájmu ve zdaňovacím období, kterého se má rozhodnutí o závazném posouzení výdajů týkat,
- e) popis a dokumentaci způsobu, jakým byly výdaje spojené s provozem nemovitosti používané zčásti k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti anebo k pronájmu a zčásti k soukromým účelům do výdajů na zajištění a udržení příjmů uplatněny,
- f) návrh výroku rozhodnutí o závazném posouzení výdajů.

Poznámka: Správný poplatek za vydání rozhodnutí činí 10 000 Kč.

Ing. František Elis, daňový poradce 0056

> Přirůstání dědických podílů

aneb kdo získá majetek, který měl připadnout dědici ze závěti, ale ten nedědí?

Čí bude majetek, když někdo povoláný závětí nedědí, protože zemře dříve než zůstavitel nebo se dědictví zřekne?

Přiroste podíl závětním dědicům nebo případně dědicům podle zákona?

Záleží, zda se závěť týká celého majetku nebo ne a jak je určen podíl na dědictví?

Jistá paní, která byla svobodná, bezdětná, její rodiče zemřeli dříve, stejně jako jediný její sourozenec, a žila sama, pořídila dne 6. 6. 2006 vlastnoruční závěť o veškerém svém majetku, který rozdělila závětním dědicům tak, že „svůj dům s přilehlým sadem a veškerým vnitřním zařízením odkazuje svojí sestřence M. K. a jejím synům J. a I. s prosbou, aby vždy zůstal v majetku jejich rodu“, že „svůj družstevní byt odkazuje včetně veškerého zařízení manželům MUDr. M. H. a Ing. J. H. s prosbou, aby knihy a obrazy, které neponechají pro sebe a svoje děti, věnovali Obecní knihovně ve V.“ a že „jim také odkazuje i ostatní majetek, který v době smrti bude vlastnit“.

Povolání dědici M. K. a I. K. však zemřeli ještě dříve než zůstavitelka, a to dne 1. 1. 2009 a dne 17. 2. 2013. Paní zůstavitelka zemřela dne 20. 10. 2014, a proto již dědické řízení probíhalo podle pravidel nového občanského zákoníku.

Jak lze vytušit, dědici, kteří se dědictví dočkali, se dostali do sporu, komu připadne, kdo získá majetek, který měli získat tzv. předemřelí závětní dědici, kteří se tedy dědictví nedožili. Zda tedy celý dům se sadem získá J. K., který jediný se určeného dědictví dožil, anebo zda na něm budou mít vlastnický podíl i další závětní dědici M. H. a J. H., anebo případně dědici ze zákona. Jako jediná dědička ze zákona III. dědické třídy totiž přicházela v úvahu neteř JUDr. J. T., která je jediným potomkem zesnulého bratra zůstavitelky M. M.

Případ se dostal k Nejvyššímu soudu ČR, který tak řešil ve svém usnesení spis. zn. 21 Cdo 1843/2016, ze dne 30. 3. 2017, právní otázku přirůstání uvolněného dědického podílu závětního dědice (a to k podílům ostatních závětních dědiců za situace, kdy jsou všichni tito dědicové povoláni k dědictví určité věci z pozůstalosti) podal autoritativní výklad příslušných ustanovení nového občanského zákoníku.

INZ. KOOPERATIVA

Nová právní úprava se liší od předchozí, zrušené

Podle ust. § 1504 nového občanského zákoníku (o. z.) se podíl dědice, který nedědí a nemá náhradníka, uvolní a přiroste poměrně k podílům ostatních povolaných dědiců jen tehdy, jsou-li všichni dědicové povoláni k dědictví buď rovným dílem, nebo všeobecným výrazem znamenajícím rovné podělení. Podle ust. § 1505 odst. 1 o. z. právo na přírůstek nemá ten, komu byl zůstavěn určitý dědický podíl. Jsou-li někteří dědici povoláni s podílem a další bez takového určení, přiroste uvolněný podíl těm, kteří jsou povoláni bez podílu (ust. § 1505 odst. 2 o. z.). Podle ust. § 1506 o. z. s uvolněným dědickým podílem přecházejí na toho, komu přiroste, omezení s ním spojená, ledaže zůstavitel projevil vůli, že se tato omezení vztahují jediné k osobě povolaného dědice, anebo plyne-li to z povahy věci. Nový občanský zákoník tedy upravuje nově – na rozdíl od zrušeného předchozího občanského zákoníku, který nepřipouštěl přírůstání uvolněného podílu mezi závětními dědici – pravidla pro akrescenci (přirůstání) podílu závětního dědice, který nedědí, ve prospěch ostatních dědiců ze závěti. Tato úprava je projevem posilování postavení závěti a vůle zůstavitele, a proto omezuje přirůstání dědických podílů dědicům zákonným.

Kdy a jak dochází k přirůstání dědického podílu?

K přirůstání (akrescenci) dědických podílů dochází pouze tehdy, když zůstavitel v závěti pořídí o celé své pozůstalosti, avšak některý z povolaných dědiců nedědí (zemře dříve než zůstavitel, dědictví se zřekne, odmítne jej, stane se dědicky nezpůsobilým). Pokud zůstavitel nepořídí o celé pozůstalosti, řeší se situace podle ust. § 1499 o. z., příp. podle ust. § 1500 odst. 2 o. z. tak, že zbylá část pozůstalosti připadne zákonným dědicům. Uvolněný podíl závětního dědice, který nedědí a kterému zůstavitel neustanovil náhradníka (podle ust. § 1507 a násl. o. z.) nebo svěrenského nástupce (podle ust. § 1512

a násl. o. z.), přiroste poměrně k podílům ostatních závětních dědiců jen tehdy, jestliže jsou povoláni k dědictví rovným dílem nebo všeobecným výrazem znamenajícím rovné podělení. Z dikce ust. § 1500 odst. 1 a ust. § 1504 o. z. lze dovodit, že dědice povolané k dědictví rovným dílem nebo všeobecným výrazem znamenajícím rovné podělení je třeba považovat za dědice povolané bez určení podílů. Je přitom zapotřebí rozlišovat, zda zůstavitel povolá dědice např. slovy „stejným dílem“ nebo „každého k jedné čtvrtině pozůstalosti“. V prvním případě půjde o dědice povolané k dědění všeobecným výrazem znamenajícím rovné podělení, resp. bez určení podílu, zatímco ve druhém případě bude podíl každého závětního dědice roven 1/4 pozůstalosti (ani více, ani méně) a akrescence (přirůstání závětním dědicům) tak bude vyloučena (na rozdíl od prvního případu), neboť se vychází z toho, že takto povolaným dědicům chtěl zůstavitel zanechat jen to, co jim přiznal, a nic víc. Určitým dědickým podílem závětního dědice je přitom podíl vyměřený nejen zlomkem, ale i procentem z celé pozůstalosti, příp. určitou věcí z majetku zůstavitele. Uvolní-li se za takové situace podíl závětního dědice, nepřiroste ostatním závětním dědicům, nýbrž připadne dědicům ze zákona. Jsou-li pak k dědění po zůstaviteli povoláni jak závětní dědicové s určeným podílem, tak závětní dědicové bez určeného podílu [např. tak, že jednomu dědici připadne z pozůstalosti 1/4 a o zbyvajícím pozůstalost se ostatní dědici podělí stejným dílem], přiroste uvolněný podíl jen těm povolaným bez určení podílu. Právní následky akrescence spočívají v tom, že uvolněný podíl – není-li zřejmá jiná vůle zůstavitele – přibývá dědicům povolaným bez určení podílů tak, že jejich původní podíly se zvětší, přičemž však zůstane zachován jejich původní poměr (k sobě navzájem). Společně s uvolněným podílem přechází na nabyvatele také omezení s podílem spojená (odkazy, podmínky, doložení času a příkazy, která zůstavitel může v závěti či dovětku uložit dědici nebo odkazovníkovi).

Řešení sporu o dědictví

Vzhledem k tomu, že předemřelí závětní dědicové M. K. a I. K. nedědí, vyvstala otázka osudu jejich uvolněného podílu. Zůstavitelka pořídila závěti o celé své pozůstalosti, přičemž dědictvím ve smyslu pozůstalosti ve vztahu k dědicům rodiny K. je v posuzovaném případě konkrétní věc (dům s přilehlým sadem a veškerým vnitřním zařízením), k níž byli tito závětní dědicové povoláni bez výslovného určení podílu, tj. rovným dílem (ust. § 1500 odst. 1 o. z.). Nejvyšší soud je proto názoru, že v tomto případě již samotná dikce ust. § 1504 o. z. nebrání závěru, podle něž zůstavitelka přidělením konkrétní věci více závětním dědicům společně neurčila jejich podíly, a proto nedědí-li některý z nich, nezaujmají jeho místo zákonní dědicové. S ohledem na to a zvláště tehdy, kdy je z poslední vůle zřejmé, že zůstavitelka vyjádřila prosbu, aby dům vždy zůstal v majetku rodu K., lze dovodit, že nastává akrescence (přirůstání) uvolněných dědických podílů dědiců, kteří nedědí, zbyvajícím dědici – tedy J. K. společně s nimi závěti povolanému k téže věci, a že předchází zákonné posloupnosti svědčící dědičce J. T.

Závěr

K přirůstání dědických podílů závětních dědiců dochází pouze tehdy, když zůstavitel v závěti pořídí o celé své pozůstalosti, avšak některý z povolaných dědiců nedědí (zemře dříve než zůstavitel, dědictví se zřekne, odmítne jej, stane se dědicky nezpůsobilým). Pokud zůstavitel nepořídí o celé pozůstalosti, zbylá část pozůstalosti připadne zákonným dědicům. Uvolněný podíl závětního dědice, který nedědí a kterému zůstavitel neustanovil náhradníka nebo svěrenského nástupce, přiroste poměrně k podílům ostatních závětních dědiců jen tehdy, jestliže jsou povoláni k dědictví rovným dílem nebo všeobecným výrazem znamenajícím rovné podělení.

*Richard W. Fetter,
právník zabývající se občanským
a pracovním právem*

> Pracovní pohotovost

Dohoda o pracovní pohotovosti a její odměňování

Pracovní pohotovostí je doba, kdy zaměstnanec sice nepracuje, ale je mimo pracoviště připraven k výkonu práce pro svého zaměstnavatele. I když nepracuje, musí být jeho připravenost k práci odměněna.

Zákoník práce definuje pracovní pohotovost v ust. § 78 odst. 1 písm. h) jako dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

Jen mimo pracoviště

Během pracovní pohotovosti nemůže být (čekat) zaměstnanec na pracovišti (někdejší pracovní pohotovost na pracovišti byla zrušena).

Kdyby byl zaměstnanec připraven k práci na pracovišti, aniž by tedy pracoval, šlo by i tak o pracovní dobu. Pracovní dobou je totiž jak doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele, tak i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (viz ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce).

Jako pracovní doba se tedy posuzuje (a také odměňuje) jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti, s výjimkou přestávky v práci na jídlo a oddech, která se do pracovní doby nezapočítává. Za pracovní dobu se tedy považuje nejen doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, ale i doba, v níž je na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Pracovní pohotovost může být (je povolena) jen na jiném, se zaměstnancem dohodnutém místě, než je jeho pracoviště.

Podmínkou uplatnění pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance.

Příklad chybného postupu č. 1

Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodl na držení pracovní pohotovosti, a to v době nepřetržitého odpočinku v týdnu od 16:00 v pátek do 00:00 v sobotu.

V lichém týdnu má být pracovní pohotovost držena na pracovišti zaměstnavatele, v sudém týdnu v bydlišti zaměstnance.

Postup zaměstnavatele, pokud dohodl držení pracovní pohotovosti na pracovišti a zaměstnanci poskytoval pouze odměnu za dobu pracovní pohotovosti, je nesprávný.

Pracovní pohotovost může být konána výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele.

Jestliže zaměstnavatel vyžaduje přítomnost zaměstnance na pracovišti, a to přesto, že v daném okamžiku zaměstnanec práci fakticky nekoná a je „pouze“ připraven k jejímu bezodkladnému výkonu, pokud nastane jeho potřeba, nejedná se o pracovní pohotovost, ale o pracovní dobu.

Za výkon „pracovní pohotovosti“ na pracovišti, protože se jedná o pracovní dobu, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.¹

Jen na základě dohody

Pracovní pohotovost lze se zaměstnancem pouze dohodnout, nikoliv mu ji nařídit (viz ust. § 95 odstavec 1 zákoníku práce). V rámci (obecně, předem) dohodnuté pracovní pohotovosti však už může zaměstnavatel zaměstnanci (konkrétní) pracovní pohotovost (v určité době) nařídit (určit). Souhlas s výkonem pracovní pohotovosti může být písemný i ústní.

Příklad chybného postupu č. 2

Zaměstnavatel zaměstnanci nařídil pracovní pohotovost na dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu po ukončení pracovní doby v pátek od 16:00 až do 8:00 v pondělí následujícího týdne. Dohoda o výkonu pracovní pohotovosti se zaměstnancem sjednána nebyla. V době trvání pracovní pohotovosti zaměstnavatel chtěl zaměstnance vyzvat k výkonu práce, protože bylo nutné zajistit neodkladný výkon práce, zaměstnanec však na telefonickou výzvu nereagoval, se zaměstnavatelem vůbec nekomunikoval a potřebnou práci tak nevykonával.

Zaměstnavatel s ním proto z tohoto důvodu ukončil pracovní poměr pro porušení povinností vyplývajících pro zaměstnance z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem konané práci výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, protože považoval za závažné, pokud zaměstnanec nedržel pracovní pohotovost, ačkoliv mu byla nařízena, a nebyl tak připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy. Postup zaměstnavatele správný není, protože držení pracovní pohotovosti je možné na zaměstnanci požadovat pouze za podmínky, že se zaměstnavatel na tom se zaměstnancem dohodne.

Není-li se zaměstnancem dohoda o držení pracovní pohotovosti sjednána, a zaměstnanec ji proto nekoná nebo ji přímo odmítne konat, není možné jeho jednání považovat za porušení povinností vyplývajících mu z právních předpisů vztahujících se k jeho práci, protože povinnost držení (konání) pracovní pohotovosti zaměstnanci není uložena zákoníkem práce ani jiným právním předpisem.

INZ. TARMIN

Právo nařídít držení pracovní pohotovosti má zaměstnavatel výhradně pro případ, že se se zaměstnancem na tom dohodne.²

Dohoda o pracovní pohotovosti může být sjednána na dobu neurčitou resp. na celou dobu trvání pracovně-právního vztahu, může být sjednána na určité vymezené období, také může být sjednávána jen pro určité konkrétní situace – případy její potřeby.

Obsah dohody není předepsán. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout například na maximálním rozsahu pracovní pohotovosti v určitém časovém období, jakož i na maximálním rozsahu případného výkonu práce v rámci této pohotovosti; na způsobu dopravy zaměstnance na pracoviště; na tom, na jakém místě bude zaměstnanec vyčkávat případného pokynu zaměstnavatele k nástupu do práce; na tom, v jakém časovém předstihu bude zaměstnavatel po zaměstnanci práci požadovat atp.

Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává, a jedná se tak o dobu odpočinku.

V případě výkonu práce v době pracovní pohotovosti se již o dobu odpočinku nejedná, nýbrž se pochopitelně jedná o výkon práce.

Za nejméně 10 % výdělku

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku (viz ust. § 140 zákoníku práce).

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat (odměna za pracovní pohotovost v uvedené výši za tuto dobu nepřísluší). Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je pak prací přesčas a jako taková (s příslušným zvýhodněním) musí být odměněna.

Problém z praxe:

Může být příplatek v rozdílné výši?

Kolegiu Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů byla položena otázka, zdali může zaměstnavatel diferencovat výši odměny za pracovní pohotovost napříč jednotlivými kategoriemi zaměstnanců nebo dokonce i mezi zaměstnanci, s nimiž byl sjednán stejný nebo obdobný druh práce, ale rozdílná je její složitost, odpovědnost a namáhavost, popř. „význam“ této práce pro zaměstnavatele.

V této souvislosti byl uveden příklad zaměstnavatele coby poskytovatele zdravotních služeb, který si pracovní pohotovosti předního specialisty „váží“ víc než např. pracovní pohotovosti zajišťované lékařem s podstatně méně zkušenostmi a chce se s takovým lékařem sjednat odměnu za pracovní pohotovost ve výši např. 30 % jeho průměrného výdělku, zatímco začínajícímu lékaři by při téže pracovní pohotovosti příslušelo jen zákonné minimum 10 % průměrného výdělku.

Podle názoru kolegia³ je taková diferenciace výše odměny za pracovní pohotovost možná, byť složitost, odpovědnost a namáhavost práce jsou hledisky, ke kterým se váže princip stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty dle ust. § 110 zákoníku práce, a při pracovní pohotovosti zaměstnanec práci nevykonává, nýbrž je k případnému výkonu práce připraven na místě odlišném od pracovišť zaměstnavatele (to však takové řešení nevylučuje).

Zaměstnavatel musí ale svůj rozdílný přístup umět obhájit s ohledem zejména na ust. § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 odst. 1 zákoníku práce, která vyjadřují zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace a vztahují se též na poskytování jiných peněžitých plnění, než je mzda nebo plat.

Výše odměny je odvislá od průměrného výdělku zaměstnance (pokud nebude stanovena či sjednána jiným způsobem, např. pevnou či paušální částkou, při respektování zákonného minima).

Je nutné si proto uvědomit, že diferenciace výše odměny za pracovní pohotovost v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, k jejímuž případnému výkonu je zaměstnanec připraven (drží pracovní pohotovost), se projeví už v samotné základně, z níž se tato odměna vypočítává, protože průměrný výdělek předního specialisty bude nepochybně vyšší než průměrný výdělek začínajícího lékaře.

Tento postup však může být uplatněn i v jiných odvětvích, než je zdravotnictví.

*Richard W. Fetter
právník zabývající se pracovním
a občanským právem*

Poznámky:

¹ Srovnej Verlag Dashöfer: Pracovní pohotovost v příkladech, 4. 11. 2014.

² Srovnej Verlag Dashöfer: Pracovní pohotovost v příkladech, 4. 11. 2014.

³ Viz Stanovisko Kolegia Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů č. 2014/XII.B.

Předmětné stanovisko představuje soukromý výklad expertů na pracovní právo z řad advokátů, odborových právníků, lektorů apod., nejde o závazný výklad, který podává soud.

> Neplacené volno

Nastávají situace, kdy zaměstnanec potřebuje ze svých soukromých důvodů na nějakou dobu přerušit pravidelnou docházku do práce, tedy jen přerušit výkon zaměstnání, aniž by jej chtěl ukončovat. A dovolená na to nestačí. Někdo se třeba rozhodne pro cestu kolem světa. Často je to také v situaci, kdy rodič chce plně pečovat o dítě i poté, co dovrší 3 roky věku, a už tedy není nárok na rodičovskou dovolenou. Pak je třeba, aby se dohodl se zaměstnavatelem na poskytnutí neplaceného volna. Na neplacené pracovní volno z podobných soukromých důvodů (pokud tedy nejde o důležité osobní překážky v práci jmenované právními předpisy) nemá zaměstnanec nárok. Naproti tomu existuje okruh překážek v práci v celospolečenském zájmu, kdy je naopak zaměstnavatel zásadně povinen zaměstnanci vyhovět a neplacené pracovní volno mu udělit, umožnit.

Neplacené volno musí nebo může být poskytnuto jen na základě zákona nebo žádosti zaměstnance a následnou dohodou se zaměstnavatelem, nikdy jej zaměstnavatel nemůže nařídít!

Ze soukromých důvodů, nejde-li o zákonné překážky v práci, jen na základě dohody

Zaměstnanec je povinen práci konat v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a práci konat nemusí pouze, existuje-li některá z překážek v práci na jeho straně, se kterou zákoník práce nebo jiný právní předpis spojuje jeho právo na poskytnutí pracovního volna.

Jestliže se nejedná o některou z překážek v práci jako např. mateřská či rodičovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, případně výkon veřejné funkce, plnění občanských povinností anebo se nejedná o některou z krátkodobých překážek v práci na straně zaměstnance, je zaměstnanec povinen práci v rozvržené pracovní době vykonávat.

Proto není na neplacené volno, které je čistě v zájmu zaměstnance (a ne třeba ve veřejném zájmu) a které ani není zákonnou překážkou v práci (k tomu dále), žádný právní nárok, zaměstnanec si jej nemůže na svém zaměstnavateli vynutit.

Stejně jako na druhou stranu jej nemůže zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, uplatnit jej vůči němu, tedy přestat mu přidělovat práci bez nároku na náhradu mzdy.

Poskytnout neplacené volno musí zaměstnavatel zaměstnanci buď z důvodů daných zákonem (to jsou ony zákonné překážky v práci), nebo mu jej může poskytnout na základě dohody s ním.

Kdyby zaměstnanec svévolně přestal docházet do zaměstnání a vykonávat práci, mohl by s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr, a to i jeho okamžitým zrušením...

Zaměstnanec tedy může svého zaměstnavatele požádat o neplacené volno, zaměstnavatel pak může, ale nemusí jeho žádosti vyhovět.

Poskytnutí neplaceného pracovního volna, tedy bez nároku na jakoukoliv mzdu či plat nebo náhradu mzdy či platu, je tak možné jen na základě dohody dosažené mezi konkrétním zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Jednostranným rozhodnutím zaměstnance nebo zaměstnavatele, ale ani úpravou v kolektivní smlouvě, nelze neplacené pracovní volno určit.

Neplaceným volnem proto nelze řešit překážky na straně zaměstnavatele, např. nedostatek práce pro zaměstnance z důvodu nedostatku zakázek zaměstnavatele, prostoje ve výrobě atp. K tomu slouží zcela jiné instrumenty zákoníku práce – viz zejména ust. § 207 a 209 zákoníku práce.

Kdy to jde i bez dohody

Zákoník práce určuje překážky v práci, při kterých má zaměstnanec nárok na placené volno, případně na volno bez náhrady příjmu – neplacené volno. Ostatní absence tedy nejsou povoleny a neplacené volno lze čerpat pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nejprve se tedy podívejme na to, kdy má zaměstnanec na neplacené volno nárok, kdy nepotřebuje zaměstnavatele o něj žádat a nemusí s ním uzavírat žádnou dohodu.

Důležité osobní překážky v práci

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. upravuje okruh a rozsah tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci, které lze označit jako krátkodobé a při kterých má zaměstnanec nárok na placené volno (s náhradou mzdy) nebo na neplacené volno (bez náhrady mzdy).

Na neplacené volno má zaměstnanec právo zejména v těchto situacích:

Vyšetření nebo ošetření provedené v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení (k bydlišti nebo pracovišti zaměstnance)

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu, náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za nezbytně nutnou

dobu, jako kdyby byl zaměstnanec vyšetřen či ošetřen v nejbližším zdravotnickém zařízení. Na delší potřebnou dobu se poskytne neplacené volno.

Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den. Za druhý den se tedy poskytuje neplacené volno. Pracovní volno bez náhrady mzdy na 1 den se poskytuje při účasti na svatbě rodiče.

Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky).

Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li však o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců, není-li důvodem skončení zaměstnání výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodů dle ust. § 52 písm. a) až e) zákoníku práce – v těchto případech se poskytuje placené volno.

Obecný čili veřejný neboli společenský zájem

Další případy, kdy zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci neplacené volno, jsou ty, kdy se jedná o překážky v práci z důvodů obecného zájmu.

K výkonu veřejné funkce, tedy poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přísedícího (u soudu) se poskytuje pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů v kalendářním roce; nad tento rámec je třeba si pracovní volno dohodnout.

Je nárok na neplacené volno k **výkonu občanských povinností**: svědků, tlumočnicků, soudních znalců i a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

Dále má zaměstnanec nárok na neplacené volno k vykonání **jiných úkonů v obecném zájmu**, a to v nezbytně nutném rozsahu:

- k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu,
- k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání,
- k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci (zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody),
- k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytně přípravě na ni i zde

(zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody),

- při výkonu jiné odborové činnosti než uvedené v ust. § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce:

- k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva (zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody), v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce:

- k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce (jde zpravidla o tzv. lektorskou činnost) včetně zkušební činnosti (např. odborníci z praxe při rigorózním řízení na vysokých školách) – kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se přitom sčítají (zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody), v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 3 týdny v kalendářním roce:

- k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež – za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu jednoho roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží (podmínka soustavně a bezplatně práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež); zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody.

Neplacené volno je také zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci, který si plní své **branné (vojenské) povinnosti**, a to v nezbytně nutném rozsahu.

Ve všech uvedených případech překážek z důvodu obecného zájmu je tedy zaměstnavatel, pokud tomu ve stanovených případech, jak uvedeny, nebrání vážné provozní důvody na jeho straně, povinen zaměstnanci neplacené pracovní volno poskytnout, není třeba o tom uzavírat dohodu, je třeba o něj jen požádat a zaměstnavatel je povinen vyhovět, nicméně zaměstnavatel by potvrzením příslušného orgánu nebo instituce měl zaměstnavateli doložit svou překážku v práci.

Když nejde o zákonnou překážku v práci

Neplacené pracovní volno z jiných, soukromých důvodů, než bylo uvedeno, se poskytuje na základě žádosti zaměstnance, pokud jí zaměstnavatel vyhová. Nejčastějším případem je pracovní volno z důvodu péče o dítě starší než 3 roky, například proto že jej rodič nemůže umístit pro zdravotní stav nebo kapacitu do předškolního zařízení (a na rodičovskou dovolenou již nemá nárok). Neplacené pracovní volno bývá poskytováno také v situaci, že zaměstnanec nemá k dispozici dostatečně dlouhou výměru dovolené, kterou potřebuje pro svou rekreaci nebo vyřízení soukromých záležitostí např. v zahraničí atp.

Podmínkou poskytnutí neplaceného volna není, aby měl zaměstnanec vyčerpání veškerou dovolenou. Je však dosti pravděpodobné, že zaměstnavatel na dobu, kdy hodlá zaměstnanec v zaměstnání absentovat, pokud s tím bude souhlasit, zaměstnanci čerpání dovolené určí.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce poskytování neplaceného pracovního volna neupravuje, nejsou stanoveny ani důvody možného poskytnutí pracovního volna a není ani omezena délka takto poskytnutého neplaceného pracovního volna. Žádost o poskytnutí neplaceného volna může zaměstnanec podat písemně, ale i sdělit zaměstnavateli ústně.

Pokud zaměstnavatel s poskytnutím neplaceného volna souhlasí, doporučuje se vždy sepsat písemnou dohodu o poskytnutí neplaceného volna a jeho rozsahu.

Pokud tedy po třetích narozeninách dítěte rodič, který o něj pečuje, není schopen do práce nastoupit, musí řešit tuto situaci buď dohodou o neplaceném volna, nebo ukončením pracovního poměru dohodou, pokud na ni zaměstnavatel přistoupí, či v předstihu s přihlédnutím k výpovědní době – výpovědí.

Matkám a otcům po skončení rodičovské dovolené by měl zaměstnavatel vyhovět

Často se uvádí, že jinak se zaměstnanec, v případě, že nenastoupí do práce, vystavuje riziku, že s ním může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr pro neomluvenou absenci. Ovšem není to tak docela pravda, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. října 2008, ke kterému se dostal spor o platnost rozvázání pracovního poměru, když se mu zaměstnankyně v podobné situaci bránila. Nejvyšší soud v odůvodnění svého rozhodnutí uvedl: „Zaměstnankyně, které zaměstnavatel poskytl na její žádost rodičovskou dovolenou (do tří let věku dítěte), porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, jestliže po jejím skončení nenastoupí do práce. O porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci, které by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru, se však může jednat jen tehdy, porušila-li tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti. Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení rodičovské dovolené do práce z důležitých důvodů,

a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.“ (Přiměřeně podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. října 2008) Zaměstnavatelé by se tedy s přihlédnutím k výkladové praxi Nejvyššího soudu měli snažit rodičům malých dětí po skončení rodičovské dovolené vyhovět. (Nepřipadá to však samozřejmě v úvahu v jiných případech, např. svévolného odcestování na již zmíněnou cestu kolem světa, na kterou nestačí dovolená.)

Pojistné na sociální zabezpečení se za dobu volna neodvádí

Jelikož zaměstnanec za dobu neplaceného volna neobdrží mzdu, plat ani náhradu mzdy nebo platu, neodvádí se za zaměstnance záloha na daň z příjmu, a protože vyměřovacím základem pro sociální pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně, neodvádí se z neplaceného volna pojistné na sociální pojištění. Jinak je tomu ale u zdravotního pojištění.

Zdravotní pojištění z minimální mzdy

Zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné na zdravotní pojištění za sebe i za zaměstnance i po dobu poskytnutého neplaceného pracovního volna. Vyměřovacím základem je minimální mzda. V písemné dohodě se však zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout, že zaměstnanec zaplatí zaměstnavateli zcela nebo zčásti částku odpovídající pojistnému, které za zaměstnance a za sebe má zaměstnavatel povinnost hradit v době, kdy zaměstnanci poskytl pracovní volno bez náhrady příjmu. Tato možnost dohody celkové nebo částečné úhrady se týká pojistného, které hradí jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Pokud k písemné dohodě nedojde, hradí pojistné za sebe i za zaměstnance zaměstnavatel. V praxi je však obvyklé, že zaměstnavatel podmíní poskytnutí neplaceného volna

INZ. ANGIO

právě závazkem zaměstnance, že část nebo celé pojistné, které za něj zaměstnavatel odvede, uhradí.

Po dobu neplaceného volna je tedy zdravotní pojištění za zaměstnance hrazeno prostřednictvím zaměstnavatele. Pokud se jedná o zaměstnance, u kterého musí být pojistné odvedeno alespoň z minimálního vyměřovacího základu (odvislého od minimální mzdy), bude se v příslušném měsíci doplácet pouze pojistné z rozdílu mezi skutečným příjmem a minimálním vyměřovacím základem. U osob, u kterých neplatí povinnost odvádět pojistné z minimálního vyměřovacího základu (viz ust. § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů), se pojistné odvede pouze ze skutečné výše příjmů, bez ohledu na neplacené volno. (U rodičů po ukončeném třetím roku dítěte, kteří často žádají o neplacené volno, je rozhodné, zda je splněna podmínka celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do patnácti let věku, kdy se pak jedná o osobu, za kterou platí pojistné stát.)

Za rodiče malých dětí zaplatí zdravotní pojištění stát

Minimální vyměřovací základ, a tedy povinnost platit si zdravotní pojištění, neplatí, jak už bylo naznačeno, pro osobu, která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Podmínka celodenní osobní a řádné péče se považuje za splněnou jen tehdy, pokud:

- se jedná o osobní, řádnou a celodenní péči, tj. dítě není svěřeno do péče jiné osobě, třeba i z rodiny, nebo
- dítě není umístěno v zařízení s týdenním či celoročním pobytem, nebo
- dítě předškolního věku není umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která převyšuje 4 hodiny denně, nebo
- dítě plní povinnou školní docházku není umístěno ve školním zařízení či jiném obdobném zařízení po dobu přesahující návštěvu školy.

Do této kategorie může být zařazena pouze jedna osoba, a to otec nebo matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Zaměstnanec, který čerpá neplacené volno z důvodu péče o dítě, se tedy může na potřebnou dobu zaregistrovat u své zdravotní pojišťovny jako osoba celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Osoba může být registrována v uvedené kategorii (osoba celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku), za kterou platí pojistné stát, pouze tehdy, když nemá příjem ze zaměstnání nebo ze své samostatné výdělečné činnosti. O tom, že je takovou osobou, vyhotoví čestné prohlášení a předá svému zaměstnavateli. Plátcem zdravotního pojištění se stane stát. V případě poskytnutí pracovního volna v zaměstnání bez náhrady příjmu se pojistné v dané situaci neplatí.

Omezení nároku na dovolenou

Pro účely dovolené se doba čerpání neplaceného volna považuje za dobu zameškanou, a dlouhodobější požívání neplaceného volna se proto může u zaměstnance projevit tak, že jeho výměra dovolené za konkrétní kalendářní rok bude krácena. Krácení dovolené pro omluvenou absenci jsme probrali v č. 4/2016, a proto jen rámcově: Nepracoval-li zaměstnanec (který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů, a přísluší mu proto dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část) v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a (dále už progresivněji) za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. (Rozhodných je vždy každých dovršených 21 zameškaných pracovních dnů, nikoliv pouze započatých.)

Příklady:

Délka dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů za kalendářní rok.

1. *Zaměstnanec neodpracoval 65 dnů z důvodu čerpání neplaceného volna od 1. 2. do 30. 4. 2017 pro delší zahraniční pobyt, tedy méně než 100 dnů, dovolená se mu proto nekrátí, a má tak právo na 5 týdnů dovolené.*

2. *Zaměstnankyně čerpá a bude čerpat neplacené volno z důvodu celodenní péče o dítě od 1. 3. do 31. 12. 2017, odpracovala tedy v lednu a únoru 2017 jen 42 dnů. Jelikož neodpracovala alespoň 60 dnů v kalendářním roce, nevzniklo jí vůbec právo na dovolenou za kalendářní rok, nýbrž pouze na dovolenou za odpracované dny, a to v délce 2/12 dovolené za kalendářní rok, tedy na 4 dny. Dovolená za odpracované dny se z důvodu omluvené absence nekrátí.*

3. *Zaměstnanec neodpracoval celkem 168 dnů z důvodu dlouhodobého čerpání neplaceného volna. Za prvních 100 dnů omluvené absence se mu dovolená za kalendářní rok krátí o 1/12; za každých dalších 21 dnů o 1/12, tedy o 3/12. Celkové krácení tak představuje 4/12 čili 1/3 dovolené za kalendářní rok, takže zaměstnanec má (zůstává mu zachováno) právo na 17 dnů dovolené.*

Můžeme rozlišit typy neplaceného volna:

- je na ně nárok ze zákona, a to ať již z důvodů na straně zaměstnance, nebo z celospolečenského zájmu;
- je na ně nárok ze zákona, je ve prospěch obecného zájmu, ale zaměstnavatel ho může neudělit z důvodu vážných provozních důvodů na jeho straně;
- není na ně nárok ze zákona, zaměstnavatel je proto nemusí zaměstnanci odsouhlasit;
- není na ně nárok ze zákona, zaměstnavatel ho nemusí udělit, nicméně bude pro něj lepší, když je bude zaměstnanci s ohledem na judikaturu tolerovat.

*Richard W. Fetter,
právník zabývající se občanským
a pracovním právem*

> Kratší pracovní úvazky

Kratší pracovní úvazky, tedy zaměstnávání na kratší pracovní dobu, je v České republice poměrně stále málo rozšířené. Kratším pracovním úvazkem je třeba rozumět ve smyslu ust. § 80 zákoníku práce kratší pracovní dobu, která může být pod rozsah stanovený v ust. § 79 zákoníku práce (tedy základní rozsah) dohodnuta (sjednána) pouze individuální dohodou mezi konkrétním zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem. Je třeba ji odlišovat od zkrácené pracovní doby ve smyslu ust. § 79 odst. 2 (tyto pojmy se v praxi často zaměňují), kdy délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně, s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně, s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně (to vše jsou případy zkrácené pracovní doby ze zákona, zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat také kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis). Základní, obvyklou – slovy zákona – stanovenou týdenní pracovní dobou je 40 hodin týdně podle ust. § 79 odst. 1 zákoníku práce.

Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době, to je zřejmě každému jasné a je to základní nevýhoda, se kterou musejí zaměstnanci počítat a zajisté také počítají. Problémy to v praxi nepřináší takovým profesím, jako jsou lékaři, zdravotní sestry nebo třeba pokladní v obchodě, dělník v pásové výrobě.

Nižšímu objemu vykonané práce v kratší pracovní době (menší počet ošetřených nebo vyšetřených pacientů, odbavených zákazníků, výrobků) úměrně odpovídá nižší výdělek, ale třeba u kancelářských prací tomu tak být nemusí, zvláště v zaměstnanecky předimenzovaných sektorech státní a veřejné správy mnohdy odvede zaměstnanec pracující v základní – stanovené týdenní době i zaměstnanec s kratší pracovní dobou stejný výkon, stejný objem práce, ale jeho plat je úměrně nižší.

Nicméně s tím, jak už bylo naznačeno, musí každý zaměstnanec žádající o kratší pracovní dobu počítat a také počítat.

Důvody zájmu na straně zaměstnanců

Zaměstnanci žádají o kratší dobu nejčastěji ze zdravotních, rodinných nebo dopravních důvodů (problémy s dojížděním do zaměstnání).

Rodičům dětí do 15 let, těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), je zaměstnavatel podle ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce povinen při požádání o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (např. posunutí jejího začátku a konce), vyhovět – ovšem, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Kdy musí zaměstnavatel vyhovět?

Vzorové případy z judikaturní praxe:

Je pravda, že zaměstnavatelé, pokud sami rovnou nenabízejí kratší pracovní úvazky, přistupují na kratší pracovní úvazky na žádost zaměstnance, tedy na změnu pracovní doby z původní plné – stanovené týdenní pracovní doby relativně neradi, odůvodňují to právě, jak jim umožňuje zákon, provozními důvody, ty jsou však povinni prokázat.

Provozem ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce je třeba rozumět, jak určil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014, plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu (nebo naopak zrušení povolení ke kratší pracovní době) nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.

Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možnosti jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Je nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož

INZ. MIMINKO

práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec. Nejvyšší soud ČR v odůvodnění svého rozhodnutí výslovně uvedl, že řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž potřebuje zaměstnanec zkrátit pracovní dobu.

Tím, co je třeba rozumět pod pojmem „vážné provozní důvody“, se Nejvyšší soud zabýval již v r. 2003 ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1561/2003, ze dne 17. 12. 2003, v případě, jenž se týkal zdravotní sestry. Ta z důvodu péče o své nezletilé děti požádala zaměstnavatele o úpravu pracovní doby tak, aby byla zařazována na noční, sobotní a nedělní služby, během nichž mohl péči o děti zajistit její manžel. Zaměstnavatel její žádosti nevyhověl s odůvodněním, že by tak vytvořil „*precedens, který by využily i ostatní zdravotní sestry s mladšími dětmi*“. Nejvyšší soud ČR argumentaci zaměstnavatele odmítl a uzavřel, že při posouzení vážnosti provozních důvodů je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) zásah do provozu zaměstnavatele by představovala skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze podle Nejvyššího soudu dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Vážnými provozními důvody tedy nemůže být obava zaměstnavatele, že pokud vyhová žádosti svého zaměstnance o úpravu pracovní doby, bude muset vyhovět i případným dalším žádostem oprávněných zaměstnanců. (Podrobně jsme pojednali o obou rozhodnutích NS ČR v č. 5/2016.)

Výhody a nevýhody

Důvodem, proč zaměstnavatelé neradi přistupují na kratší pracovní úvazky, pokud je sami přímo nenabízejí s ohledem na nižší objem potřebné práce, je administrativní zátěž.

Pro zaměstnavatele je administrativně méně náročné, a tím i levnější, uzavírat pracovní poměr s jedním zaměstnancem na plnou (týdenní) stanovenou pracovní dobu než pracovní úvazky na kratší pracovní dobu s více zaměstnanci.

S vyšším počtem zaměstnanců se zvyšuje administrativní náročnost i náklady na pracovní sílu, ať už to souvisí s administrativní obsluhou, mzdovou a odvodovou agendou nebo, a to především, v oblasti bezpečnosti práce. Zvýšené náklady se mohou projevit např. v oblasti bezpečnosti práce nákladů na její zajištění.

Kritickou hranicí je také u malých firem počet 10 zaměstnanců, protože od tohoto počtu zaměstnanců má zaměstnavatel více povinností vůči zaměstnancům v oblasti jejich informování (viz ust. § 279 odst. 2 zákoníku práce).

Lze tedy konstatovat, že jisté nevýhody kratších pracovních úvazků jsou spíše na straně zaměstnavatelů, nikoliv zaměstnanců. Zaměstnanci nejsou na svých právech při kratším pracovním úvazku nijak kráceni.

Dovolená

Pokud zaměstnanec dle dohody se zaměstnavatelem pracuje na kratší úvazek, nemá to na jeho nárok na dovolenou v zásadě vliv. I takový zaměstnanec má právo nejméně na 4 týdny dovolené za kalendářní rok, pokud splní obecné podmínky.

Rozdíl oproti zaměstnancům s plnou pracovní dobou spočívá pouze v tom, že pro zaměstnance pracujícího na plný úvazek s rovnoměrně rozvrženou

pracovní dobou 4 týdny odpovídají 20 dnům dovolené (4 týdny x 5 pracovních dní), zatímco pro zaměstnance pracujícího kupříkladu jen 2 dny v týdnu to představuje jen 8 dní dovolené (4 týdny x 2 pracovní dny).

Pokud však zaměstnanec pracuje 5 dnů v týdnu, např. v 6hodinových směnách, má stejný nárok na dovolenou, pokud jde o počet dnů placeného volna, stejně jako zaměstnanec pracující na plný úvazek, pouze obdrží za každý den dovolené náhradu mzdy nebo platu pouze za 6 pracovních hodin, tedy náhradu mzdy úměrně zkrácenou, odpovídající sjednané pracovní době.

Zaměstnanci, který pracuje 5 dnů v týdnu na kratší pracovní dobu, vznikne nárok na dovolenou za kalendářní rok při odpracování stejného počtu dní (směn) jako zaměstnanci pracujícímu na plnou (stanovenou týdenní) pracovní dobu, ovšem jinak tomu bude u dovolené za odpracované dny ve smyslu ust. § 214 zákoníku práce.

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Jestliže zaměstnanec pracuje jen 2 dny v týdnu, tak nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část mu vznikne až po 30 týdnech, nárok na dovolenou za odpracované dny nejdříve až po odpracování 11 týdnů.

Mzda podle skutečně odpracované pracovní doby

Jak už bylo naznačeno, podle ust. § 80 věty druhé zákoníku práce zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Určitý problém mají zaměstnanci, kteří si vydělají méně, než činí minimální mzda (v r. 2017 11 000 Kč za měsíc, v r. 2018 12 200 Kč za měsíc, neboť minimálním vyměřovacím základem pro zdravotní pojištění je minimální mzda a z ní musí být odvedeno, tedy doplaceno pojistné, leda by zaměstnanec byl zdravotně pojištěn z jiného důvodu např. jako osoba výdělečně činná, státní pojištěnec nebo pro něj minimální vyměřovací základ neplatí.

Zatímco při zkrácené pracovní době (jak byla vyložena shora) se minimální mzda za hodinu přepočítá (zvýší) úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době, čímž je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc (taková úprava se týká pouze hodinové minimální mzdy, neboť minimální mzda stanovená na měsíc zůstane stejná při stanovené pracovní době 40 hodin za týden i při zkrácené pracovní době), tak ale zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má (individuálně) sjednanou kratší pracovní dobu nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době se však úroveň minimální mzdy (měsíční sazba) snižuje úměrně odpracované době.

Například zaměstnanci firmy uplatňující 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda v r. 2017 ve výši 11 000 Kč a v r. 2018 ve výši 12 200 Kč, ale pouze ve výši 5500 Kč, resp. 6100 Kč za měsíc.

Práce přesčas a její odměňování

U zaměstnanců, kteří mají individuálně sjednanou kratší pracovní dobu, je práci přesčas podle ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce pracovní činnost přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu;

těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit, je možné ji s nimi pouze dohodnout. I při sjednané kratší pracovní době se totiž, jakkoliv to asi nebude obvyklé, může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout, že zaměstnanec vykoná práci nad dohodnutou kratší pracovní dobu. Ve smyslu shora uvedených zákonných definic práce přesčas (ust. § 78 odst. 1 písm. i) se ovšem nebude jednat o práci přesčas až do doby, kdy bude naplněna stanovená, u zaměstnavatele uplatňovaná, týdenní pracovní doba.

Teprve poté se může jednat o práci přesčas, avšak nikoliv o práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem, nýbrž o práci přesčas, na které se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl (ke které dal zaměstnanec výslovně souhlas na základě požadavku zaměstnavatele).

Důvodem, proč zákoník práce stanoví, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je dodržení principu rovnosti v pracovních podmínkách vyplývajících z pracovních právních vztahů. Jinak by totiž např. zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou (kupř. 25 hodin týdně) náleželo mzdové či platové zvýhodnění – příplatek (resp. náhradní volno) již za 26. hodinu práce, zatímco u zaměstnance pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin týdně) 26. hodina, ani další hodina práce, takto zvýhodněna nebude; mzdové, resp. platové zvýhodnění (nebo náhradní volno) mu náleží až od 41. hodiny práce.

Kdy je možná výpověď, když zaměstnavateli úvazek nevyhovuje

Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu

k němu dán důvod výpovědi uvedený v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným, uzavřel Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 20. 11. 2014, spis. zn. 21 Cdo 4442/2013.

Zaměstnanec se nemůže stát nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce v příčinné souvislosti s organizační změnou, která spočívá ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou, na kterém podle pracovní smlouvy zaměstnanec působil a nahrazením jej pracovním místem s tímž druhem práce, ale se stanovenou týdenní pracovní dobou, vyložil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4485/2016, ze dne 22. 3. 2017. (O tomto rozhodnutí jsme informovali v č. 4/2017.)

Jestliže tedy zaměstnavatel potřebuje méně zaměstnanců práce (méně stejného druhu práce), kterou pro něj vykonává na plný úvazek (v zákonem stanovené týdenní pracovní době dle), a nedohodne se s ním na snížení úvazku (kratší pracovní době), zaměstnanec takový případný návrh nepřijme, může zaměstnanec dostat výpověď pro nadbytečnost. Naopak, pokud zaměstnavatel potřebuje více zaměstnanců práce (více stejného druhu práce), kterou dosud vykonává na kratší úvazek (kratší pracovní dobu), sjednanou v pracovní smlouvě nebo dodatku k ní, nemůže dostat výpověď pro nadbytečnost. Taková výpověď bude s vysokou pravděpodobností v případném sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem shledána neplatnou.

Dohoda o pracovní činnosti a její nevýhody oproti pracovnímu poměru

Pokud zaměstnavatel nabízí dlouhodobou práci na poloviční a nižší pracovní úvazek (a nejde tedy o snížení úvazku v původním pracovním poměru, kdy zřejmě zaměstnanec odmítne s ohledem na s tím

spojené nevýhody, např. ztrátu práva na dovolenou, přejít z pracovního poměru na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr), nabízí její výkon v rámci dohody o pracovní činnosti. Na základě dohody o pracovní činnosti není podle ust. § 76 odst. 2 zákoníku práce možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Pracovní úvazek může být oproti pracovnímu poměru tedy nejvýše poloviční. (Pokud pracovní doba u zaměstnavatele činí 40 hodin týdně, dohoda může být sjednána jen na 20 a méně hodin týdně.)

Zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti chrání toliko minimální mzda, nevztahují se na něj nejnižší úrovně zaručené mzdy. Na práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti se podle ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru s výjimkou úpravy převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovních náhrad.

Cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohody o pracovní činnosti, podle ust. § 155 odst. 1 zákoníku práce poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

(Podrobně bylo o dohodě o pracovní činnosti pojednáno v č. 2/2015; je však třeba přihlídnout k některým změnám její úpravy, o nichž jsme rovněž informovali.)

*Richard W. Fetter,
právník zabývající se občanským
a pracovním právem*

> Zvýšení vyměřovacího základu u osob, za které platí pojistné stát

V uplynulém období byl v podstatě pravidelně zvyšován vyměřovací základ u osob, za které platí pojistné na zdravotní pojištění stát. Toto opatření nepochybně přispělo k finanční stabilizaci systému, neboť přijetím zákona č. 362/2009 Sb. došlo na dlouhou dobu ke zmrazení výše platby za „státní pojištění“ na 723 Kč za osobu a kalendářní měsíc tím, že byl vyměřovací základ stanoven na 5 355 Kč. Výpadek příjmů, které předtím zajišťovala valorizace platby za státní pojištění, činil jen za roky 2011 až 2013 cca 19 miliard Kč a byl částečně nahrazen opatřeními v rámci systému.

Nárokování plateb je řešeno tím způsobem, že zdravotní pojišťovny každý měsíc sdělují počet pojištěnců evidovaných ve „státní kategorii“, a za každého takového pojištěnce pak obdrží od státu příslušnou platbu.

Další zvýšení měsíční platby pojistného

Nařízením vlády č. 140/2017 Sb. ze dne 10. 4. 2017 se od 1. ledna 2018 zvyšuje vyměřovací základ u osob, za které platí pojistné stát, na částku 7 177 Kč.

To znamená, že za každého tzv. „státního pojištěnce“ obdrží příslušné zdravotní pojišťovny od 1. ledna 2018 měsíčně 969 Kč, což je o 49 Kč více než v roce 2017. Tento postup je legislativně v souladu s ustanovením § 3c odst. 2 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kdy částku vyměřovacího základu může vláda vždy do 30. června změnit svým nařízením, a to s účinností k 1. lednu roku následujícího, přičemž se přihlíží k vývoji průměrné mzdy zveřejňované Českým statistickým úřadem, k možnostem státního rozpočtu a k vývoji finanční bilance veřejného zdravotního pojištění.

Zákonem č. 297/2017 Sb. se zvýší vyměřovací základ pro platbu pojistného státem a zároveň odpočet od dosaženého příjmu od 1. 1. 2019 na částku 7 540 Kč a od 1. 1. 2020 na částku 7 903 Kč.

Za koho platí pojistné stát?

I když se to nezdá, osoby, za které platí pojistné stát, představují více než polovinu populace, proto má každé zvýšení částky vyměřovacího základu přímý dopad na výdajovou stránku státního rozpočtu. Mezi tyto osoby řadíme například nezaopatřené děti, poživatelé důchodu, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené, příjemce rodičovského příspěvku, uchazeče o zaměstnání a další. Kompletní výčet všech těchto osob naleznete v ustanovení § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Musíme si však uvědomit, že u těchto osob je pojistné placeno pouze státem jen tehdy, pokud tyto osoby nejsou výdělečně činné. Jestliže jsou však zaměstnány nebo podnikají, pak platí pojistné (zálohy na pojistné u OSVČ) za podmínek stanovených zákonem č. 592/1992 Sb. s tím zvýhodněním, že ani zaměstnavatelé a ani osoby samostatně výdělečně činné nemusejí dodržet minimální vyměřovací základ.

Srovnání jednotlivých skupin plátců

Budeme-li problematiku naplňování příjmové stránky systému posuzovat i z prostého pohledu výše částek, které jednotlivé skupiny plátců hradí, pak lze také konstatovat, že tzv. „státní pojištěnci“ jsou skupinou pojištěnců, za které je do systému fakticky odváděno nejnižší pojistné. V roce 2017 činí tato částka měsíčně 920 Kč, od 1. 1. 2018 pak výše zmíněných 969 Kč. Naproti tomu osoby bez zdanitelných příjmů platí v roce 2017 měsíčně 1 485 Kč (od ledna 2018 pak 1 647 Kč, což je jako 13,5 % z minimální mzdy zároveň i nejnižší platba zaměstnavatele za zaměstnance v případě, kdy pro zaměstnanou osobu platí minimální vyměřovací základ a zaměstnání trvá po celý kalendářní měsíc. A výše záloh, měsíčně placených osobami samostatně výdělečně činnými, činí v roce 2017 nejméně 1 906 Kč za předpokladu, že podnikatelská činnost je jediným (resp. při souběhu se zaměstnáním hlavním) zdrojem příjmů pojištěnce.

Tyto zálohové platby OSVČ (jakož i celkové roční pojistné) však mohou být i několikanásobně vyšší, což se odvíjí od výsledků podnikatelské činnosti dosažených v předcházejícím roce.

Mimoto, počínaje rozhodným obdobím kalendářního roku 2013 již ve zdravotním pojištění neplatí pro zaměstnavatele (zaměstnance) ani pro OSVČ maximální vyměřovací základ.

I když principiálně respektujeme solidární povahu systému, je třeba vzít v úvahu reálný fakt, že mezi „státními pojištěnci“ je poměrně velký počet osob, u kterých je objem čerpané zdravotní péče (hrazených služeb) ve srovnání s jinými skupinami plátců vyšší (mnohdy i výrazně), zejména u starobních důchodců, což však není v souladu s částkami placeného pojistného. Nicméně, mimo situace uvnitř systému jsou v této souvislosti závažným aspektem možnosti státního rozpočtu, na což znění ustanovení § 3c odst. 2 z. č. 592/1992 Sb. taktéž pamatuje.

Posílení příjmů pracovníků ve zdravotnictví

Přetrvávajícím problémem českého zdravotnictví je jeho nekonkurenceschopnost v oblasti mezd lékařů, sester a zdravotnického personálu ve srovnání se zahraničím.

Tento významný faktor způsobuje nezanedbatelný odliv pracovní síly, kdy podle údajů České lékařské komory opouštějí republiku ročně přibližně dvě stovky absolventů oboru všeobecné lékařství, což je téměř 20 % všech absolventů v daném roce.

Prostředky vynaložené na vzdělávání lékařů tak nejsou adekvátně využity pro naše občany, kromě toho je personální situace v českém zdravotnictví dlouhodobým problémem.

Nicméně tuto nepříznivou situaci částečně řeší další zvýšení vyměřovacího základu pro platby za „státní pojištěnce“ k datům 1. 1. 2018 a 1. 1. 2109.

Placení pojistného zaměstnavatelem – uplatnění odpočtu

Částka vyměřovacího základu pro platbu pojistného státem je také rovna výši odpočtu od dosaženého příjmu zaměstnance za podmínek konkretizovaných v ustanovení § 3 odstavec 7 zákona č. 592/1992 Sb. To znamená, že odpočet od dosaženého příjmu lze ve zdravotním pojištění uplatnit za těchto značně specifických podmínek:

- nárok na uplatnění odpočtu může použít pouze zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců,
- u tohoto zaměstnavatele lze uplatnit nárok na odpočet jen v případě zaměstnané osoby, které byl přiznán invalidní důchod, a to bez ohledu na stupeň invalidity,

– odpočet je možné nárokovat i v případě, kdy uvedené skutečnosti netrvají po celý kalendářní měsíc,

– tento odpočet lze současně uplatnit i u více zaměstnavatelů.

Vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je (při uplatnění odpočtu) dosažený hrubý příjem bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu.

V této souvislosti se také nebere ohled například na poskytnuté neplacené volno nebo na vykázanou neomluvenou absenci – tyto nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání již (od 1. 1. 2015) nehrají při stanovení vyměřovacího základu zaměstnance žádnou roli.

Z výše uvedeného mj. vyplývá, že odpočet (od 1. ledna 2018 ve výši 7 177 Kč) lze uplatnit pouze u poživatelů invalidního důchodu, a to jen u vybrané skupiny zaměstnavatelů.

Nárok na odpočet tedy nemají žádné jiné osoby jako zaměstnanci, za které platí pojistné stát, a ani osoby samostatně výdělečně činné.

*Ing. Antonín Daněk,
odborník na zdravotní pojištění*

**Písemná právní,
daňová
a administrativní
poradna
pro předplatitele
časopisu
Informace
pro lékařské praxe
v roce 2017
ZDARMA!**

> Zdravotní pojištění a osoby, za které platí pojistné stát

Jednou z kategorií osob, za které platí pojistné stát (pracovně i tzv. „státní pojištěnci“), jsou nezaopatřené děti ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Nezaopatřenost dítěte se posuzuje podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon č. 117/1995 Sb.).

Za nezaopatřené dítě se považuje dítě do skončení povinné školní docházky a poté, nejdéle však do 26 let věku, jestliže:

- a) se soustavně připravuje na budoucí povolání (§ 12 až § 15 zákona č. 117/1995 Sb.), nebo
- b) se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
- c) z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Z uvedeného také vyplývá, že do konce roku 2017 je plátcem pojistného stát za osoby soustavně se připravující na budoucí povolání zásadně, tedy bez výjimky, nanejvýš do 26 let věku.

Studenti nad 26 let

S účinností od 1. ledna 2018 dochází k rozšíření skupiny „státních pojištěnců“. V § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb. se doplňuje písmeno r), podle kterého je od tohoto data stát plátcem pojistného za osoby starší 26 let studující prvně v doktorském studijním programu uskutečňovaném vysokou školou v České republice ve standardní době v prezenční formě studia, pokud nejsou zaměstnanci nebo osobami samostatně výdělečně činnými podle § 5 písm. a), resp. b) cit. zákona. Za dobu uvedeného studia se pro účely tohoto písmena považuje také kalendářní měsíc, v němž osoba ukončila uvedené studium.

Aby mohl být tento student zařazen u zdravotní pojišťovny do kategorie osob, za které platí pojistné stát, nesmí tedy být ve zdravotním pojištění zaměstnancem nebo osobou samostatně výdělečně činnou.

Proberme si nyní blíže situace, kdy student starší 26 let, byť splňující podmínky ustanovení § 7 odst. 1 písm. r) z. č. 48/1997 Sb., nemůže být osobou, za kterou platí pojistné stát tehdy, když vykonává výdělečnou činnost buď jako zaměstnanec, nebo jako osoba samostatně výdělečně činná. Bude-li však spadat do některé ze zákonných výjimek, dále uvedených, pak bude nárok na zařazení do „státní kategorie“ trvat.

Zaměstnání

Zaměstnavatel je povinen platit pojistné tehdy, jsou-li zaměstnanci vykonávajícímu pro zaměstnavatele činnost zúčtovány příjmy ze závislé činnosti zdaňované podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), a rovněž v případech, kdy zúčtovaný příjem svojí výší povinnost placení pojistného zakládá. Ve vazbě na vznik zaměstnání a související účast zaměstnance na zdravotním pojištění u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v roce 2018 rozhodnými částkami „započitatelného příjmu“ hodnoty alespoň 2 500 Kč, resp. více než 10 000 Kč, jak je dále uvedeno.

V právních podmínkách roku 2018 se ve zdravotním pojištění dle dále uvedených bodů I–VII za zaměstnance nepovažuje:

- I. Osoba s příjmy, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny. Jedná se o příjmy uvedené v ustanovení § 3 odst. 4, § 4, § 4a, a zejména pak příjmy definované v § 6 odst. 7 a § 6 odst. 9 ZDP.
- II. Žák nebo student, který má pouze příjmy ze závislé činnosti za práci z praktického výcviku.
Pokud by však byly této osobě zúčtovány jiné příjmy, zdaňované podle § 6 citovaného ZDP, pojistné by se odvádělo.
- III. Osoba činná na základě dohody o provedení práce při příjmu nepřevyšujícím 10 000 Kč.
Z pohledu zdravotního pojištění vzniká u dohody o provedení práce (nebo u více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele – viz dále uvedená Poznámka) zaměstnání tehdy, pokud příjem převyšuje 10 000 Kč [§ 5 písm. a) bod 3. zákona č. 48/1997 Sb.].

Poznámka:

Od data 1. 1. 2015 se ve zdravotním pojištění pro účel vzniku zaměstnání sčítají příjmy z více dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele.

Dále v bodech IV–VI se vznik zaměstnání odvíjí od průměrné mzdy pro rok 2018 a z ní odvozené rozhodné částky 2 500 Kč.

- IV. Člen družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován a nedosáhl v příslušném kalendářním měsíci započitatelného příjmu 2 500 Kč.
- V. Osoba činná na základě dohody o pracovní činnosti, která nedosáhla v kalendářním měsíci započitatelného příjmu 2 500 Kč.
- VI. Dobrovolný pracovník pečovatelské služby, který nedosáhl v kalendářním měsíci započitatelného příjmu 2 500 Kč.
- VII. Členové volebních komisí.

Za zaměstnance se ve zdravotním pojištění nepovažují členové okrskové volební komise při volbách do Evropského parlamentu, Senátu a zastupitelstev územních samosprávných celků a členové okrskové volební komise a zvláštní okrskové volební komise při volbách do Poslanecké sněmovny a při volbě prezidenta republiky.

Co se týká například společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným a komanditistů komanditní společnosti, platí, že pokud tito bez pracovněprávního vztahu vykonávají pro společnost práci a jsou za ni společností odměňováni s příjmy zdaňovanými podle § 6 ZDP, považují se ve zdravotním pojištění za zaměstnance.

Samostatná výdělečná činnost

Pro občana-pojištěnce, účastníka českého systému veřejného zdravotního pojištění, vyplývá povinnost platit pojistné jako osoba samostatně výdělečně činná tehdy, pokud vykazuje příjmy zdaňované podle § 7 odst. 1 a 2 ZDP.

Typicky se jedná o příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti, o osoby provozující živnost nebo podnikání podle zvláštních právních předpisů (například podle zákona o advokacii nebo o notářích), spolupracující osoby osob samostatně výdělečně činných a další. Nicméně při praktické aplikaci současné právní úpravy zdravotního pojištění se pojištěnec s příjmy dosaženými především v dále uvedených případech nestává ve zdravotním pojištění OSVČ, tudíž není jeho povinností přihlašovat se jako podnikatel u zdravotní pojišťovny a takové příjmy ani nepodléhají povinnosti placení pojistného.

Příjmy z kapitálového majetku

Za OSVČ se z pohledu zdravotního pojištění nepovažuje osoba s příjmy podle § 8 ZDP, kdy se jedná například o podíly na zisku společnosti, úroky, výhry a výnosy z vkladů, úroky a jiné výnosy z poskytnutých úvěrů a půjček, plnění ze soukromého životního pojištění nebo dávky penzijního připojištění.

Příjmy z nájmu

Občan s příjmy z nájmu podle § 9 ZDP taktéž neplatí z těchto příjmů pojistné, ať už se jedná o příjmy z nájmu nemovitostí (případně jejich částí) nebo příjmy z nájmu věcí movitých. Kdyby byly například příjmy z nájmu jediným zdrojem obživy pojištěnce, musel by mít řešen ve zdravotním pojištění svůj pojistný vztah některou ze zákonných variant.

Ostatní příjmy podle zákona o daních z příjmů

Má-li pojištěnec v rozhodném období kalendářního roku příjmy vyjmenované v ustanovení § 10 ZDP, nepodléhají tyto povinnosti placení pojistného. V praxi se nejčastěji jedná o příjmy z příležitostných činností nebo z příležitostného nájmu movitých věcí, případně příjmy ze zemědělské výroby a lesního a vodního hospodářství, které nejsou provozovány podnikatelem, a příjmů z provozu výroben elektriny, ke kterému není vyžadována licence udělovaná Energetickým regulačním úřadem.

Autorské honoráře

Pokud má pojištěnec příjmy z příspěvků do časopisů, novin, rozhlasu nebo televize, řeší se ve zdravotním pojištění dvě následující situace.

V případě příjmů zdaňovaných přímo u zdroje je z daňového hlediska uplatněn postup podle § 36 odst. 2 písm. t) a § 7 odst. 6 ZDP, kdy zvláštní sazba daně z příjmů plynoucích ze zdrojů na území České republiky činí 15 % z příjmů autorů za příspěvek do novin, časopisů, rozhlasu nebo televize v případě, že výše honoráře nepřesáhne v kalendářním měsíci 10 000 Kč. Za této situace není pojištěnec ve zdravotním pojištění osobu samostatně výdělečně činnou.

Jinak je tomu však u nezdaňovaných příjmů, tedy u příjmů přesahujících v kalendářním měsíci 10 000 Kč.

Pojištěnec s příjmy této povahy se ve zdravotním pojištění považuje za OSVČ.

Lze konstatovat, že při splnění výše uvedených podmínek, tedy když pojištěnec není ve zdravotním pojištění zaměstnancem nebo OSVČ, může být registrován u zdravotní pojišťovny jako osoba, za kterou platí pojistné stát dle ustanovení § 7 odst. 1 písm. r) z. č. 48/1997 Sb.

Platby pojistného od státu

Nařízením vlády č. 140/2017 Sb. ze dne 10. 4. 2017 se od 1. ledna 2018 taktéž zvyšuje vyměřovací základ u osob, za které platí pojistné stát, na částku 7 177 Kč. To znamená, že za každého tzv. „státního pojištěnce“, tedy i za studenta staršího 26 let studujícího prvně v doktorském studijním programu uskutečňovaném vysokou školou v České republice za podmínek specifikovaných v ustanovení § 7 odst. 1 písm. r) z. č. 48/1997 Sb. obdrží příslušné zdravotní pojišťovny od 1. ledna 2018 měsíčně 969 Kč. Vždy však platí, že platbu pojistného od státu mohou zdravotní pojišťovny inkasovat pouze tehdy, pokud je dotyčná osoba u zdravotní pojišťovny v kategorii osob hrazených státem registrována, což je zajištěno tím, že je řádně splněna oznamovací povinnost buď zaměstnavatelem, nebo samotnou fyzickou osobou.

Zákonem č. 297/2017 Sb. se zvýší vyměřovací základ pro platbu pojistného státem a zároveň odpočet od dosaženého příjmu od 1. 1. 2019 na částku 7 540 Kč a od 1. 1. 2020 na částku 7 903 Kč.

Závěr

V přímé návaznosti na výkon výdělečné činnosti spatřujeme u této nové kategorie „státních pojištěnců“ určitou analogii kupříkladu s osobami celodenně osobně a řádně pečujícími alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do patnácti let věku. Aby byl za takto „pečující“ osoby plátcem pojistného stát, nesmějí mít žádné příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

*Ing. Antonín Daněk,
odborník na zdravotní pojištění*

> Je přípustná zkušební doba při přechodu z dohody do pracovního poměru?

Se zaměstnancem pracujícím na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, který se osvědčí, je sjednána na stejnou práci pracovní smlouva. Je přípustné sjednání zkušební doby a případné zrušení pracovního poměru během ní?

Dopisem ze dne 17. 6. 2015 zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že s ním ruší pracovní poměr založený pracovní smlouvou dne 27. 2. 2015 a že pracovní poměr skončí dnem 18. 6. 2015.

Propuštěný zaměstnanec se bránil, že sjednání zkušební doby, která slouží k prověření „bonity“ zaměstnance, je nutné považovat za nelogické a neúčelné, neboť práci stejného druhu u zaměstnavatele vykonával ve skutečnosti nepřetržitě již od 20. 6. 2013 (nejprve na základě dohody o provedení práce a následně na základě dohody o pracovní činnosti).

Ze stran zaměstnavatele tak bylo od června 2013 nepřetržitě využíváno jeho znalostí, schopností a dovedností, aniž by mu po tuto dobu byl poskytnut odpovídající „pracovní statut“, že se po celou dobu zastírala pravá povaha jeho trvale stejné kvalifikované odborné práce, a zaměstnavatel tak jen obcházel omezení pro opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s tímž zaměstnancem.

Podstatnými (povinnými obsahovými) náležitostmi pracovní smlouvy jsou druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce.

Nedohodnou-li se účastníci smlouvy na některé z těchto náležitostí, nedojde k uzavření pracovní smlouvy.

Sjednání zkušební doby tedy nepatří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Zkušební doba je v pracovní smlouvě sjednána jen tehdy, projeví-li v tomto směru oba účastníci souhlasnou vůli.

Platně sjednána může být jen písemně. Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby přitom je, aby zaměstnavatel mohl náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností a zda splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce, a aby zaměstnanec mohl uvážit, zda mu vyhovují druh práce, místo výkonu práce, mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda v novém pracovním poměru setrvá nebo zda ho bezprostředně – protože neodpovídá jeho očekávání – skončí.

Rozdíl brigádnických dohod a pracovní smlouvy (pracovního poměru)

Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti) se zakládají specifické pracovněprávní vztahy, které mají vlastní právní úpravu a které jsou flexibilnější, než je tomu u pracovního poměru. Doplnkový charakter těchto dohod vyplývá z ust. § 74 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

Není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, jde-li o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovní náhrady. Podmínky výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou od podmínek výkonu práce v pracovním poměru rozdílné i v rozsahu práce, který lze v těchto dohodách sjednat a který představuje maximálně 300 hodin v kalendářním roce u dohody o provedení práce a dobu nepřekračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby v případě dohody o pracovní činnosti. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se od pracovního poměru neliší pouze uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti místo pracovní smlouvy, ale také obsahem, tj. vymezením práv a povinností stran těchto pracovněprávních vztahů. Tyto odlišnosti opodstatňují sjednávání zkušební doby v pracovní smlouvě (popřípadě v jiné smlouvě) i v případech, kdy jejímu uzavření předcházela pracovněprávní vztah mezi stejnými stranami založený ohledně stejného druhu práce některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť je namístě zaměstnavateli i zaměstnanci umožnit, aby si ověřili, zda podmínky výkonu práce (byť stejného druhu) v pracovním poměru včetně většího rozsahu práce naplní očekávání, se kterým do tohoto pracovněprávního vztahu po skončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vstupují. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3480/2016, ze dne 21. 2. 2017, proto dospěl k závěru, že **zkušební dobu lze v pracovní smlouvě sjednat i v případě, že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.**

Lajdácká pracovní smlouva ale může vše změnit ve prospěch zaměstnance

Nicméně tímto rozhodnutím ještě zaměstnanec svůj spor neprohrál, neboť jim nebyla věc skončena, věci se znovu musejí zabývat nižší soudy, protože sjednání zkušební doby bylo značně zmatené, a tak jim uložil Nejvyšší soud, aby zkoumaly, zda vůbec byla zkušební doba uzavřena:

Text pracovní smlouvy byl sestaven a dopředu připraven na předtištěném formuláři předloženém zaměstnavatelem.

Ohledně doby trvání pracovního poměru byly na formuláři uvedeny dvě alternativy, a to pod bodem a) „na dobu neurčitou – s tříměsíční zkušební dobou“ a pod bodem b) „na dobu určitou, tj. Do: ...“. Škrtnuta byla jen slova „na dobu neurčitou“.

Z tohoto textu pracovní smlouvy není jednoznačně zřejmé, zda jeho obsahem je sjednání zkušební doby. Kladnému závěru by mohlo nasvědčovat nepřeškrtnutí slov „s tříměsíční zkušební dobou“ pod variantou a) [za předpokladu, že obsah ujednání stran tvoří nepřeškrtnuté části textu obou variant], závěr o nesjednání zkušební doby by naopak bylo možné dovodovat z toho, že slova „s tříměsíční zkušební dobou“ jsou spojena jen s dobou neurčitou, která byla jako nevyhovující přeškrtnuta, což by mohlo naznačovat, že se neuplatní ani text o tříměsíční zkušební době.

Za těchto okolností je třeba přistoupit k výkladu projevu vůle vyjádřeného v pracovní smlouvě za účelem objasnění jeho obsahu podle pravidel vyplývajících z ustanovení § 555 a 556 občanského zákoníku a ust. § 18 zákoníku práce.

*Richard W. Fetter,
právník zabývající se občanským
a pracovním právem*

> Úhrady očkování proti chřipce

Pro ochranu před chřipkou je třeba absolvovat očkování každoročně, nejlépe už na podzim ještě před začátkem chřipkové sezóny. Z veřejného zdravotního pojištění ho mají hrazené **senioři nad 65 let a další zákonem vyjmenované skupiny zdravotně oslabených a rizikových pojištěnců** (viz dále).

U lékaře tito pojištěnci **neplatí vůbec nic, pokud si nechají aplikovat vakcínu, kterou pojišťovny – jako ekonomicky nejméně náročnou variantu – plně hradí.**

Která konkrétní vakcína je tou ekonomicky nejméně náročnou, se může měnit. Vychází to totiž z rozdílu aktuálních cen jednotlivých vakcín a výše jejich úhrad pojišťovnou, což určuje Státní ústav pro kontrolu léčiv. V sezóně 2017–2018 je plně hrazená vakcína VAXIGRIP, jejíž cenu pokryje (v případě balení 20x0,5 ml) stanovená úhrada z veřejného zdravotního pojištění ve výši 150,12 Kč za 1 dávku. Pokud si pojištěnec vybere jinou vakcínu, musí cenový rozdíl lékaři na místě doplatit. Nejdražší je nová čtyřvalentní vakcína VAXIGRIP TETRA; v lékárně může stát maximálně 486 Kč, takže u ní by rozdíl mohl být až 336 Kč. Aplikaci ale pojišťovna hradí i u dražších vakcín.

Zákonem stanovené skupiny pojištěnců, kterým zdravotní pojišťovny hradí vakcínu (léčivý přípravek obsahující očkovací látku v provedení nejméně ekonomicky náročném) a aplikaci vakcíny proti chřipce, jsou celkem čtyři. První jsou všichni pojištěnci nad 65 let věku. Další pak pacienti po odstranění sleziny nebo po transplantaci krvevorných buněk. Třetí skupinou jsou pacienti, kteří trpí závažným chronickým farmakologicky řešeným onemocněním srdce a cév nebo dýchacích cest nebo ledvin nebo diabetem. Nikoli tedy např. každý diabetik, ale jen ti se závažným onemocněním, kteří mají nasazené léky. Čtvrtou skupinou jsou osoby umístěné ve zdravotnických zařízeních dlouhodobé lůžkové péče nebo v domovech pro seniory, v domovech pro osoby se zdravotním postižením nebo v domovech se zvláštním režimem.

Ostatní zájemci, kteří nepatří do vyjmenovaných rizikových skupin, si očkování proti chřipce musí zaplatit. Mohou na něj ale získat příspěvek ve výši 150 Kč – více informací najdete na stránkách www.vzp.cz/vyhody.

Připomínáme ještě, že pojištěnci nad 65 let mohou mít hrazené i očkování proti pneumokokovým infekcím, pokud se pro ně rozhodnou. Tyto infekce patří k nejnebezpečnějším komplikacím chřipky a ohrožují hlavně seniory a malé děti. **Novinkou od 1. září 2017 je, že pro nepovinné očkování seniorů proti pneumokokům je stanovena jako ekonomicky nejméně náročná varianta vakcína Prevenar 13 (místo vakcíny Pneumo 23, která již není v ČR na trhu). Pojištěnci ve věku nad 65 let tedy mohou získat očkování vakcínou Prevenar 13 zcela zdarma. Děti mohou mít očkování proti pneumokokům hrazené, pokud jim jsou všechny dávky vakcíny aplikovány do 7. měsíce věku. Plně hrazenou variantou je pro ně očkování vakcínou Synflorix.**

Mgr. Oldřich Tichý, vedoucí tiskového oddělení a tiskový mluvčí VZP

INZ. PREVENAR

> Očkování proti pneumokokovým nákazám u dětí i u dospělých

Má smysl očkovat proti pneumokokovým nákazám?

Očkování proti pneumokokovým nákazám má svůj význam, který nelze ani podceňovat, ale na druhé straně ani přeceňovat. Obecně se tyto nákazy stávající rizikové pro jedince s nedostatečně vyvinutým nebo jakkoli jinak oslabeným imunitním systémem.

Těmi jsou primárně osoby starší 60 let, jejichž imunitní systém stárne a stává se častěji unaveným. Naopak děti mladší 4 let se stávají dalším terčem pneumokoků, a to v důsledku nedozrálosti jejich imunitního systému. Proto pro obě skupiny má očkování proti pneumokokovým nákazám svoje opodstatnění.

Obávaným invazivním pneumokokovým onemocněním jsou pneumonie (zápal plic), meningitida (zánět mozkových plen), sepse (otrava krve) a případně artritida (zánět kloubů). Očkování se stává jediným užitečným nástrojem, kterým lze těmto komplikacím předejít.

Očkovat tak můžeme buď konjugovanými vakcínami (Prevenar 13, Synflorix), nebo polysacharidovými (Pneumo23). Bohužel aktuálně nejsou polysacharidové vakcíny celosvětově dostupné (poznámka: výrobce údajně ukončil jejich výrobu).

Od roku 2010 se v ČR plošně očkují děti mladší 2 let. I když ne všichni rodiče využili a využívají toto hrazené očkování, proočkovanosť jednotlivých ročníků dosahuje zhruba 70–80 %. Bohužel však proočkovanosť dětí mladších 1 roku u nás každoročně spíše klesá.

Zatímco v letech, kdy se plošně neočkovovalo, měly pneumokoky na výběr prakticky jakéhokoli dětského hostitele.

V současné době si musí vybírat jen ty hostitele, kteří nejsou očkováni, protože u očkových nepochodí, neboť ti se nestanou jejich hostiteli nebo bacilonosiči. Díky této selekci se stávají neočkované děti „magnetem“ pro pneumokoky, a to dokonce nejen těch vakcinačních (zastoupených ve vakcínách), ale i těch nevakcinačních. Proto právě v době plošného očkování je více než důležité si správně rozmyslet, zda u svého dítěte riskovat absenci očkování či nikoli.

Kdyby proočkovanosť byla vyšší než 95 %, pak neočkované děti budou z této situace těžit. Riziko, že onemocní, se výrazně sníží, protože se očkováním eliminují bacilonosiči.

Je pravda, že některé děti nemohou být očkovány z důvodů bezpečnosti očkování (např. kontraindikace očkování nebo jeho extrémně nízká individuální tolerance). Právě tyto děti by mohly být chráněny prostřednictvím kolektivní ochrany, která je však závislá na zodpovědnosti druhých.

Za období pěti let prováděného plošného očkování kojenců a batolat v České republice bylo zjištěno, že dokonce i při proočkovanosťi zhruba 80 % z tohoto očkování těží i neočkované děti, neboť se u nich výskyt snížil asi o 60 %.

Ovšem naopak u neočkovaných významně vzrostlo riziko (asi o 160 %) pneumokokových nákaz způsobených těmi sérotypy, které nejsou v komerčních vakcínách zastoupeny.

To, co platí pro děti, platí pro jakékoli jiné věkové skupiny, včetně seniorů, kteří by se měli rovněž chránit očkováním.

Bývají totiž postiženi pneumokokovými onemocněními nejčastěji a leckdy pro ně tyto nákazy představují smrtelné nebezpečí.

I když se u nás očkování původní polysacharidovou vakcínou těmto osobám doporučovalo déle než 20 let, a dokonce některým bylo toto očkování hrazeno zdravotními pojišťovnami, ti, co se nechali očkovat, zůstali ve výrazné menšině.

Očkování s polysacharidovou vakcínou má ovšem své limity v podobě nízké prevence bacilonosičství a omezené délky doby ochrany. Když očkováním nelze zabránit, aby se jedinec nestal krátkodobým či dlouhodobým nositelem pneumokoka, zvyšuje se tím riziko, že i očkováná osoba může potenciálně ohrozit neočkovaného. Mnohokrát bylo epidemiologickým sledováním potvrzeno, že právě očkování s polysacharidovou vakcínou nezabrání komunitní infekci mezi seniory žijících v domech s pečovatelskou službou nebo domovech důchodců apod. Také délka doby ochrany přetrvává u těch nejstarších jen několik let.

Zatímco nejspolehlivější ochrana zůstává prakticky první 3 roky, u starších 75 let může dokonce během 5 let zcela vymizet.

Limity polysacharidové vakcíny byly překročeny konjugovanou vakcínou Prevenar 13.

Studie i sledování v posledních letech potvrzují, že starší lidé z tohoto očkování profitují více.

Rozhodně se prokázalo snížení počtu bacilonosičů, což přispělo ke snížení komunitní infekce, a to nejen mezi seniory, ale také mezi dětmi. Mimo to byla také klinicky dokumentována poměrně stabilní setrvalost spolehlivé ochrany u starších osob po dobu 4 let.

Zda přetrvá i déle, si však budeme muset ještě nějaký rok počkat.

Kdo má nárok na hrazené očkování?

Podle vyhlášky č. 537/2006 Sb. (o očkování proti infekčním nemocem), aktualizované z roku 2017, se očkování proti pneumokokovým nákazám provede u fyzických osob umístěných v léčebnách pro dlouhodobě nemocné a v domovech pro seniory.

Dále se očkování proti pneumokokovým nákazám provede u fyzických osob umístěných v domovech pro osoby se zdravotním postižením nebo v domovech se zvláštním režimem, pokud tyto fyzické osoby trpí chronickým nespecifickým onemocněním dýchacích cest, chronickým onemocněním srdce, cév nebo ledvin nebo diabetem léčeným inzulínem.

V dalším očkování proti pneumokokovým nákazám se postupuje podle souhrnu údajů o přípravku.

Také zákon č. 290/2017 Sb. upravil původní zákon č. 48/1997 (o veřejném zdravotním pojištění) a přidal úhradu očkování proti pneumokokovým nákazám všem osobám starším 65 let.

Tentokrát nikterak nevyhradil úhradu specifické vakcíny a vzhledem k nedostupnosti polysacharidové vakcíny bude tak hrazena konjugovaná vakcína Prevenar 13.

Tentýž zákon upravuje i očkování dětí a aktuálně již nedefinuje očkování ve schématu 3+1 a tím umožňuje očkování dětí ve schématu 2+1 s podmínkou, že základní očkování bude provedeno do 7 měsíců věku a poslední dávka se podá do 15. měsíce věku.

Protože tento zákon upravuje očkování všech dětí bez ohledu na to, zda jsou ve zvýšeném riziku invazivních pneumokokových onemocnění, bylo možné z původní vyhlášky č. 537/2006 Sb. aktualizované vyhláškou č. 299/2010 Sb. vynechat kapitolu věnovanou očkování dětí se zdravotním hendikepem.

Zatímco osoby starší 65 let nebo osoby s porušenou nebo zaniklou funkcí sleziny (hyposplenismus nebo asplenie), po autologní nebo allogenní transplantaci kmenových hemopoetických buněk, se závažnými primárními nebo sekundárními imunodeficity, které vyžadují dispensarizaci na specializovaném pracovišti, nebo osoby po prodělané invazivní pneumokokové infekci mají nárok na plně hrazenou 13složkovou vakcínu Prevenar 13, kojenci a batolata si musí vystačit jen s 10složkovou vakcínou (Synflorix), pokud jim rodiče nedoplatí vakcínu Prevenar 13.

Jaká vakcína je vhodná?

Pro dětské očkování byla a je primárně používaná konjugovaná vakcína. Celosvětově se prokázal neoddiskutovatelný dopad vakcíny Prevenar 13, kterou se očkují děti ve většině zemí světa. Důvodem je její dosavadní největší pokrytí cirkulujících pneumokoků různých sérotypů, čímž má nejvyšší dopad na očkovanou i neočkovanou populaci.

Stojíme-li před rozhodnutím, kterou vakcínou očkovat děti, je namístě volit právě takovou, která přinese nejvyšší prospěch, což aktuálně splňuje 13složková vakcína.

Pro očkování dospělých nezávisle na jejich věku je třeba použít výhradně jen 13složkovou vakcínu, která jediná z konjugovaných má k tomuto účelu splněnou indikaci.

Byla-li k dispozici původní polysacharidová vakcína, pak ji bylo možné efektivně využít pro rozšíření ochrany o dalších 11 sérotypů (poznámka: v jednom sérotypu 13složkové a 23složkové vakcíny není shoda). Tou se očkovaly osoby starší 2 let nejdříve 8 týdnů po očkování s konjugovanou vakcínou.

Konjugovaná 13složková vakcína se v posledních letech upřednostňovala před původními polysacharidovými, protože poskytují „komplexní“ imunitní odpověď se specifickými protilátkami (IgG1 a IgG3), které jsou mnohem výkonnější než ty indukované polysacharidovou vakcínou (IgG2).

Díky tomu bývá ochrana po očkování konjugovanými vakcínami spolehlivější a s vysokou pravděpodobností také dlouhodobější, i když s celoživotní ochranou počítat nelze.

Kvalita imunitní odpovědi ovlivňuje nejen prevenci těchto invazivních onemocnění, ale také případné bacilonosičství.

Díky masivnímu očkování konjugovanou vakcínou lze snížit výskyt vakcinačních pneumokoků v celé populaci, včetně těch neočkovaných. Bylo totiž zjištěno, že dětské očkování snížilo výskyt pneumokokových onemocnění nejen u samotných dětí, ale také u těch nejstarších neočkovaných (≥60 let).

Jedním z vysvětlení tohoto efektu by mohla být eliminace bacilonosičství u dětí, která tak preventuje přenos pneumokoků z dětí na jejich prarodiče.

*RNDr. Marek Petráš, Ph.D.,
předseda Odborného spolku pro očkování, z. s.*

www.ospozs.cz

Na stránkách Odborného spolku pro očkování, z. s. najdete Vyhlášku ze dne 17. října 2017, kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů, které nabývá účinnosti od 1. ledna 2018.

*Databáze Infekčních rizik ve světě (IRS) každodenně aktualizovaná databáze
<http://www.irs-databaze.cz>*

INZ. IRS

> Některé právní aktuality ve zdravotnictví

Nová legislativa Evropské unie pro ochranu osobních údajů

Dne 25. května 2018 nabude účinnosti nařízení evropského parlamentu a rady EU 2016/679 ze dne 27. 4. 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) – též „GDPR“.

V této souvislosti činí jak manažeři nemocnic, tak provozovatelé soukromých praxí i lékaři zaměstnanci dotazy, jaké dopady na jejich konkrétní práci s osobními údaji pacientů bude toto nové nařízení Evropské unie, které nahradí náš dosavadní český zákon o ochraně osobních údajů, představovat.

V této souvislosti některé soukromé firmy nabízejí odborná školení za vysoké poplatky, na kterých se zpravidla lékaři o svých konkrétních povinnostech, které se týkají ochrany osobních údajů ve zdravotnictví, nedozví vůbec nic.

Smysl má leda účast na seminářích o dopadu nového nařízení Evropské unie pořádané Institutem pro postgraduální vzdělávání ve zdravotnictví, které jsou zaměřeny konkrétně na problematiku zdravotnictví.

Tento článek není v této fázi žádným konkrétním návodem, co je třeba v rámci nemocnice nebo ambulance provést za opatření pro aplikaci uvedeného nařízení.

Nicméně obecně lze konstatovat, že pro práci běžného lékaře a zdravotníka se nabytím účinnosti tohoto nařízení nic podstatného nezmění. Naši lékaři budou nadále vázáni platnými právními předpisy specifickými pro zdravotnictví, tedy povinnou mlčenlivostí, podle zákona o zdravotních službách, na které se přijetím tohoto nařízení nemění vůbec nic,

stejně jako vyhláškou č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, která snad má být poněkud novelizována, ale zásadní změny nelze očekávat.

Protože povinnost vést zdravotnickou dokumentaci vychází ze zákona, nemusí ani nemůže lékař žádat pacienta o jakékoliv svolení k tomu, aby zdravotnickou dokumentaci vedl.

Nařizuje-li to zákon, netřeba souhlasu tzv. subjektu údajů, tedy pacienta.

Hlavní odpovědnost a úkoly budou mít manažeři lůžkových poskytovatelů zdravotních služeb, především nemocnic, v rámci zabezpečení ochrany citlivých osobních údajů o zdraví pacientů přechovávaných jak na elektronických nosičích výpočetní techniky, případně zasílaných dálkově elektronicky jiným poskytovatelům zdravotních služeb, a zabezpečení před zneužitím, jakož i náležitá ochrana nemocničního informačního systému, do kterého by se k údajům o konkrétním pacientovi neměl dostat ten, kdo nemá pracovní důvod tyto údaje zjišťovat.

Tyto povinnosti budou tedy dopadat na management poskytovatelů lůžkových zdravotních služeb, nikoliv na jednotlivé lékaře v postavení zaměstnanců.

Pokud jde o poskytovatele ambulantních zdravotních služeb, především soukromé lékaře, pak při dodržení platného zákona o zdravotních službách a jeho ustanovení o povinné mlčenlivosti, jakož i při dodržení vyhlášky o zdravotnické dokumentaci, se pravděpodobně nic podstatného pro poskytovatele ambulantních zdravotních služeb nabytím účinnosti uvedeného nařízení o ochraně osobních údajů nezmění.

Podrobněji však o tom bude ještě podána informace, zejména po linii České lékařské komory.

Podle informace, kterou má Česká lékařská komora od Úřadu pro ochranu osobních údajů, není a nebude povinností poskytovatelů ambulantních zdravotních služeb, tedy soukromých ambulantních lékařů, ať již praktických lékařů, nebo specialistů, zřizovat funkci pověřence pro ochranu osobních údajů. Tuto povinnost budou mít podle informací, které máme od Úřadu pro ochranu osobních údajů, pouze poskytovatelé lůžkových zdravotních služeb. Pokud tedy některé firmy nabízejí soukromým lékařům, že za někdy nehorázný poplatek jim zajistí pověřence pro ochranu osobních údajů, kterého pokud by neměli, hrozí jim vysoká finanční sankce, není třeba se těchto hrozeb obávat a pověřence pro ochranu osobních údajů získávat.

Získání způsobilosti pro výkon funkce pověřence pro ochranu osobních údajů není nijak složité a v rámci lůžkových poskytovatelů zdravotních služeb nebude problémem, aby tuto funkci třeba i pro několik nemocnic zastávala jedna osoba, která bude pokud možno obeznámena nejen s předpisy na ochranu osobních údajů, ale také s předpisy týkajícími se zdravotnictví a praxí ve zdravotnictví.

Soukromí ambulantní lékaři tedy pověřence pro ochranu osobních údajů – podle našich informací získaných od Úřadu pro ochranu osobních údajů – mít nemusí.

V současné době probíhají informace a školení týkající se aplikace uvedeného nařízení EU pro praxi ve zdravotnictví, a jakmile získáme další informace, budeme o tom čtenáře informovat.

Elektronická preskripce

Podle novely zákona o léčivech, která má nabýt účinnosti dne 1. 1. 2018, by měla být pro všechny lékaře kompetentní předepisovat léčivé přípravky, až na výjimky stanovené prováděcí vyhláškou, povinná elektronická preskripce.

Patrně netřeba opakovat výhrady, které k tomuto opatření vznesla jak Česká lékařská komora, tak celá řada profesních lékařských spolků a odborných společností. Velmi důležitá bude prováděcí vyhláška, která dosud nebyla vydána a je v připomínkovém řízení, kdy zákon poměrně rozsáhle zmocňuje vydavatele vyhlášky, Ministerstvo zdravotnictví, aby byly stanoveny výjimky z povinnosti vystavovat lékařské předpisy pouze formou elektronických receptů, kdy těžiště množiny případů, které budou vyňaty z povinné elektronické preskripce, bude právě v předmětné připravované vyhlášce.

V rámci připomínkového řízení byla již Česká lékařská komora při jednání se Státním ústavem pro kontrolu léčiv, který navrhuje text této vyhlášky, ujištěna, že bude zachováno oprávnění vydávat v papírové formě recepty na léčivé přípravky pro sebe a rodinné příslušníky, pokud je budou vydávat důchodci, lékařky na mateřské dovolené nebo lékaři neklinických lékařských oborů, např. komplementu. Rovněž je jednoznačné, že recepty na opiáty budou nadále vydávány pouze v papírové formě.

Otázkou je, jak si prováděcí vyhláška poradí se situací, kdy lékař má jedno hlavní pracoviště a několik detašovaných pracovišť, na které dojíždí třeba jen jednou týdně, a i zde potřebuje předepisovat recepty na léčivé přípravky. Stejně tak zůstává otázkou, jak vyhláška vyřeší vystavování receptů pro pacienty, u kterých praktický lékař pro dospělé nebo praktický lékař pro děti a dorost vykonává návštěvní službu. Je patrně správné, že zákon svěřil tyto prováděcí, ale velmi podstatné otázky vyhlášce, kterou lze operativně měnit a nemusí procházet legislativním procesem, jakým prochází zákon. Bude tedy třeba vznášet konkrétní připomínky k situacím, které je třeba řešit v rámci výjimek, které může stanovit prováděcí vyhláška.

Nelze samozřejmě vyloučit, že nově zvolený zákonodárce zruší povinnou elektronickou preskripci a přistoupí na konzistentní dlouhodobý návrh České lékařské komory i dalších lékařských organizací, aby elektronická preskripce byla sice zavedena, ale fungovala na principu dobrovolnosti, jako to bylo ve většině států západní Evropy, kde byla zaváděna a postupně k ní dobrovolně přistupovala většina lékařů, nikoliv na principu povinnosti. Nelze také vyloučit, že systém elektronické preskripce technicky neobstojí a bude nutno znovu přejít na původní způsob předepisování léčivých přípravků. Některé dosavadní zkušenosti soukromých lékařů, kteří se pokusili zkušebně přejít na systém elektronické preskripce léčivých přípravků, jsou varující až alarmující. Je otázkou, zda v řádu velmi krátké doby se podaří technické problémy skutečně překonat.

Ještě k elektronické evidenci tržeb

Pokud poskytovatelé zdravotních služeb budou za samotné zdravotní služby pobírat a přijímat v hotovosti úhradu, nezbude než elektronickou evidenci tržeb v jednotlivých ordinacích zavést. Někteří lékaři se rozhodli elektronickou evidenci tržeb nezavést a pro případ přijímání úhrady od pacientů za služby nehrazené z veřejného zdravotního pojištění požadovat zásadně platby předem – převodem na účet. Pokud tedy soukromý lékař bude přijímat jakékoliv úhrady pouze tímto způsobem (pacient např. může příslušnou částku vložit do banky na bankovní účet lékaře a lékaři pouze prokázat, že příslušná částka byla na účet skutečně vložena), pak soukromý lékař elektronickou evidenci tržeb zavádět nemusí, když žádné finanční prostředky v hotovosti nepřijímá a úhrada bude realizována pouze převodem na jeho účet. U některých poskytovatelů zdravotních služeb může být tento způsob praktický zejména v případě, kdy jsou nabízeny dohodnuté služby, nehrazené ze zdravotního pojištění, které na vlastní žádost objednává a hradí pacient zpravidla buď předem na rok, anebo při jejich občasném poskytnutí, stejně tak v případech, kdy k úhradě dochází pouze výjimečně. Zda i v případech, kdy například všeobecný praktický lékař přijímá úhradu za lékařské posudky v souvislosti se způsobilostí držet zbraň, vlastnit řidičský průkaz nebo vykonávat určité povolání či určitou činnost, bude pro lékaře praktičtější zavést elektronickou evidenci tržeb a vybírat úhradu v hotovosti, nebo zda i v těchto případech se lékař rozhodne pro platby převodem na účet bez zavádění elektronické evidence tržeb, bude věci rozhodnutí každého jednotlivého lékaře.

Závěrem považuji za vhodné poznamenat, že je zarážející situace, kdy v Evropské unii jsou řešeny případy opakovaných krvavých atentátů v centrech hlavních měst a migrační krize, a Evropská unie řeší jako „hlavní problém“ ochranu osobních údajů. Stejně tak je zarážející, že Česká republika, její vláda a parlament, v době, kdy je zde hluboká personální krize ve zdravotnictví, ubývá zejména praktických a dětských lékařů a jejich průměrný věk hrozivě roste, odměna za jejich práci stagnuje a administrativních povinností jim nesmyslně přibývá, řeší namísto personální krize jen další navyšování administrativních povinností pro lékaře, jako je např. elektronická preskripce. Naproti tomu se při jednání České lékařské komory s Ministerstvem práce a sociálních věcí podařilo dohodnout, že vydávání elektronických neschopenek má být nadále dobrovolné s tím, že je na rozhodnutí každého lékaře, zda bude vydávat neschopenky v elektronické formě, nebo v dosavadní papírové formě. Kdysi na semináři pro soudce a další právníky tehdejší ústavní soudkyně a nynější senátorka Eliška Wágnerová vyslovila myšlenku, že by patrně České republice pomohlo, pokud by byl vydán ústavní zákon, který na dobu nejméně 10 let zakáže přijímání jakýchkoliv nových zákonů. Patrně měla pravdu.

JUDr. Jan Mach, advokát

> Nejasnosti v poskytování cestovních náhrad

V poslední době praxe naznačila další problémy kolem poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců. Jedná se o situace, které nejsou výslovně řešené v zákoně a přiznávání předmětných náhrad musí být v podstatě vyvozeno ze zákonného textu, přesněji řečeno ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Náhrada za víkendy

První nejasnost, která se objevuje, vyplývá z častého dotazu, zda zaměstnanec, který je vyslán na delší pracovní cestu (např. na celý měsíc, tedy včetně víkendových dnů, tj. sobot a nedělí), má nárok na stravné a další náhrady i za víkendové dny, ačkoliv v tyto dny nepracuje.

Pokud je zaměstnanec svým zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu, je pro poskytování náhrad cestovních výdajů rozhodující **doba trvání pracovní cesty**, jak určil zaměstnavatel podle § 153 odst. 1 shora uvedeného zákona.

Podle tohoto ustanovení totiž platí, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

Současně je také stanoveno, že jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelná, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

Z toho tedy vyplývá, že jestliže zaměstnavatel vyšle zaměstnance na služební cestu tak, že její doba zahrnuje i víkendové dny (tj. soboty a neděle, popřípadě svátky), pak náhrady cestovních výdajů náležejí zaměstnanci i za tyto dny bez ohledu na to, zda v tyto dny pracuje či nikoliv, rozhodující je, že trvá pracovní cesta.

Zaměstnavatel má totiž bezpochyby možnost podle citovaného ustanovení rozhodnout o konkrétních podmínkách každé pracovní cesty zaměstnance tak, aby to pro něj bylo co nejvýhodnější, tedy pokud je možné a přijatelné, že by určoval zaměstnanci jednotlivě kratší pracovní cesty od pondělí do pátku (tj. počátek v pondělí a ukončení v pátek), a tudíž by pak neposkytoval předmětné náhrady za víkendové dny.

Samozřejmě musí za takových okolností současně zhodnotit i ekonomickou stránku takové situace a je určitě pochopitelné, že při větších vzdálenostech přechodného pracoviště zaměstnance (tj. místa, kam je zaměstnanec vyslán k plnění pracovních úkolů) to zřejmě nebude možné právě s ohledem na vzniklé náklady na takovou pracovní cestu.

Nemoc v průběhu pracovní cesty

Další nejasností, která se objevuje, je otázka, jak postupovat v případě, když zaměstnanec v průběhu pracovní cesty onemocní nebo se mu stane nějaký úraz a je nezbytný jeho pobyt v nemocnici v místě přechodného pracoviště (v místě, kam byl vyslán na pracovní cestu).

Nejruznější úvahy v praxi směřují nejčastěji k tomu, že je třeba počátkem onemocnění ukončit pracovní cestu zaměstnance, což je samozřejmě nesprávné, protože zaměstnanec si pracovní cestu nevymyslel, nýbrž byl na ni vyslán svým zaměstnavatelem, a ani o nemoci nerozhodoval.

Pokud zaměstnanec v průběhu pracovní cesty onemocní nebo je dokonce nezbytná hospitalizace, musí zaměstnavateli předložit patřičné lékařské potvrzení

s tím, že nebyl schopný se vrátit z této pracovní cesty.

Pro stanovení toho, zda se zaměstnanec musí po určitou dobu léčit v místě přechodného pracoviště, je rozhodujícím dokladem zmíněný lékařský posudek. V případě, že zaměstnanec nebude hospitalizován, mu budou náležet také náhrady cestovních výdajů (stravné a další), neboť mu v souvislosti s touto skutečností budou vznikat i zvýšené výdaje při pracovní cestě, neboť ta nemůže být z důvodu nemoci ukončena. Pokud bude hospitalizován, bude mu náležet stravné, ale snížené (krácené) za tři bezplatně poskytnutá jídla v nemocnici (z nemocenského pojištění), a tedy mu bude doplaceno stravné ve výši 25 % za kalendářní den (samozřejmě za dny, kdy bude pobývat v nemocnici déle než 18 hodin v kalendářním dnu, a za první a poslední den podle počtu hodin a poskytnutých bezplatných jídel).

V případě, že by se jednalo o onemocnění při zahraniční pracovní cestě, je řešení situace obdobné, jen navíc by mělo být zaměstnanci přiznáno v určité výši kapesné na krytí případných nutných vedlejších výdajů osobního charakteru, např. nákladů na telefon, hygienické potřeby apod. Pracovní cesta zaměstnance (tuzemská i zahraniční) může být ukončena až návratem do místa bydliště.

Porucha na vozidle

Další nejasnost se týká použití silničního motorového vozidla při pracovní cestě zaměstnance, přesněji řečeno vyřešení poruchy na vozidle, např. jeho odtah v průběhu pracovní cesty nebo odstranění nějaké poruchy apod.

Dotazy v této věci jsou obvykle ještě rozšířené o to, zda je možné do vnitřního předpisu zaměstnavatele uvést a za cestovní náhradu jako nutný vedlejší náklad vynaložený a vyúčtovaný zaměstnancem považovat výdaj za odtah nepojízdného služebního nebo soukromého vozidla, opravu závady vozidla, parkovné vozidla apod.

Řešení vychází ze skutečnosti, že zaměstnavatel dal souhlas zaměstnanci k použití předmětného vozidla při pracovní cestě. V této souvislosti je nepodstatné, zda se jedná o vozidlo služební nebo soukromé. V obojím případě, pokud dojde v průběhu pracovní cesty na vozidle k poruše, je zaměstnanec oprávněn nechat vozidlo opravit v nezbytně nutném rozsahu tak, aby bylo schopné dojezdu, nebo pokud je to nutné, nechat ho odtáhnout. Samozřejmě že oprava musí být doložena účtem z autoopravy nebo odtahové služby. Zejména u soukromých silničních motorových vozidel bude pečlivě hodnoceno a prověřováno, zda skutečně došlo pouze k nezbytně nutné opravě a nikoliv k rozsáhlejší opravě vozidla zaměstnance na úkor zaměstnavatele.

Náhrada za dálniční známku

Velice často se objevuje problém s určením výše náhrady za roční dálniční známku při schváleném použití silničního motorového vozidla k pracovní cestě zaměstnance. Dotaz obvykle zní tak, zda je kupovaná dálniční známka nutným vedlejším výdajem, nebo se má za to, že tento druh výdaje je již obsažen v ceně základní náhrady za použití vozidla (v letošním roce 2017 v částce 3,90 Kč za 1 km). Roční dálniční známku pro ČR je možné uznat, když u zaměstnance nenastane důvod pro soukromé upotřebení této známky. Roční známka vyjde mnohem levněji, než kdyby zaměstnanec kupoval např. měsíční (předpokládají se cesty minimálně jedenkrát za měsíc). Výdaj za nákup dálniční známky z důvodu realizace pracovní cesty zaměstnancem soukromým silničním motorovým vozidlem se souhlasem zaměstnavatele

představuje nutný vedlejší výdaj, tedy jednu z nárokových náhrad cestovních výdajů podle § 156 odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Samozřejmě že pokud má být předmětný výdaj podle citovaného ustanovení posuzován, musí být prokázán dokladem o nákupu příslušné dálniční známky v rámci vykonávané pracovní cesty. Je tomu tak proto, že citovaný zákon připouští podle § 164 pouze náhradu prokázaného nutného vedlejšího výdaje.

Skutečnost, zda si zaměstnanec vůbec může při pracovní cestě realizované soukromým silničním motorovým vozidlem zakoupit dálniční známku, v jaké hodnotě a zda může při pracovní cestě použít komunikaci s označením dálnice, rozhoduje v rámci určení podmínek pracovní cesty podle ustanovení § 153 odst. 1 shora citovaného zákona výhradně a sám zaměstnavatel, a to v rámci zásady zvýšené pravomoci a odpovědnosti zaměstnavatele, na které je také zákoník práce, mimo jiného, koncipován.

Obecně se v praxi obvykle postupuje tak, že zaměstnavatel rozhoduje o zakoupení dálniční známky v určitém případě vždy s ohledem na to, jak časté jsou u konkrétního zaměstnance předpokládány pracovní cesty s použitím dálnice. V této souvislosti je nutné zvážit skutečnost, že se jedná o soukromé silniční motorové vozidlo, a tudíž lze jen velmi nesnadno prokázat při nákupu roční dálniční známky a při snaze o její proplacení zaměstnavatelem v plné výši, že tuto dálniční známku zaměstnanec během celého kalendářního roku (zdaňovacího období) nevyužije ani jedou pro soukromé účely (tj. při soukromé cestě).

Při odsouhlasení zaměstnavatelem zaměstnanci zakoupení roční dálniční známky z důvodu častého konání pracovních cest s jejím nezbytným využitím obvykle finanční a daňové kontrolní orgány uznávají pouze určitou část hodnoty této dálniční známky pro daňové účely, což je pro zaměstnavatele rozhodující.

Nejčastěji se v této záležitosti postupuje tak, že je uznána část hodnoty dálniční známky odpovídající např. poměru ujetých kilometrů pro služební a soukromé účely a ve stejném poměru je rozhodnuto i o jejím proplacení. Nejspravedlivější pro zaměstnance i zaměstnavatele je zřejmě takový postup, kdy zaměstnanec (pokud je vyslán zaměstnavatelem často na pracovní cesty) si zakoupí sám roční dálniční známku a zaměstnavatel mu pak proplatí alikvotní část, tj. vypočte z ceny roční dálniční známky paušální částku na kalendářní den, kterou pak zaměstnanci přiznává za každý kalendářní den konání pracovní cesty soukromým silničním motorovým vozidlem.

Zaměstnavatel bude předmětný výdaj zahrnovat do daňově uznatelných výdajů podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. zh) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, protože se jedná o výdaj proplacený jako náhrada cestovního výdaje při pracovní cestě zaměstnance a zaměstnanec nebude mít tento výdaj zahrnutý do daně podle § 6 odst. 7 písm. a) téhož daňového zákona.

Lokalita zahraniční cesty

Následující nejasnost se vztahuje k zahraničním pracovním cestám. Jedná se o to, kam zařadit určité lokality pro účely poskytování cestovních náhrad.

Pokud je zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do lokality, která není uvedena mezi lokalitami vyjmenovanými ve vyhlášce Ministerstva financí, rozhodovalo se v minulosti vždy tak, že zahraniční stravné bylo přiznáváno ze základní sazby zahraničního stravného toho státu, který se nejvíce svou životní úrovní přibližoval navštívené lokalitě. Je tedy na zaměstnavateli vyslaného zaměstnance, aby posoudil stav a rozhodl, ze které základní sazby zahraničního stravného bude vycházet.

JUDr. Marie Salačová,
odbornice v oblasti pracovního práva
zdroj: časopis *Národní pojištění*

INZ. NAVI

> Daňové tabulky pro zdaňovací období kalendářního roku 2017 s přihlédnutím k potřebám privátních poskytovatelů zdravotních služeb

1. Daně z příjmů

1.1. Sazby daní z příjmů

Sazba daně z příjmů fyzických osob	15 %
Solidární zvýšení daně (ze základu daně dle § 7 přesahujícího 1 355 136 Kč)	7 %
Sazba daně z příjmů právnických osob	19 %
Zvláštní sazba daně (např. z vyplaceného podílu na zisku s.r.o.)	15 %

1.2. Slevy na daních z příjmů fyzických i právnických osob

Sleva na zaměstnance se zdravotním postižením	18 000 Kč
Sleva na zaměstnance s těžším zdravotním postižením	60 000 Kč

1.3. Slevy na daních z příjmů fyzických osob

Typ částky	Za rok v Kč	Za měsíc v Kč
Základní	24 840	2 070
Na invaliditu – I. a II. stupně	2 520	210
– III. stupně	5 040	420
– držitele průkazu ZTP – P	16 140	1 345
Na studenta	4 020	335
Na manželku	24 840	–
Daňové zvýhodnění na 1. dítě	13 404	1 117
2. dítě	19 404	1 617
3. a další dítě	24 204	2 017
Sleva na umístění dítěte (v prokázané výši)	Max. 11 000 na každé dítě	

1.4. Paušální výdaje pro daň z příjmů fyzických osob

Druh příjmů	Sazba	Maximum
Příjmy ze zemědělské výroby, příjmy z řemeslných živností	80 %	800 000 Kč
Příjmy z ostatních živností	60 %	600 000 Kč
Příjmy z nájmu	30 %	300 000 Kč
Příjmy z podnikání podle zvláštních předpisů a ostatní případy	40 %	400 000 Kč

1.5. Vybraná maxima nezdanitelných částek základu daně z příjmů fyzických osob

Odpočet	maximum
Úroky z úvěru na bytové potřeby	300 000 Kč na domácnost
Bezúplatná plnění (dary) na veřejně prospěšné účely	15 % základu daně
Příspěvky na penzijní připojištění	24 000 Kč
Pojistné na životní pojištění	24 000 Kč
Zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace	1,5 % příjmů nebo 3 000 Kč
Úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání	10 000 Kč

1.6. Velikost a četnost záloh na daň z příjmů podle poslední známé daňové povinnosti

Interval poslední známé daňové povinnosti (D)	Výše zálohy	Četnost záloh
< 0; 30 000 >	0	X
< 30 001; 150 000 >	40 % D	pololetně
< 150 001; nekonečno >	¼ D	čtvrtletně

2. Daňové odpisy majetku

2.1. Daňové odpisy hmotného majetku

2.1.1. Odpisové skupiny

Odpisová skupina	Příklad	Doba odepisování v letech	Min. doba trvání leasingu v měs.
1	Kancelářské stroje a počítače	3	36
2	Osobní automobily, nábytek, většina lékařských přístrojů a nástr.	5	54
3	Mostní konstrukce, lodě	10	114
4	Budovy ze dřeva a plastů	20	234
5	Většina budov a staveb	30	354
6	Administrativní budovy, hotely	50	594

2.1.2. Odpisové sazby pro rovnoměrné odepisování v %

Odpisová skupina	V prvním roce	V dalších letech	Pro zvýšenou vstupní cenu
1	20	40	33,3
2	11	22,25	20
3	5,5	10,5	10
4	2,15	5,15	5
5	1,4	3,4	3,4
6	1,02	2,02	2

2.1.3. Odpisové koeficienty pro zrychlené odepisování

Odpisová skupina	V prvním roce	V dalších letech	Pro zvýšenou vstupní cenu
1	3	4	3
2	5	6	5
3	10	11	10
4	20	21	20
5	30	31	30
6	50	51	50

2.2. Doba odepisování nehmotného majetku

Druh nehmotného majetku	Počet měsíců odepisování
Audiovizuální dílo	18
Software	36
Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje	36
Ostatní nehmotný majetek	72

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

INZ. TISKOPISY

> Sjeté pneumatiky a autohavárie (judikát NS ČR)

Pokud mělo vozidlo při autohavárii sjeté gumy, pojišťovna nemusí škodu proplatit: s nedostatečnou hloubkou dezénu pneumatik není vozidlo způsobilé k jízdě na pozemních komunikacích, přestože má platnou státní technickou kontrolu.

Při dopravní nehodě automobilu, který má pneumatiky sjeté pod hodnotu stanovenou příslušnou vyhláškou (do 31. 12. 2014 číslo 341/2002 Sb., od 1. 1. 2015 číslo 341/2014 Sb.) o schvalování technické způsobilosti a o technických podmínkách provozu vozidel – 1,6 mm hlavních dezénových drážek nebo zářezů (nejde-li o zimní pneumatiky) –, nemusí majitel vozu dostat od pojišťovny žádné plnění.

Takový vůz je totiž technicky nezpůsobilý k provozu na pozemních komunikacích bez ohledu na to, že předtím úspěšně prošel státní technickou kontrolou.

Pojišťovna uplatnila výluku z pojištění

Soudy posuzovaly spor majitele vozu s pojišťovnou Allianz o 200 000 Kč pojistného plnění. Soud prvního stupně i odvolací soud, které žalobní návrh zamítly, vyšly ze zjištění, že žalovaná pojišťovna uplatnila vůči žalobci výluku z pojistného plnění zakotvenou v čl. III. odst. 1 písm. m) všeobecných pojistných podmínek, jako součásti pojistné smlouvy uzavřené mezi účastníky dne 21. 9. 2009, kde je uvedeno, že pojištění se nevztahuje na škody vzniklé na vozidle, nebylo-li vozidlo v době škodné události (mající svůj původ v havárii vozidla) k provozu způsobilé.

Soud vyšel dále ze závěrů Policie České republiky a ze závěrů znaleckého posudku, že v době dopravní nehody byl technický stav pojištěného vozidla shledán jako nevyhovující z důvodu opotřebených předních pneumatik pod mez stanovenou právními předpisy.

Odvolací soud na daný skutkový stav správně aplikoval ust. § 36 odst. 1 vyhlášky č. 341/2002 Sb. (nyní, resp. na případy napadnuté od 1. 1. 2015, by bylo nutno aplikovat ust. § 40 odst. 1 vyhlášky č. 341/2014 Sb.), o schvalování technické způsobilosti a o technických podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, podle něhož, jsou-li na vozidle závady, které ohrožují bezpečnost provozu na pozemních komunikacích, nesmí být vozidlo užito v provozu na pozemních komunikacích, s výjimkou nouzového dojetí, a toto ustanovení aplikoval správně ve spojení s odst. 7 písm. a) citovaného ustanovení (nyní by šlo o ust. § 40 odst. 2 písm. f) bod 1. vyhl. č. 341/2014 Sb.), podle něhož je závadou podle odstavce 1 na pneumatikách vozidla vždy, je-li hloubka dezénu hlavních dezénových drážek nebo zářezů menší než 1,6 mm u vozidel všech kategorií. Rovněž správně aplikoval ust. § 37 písm. a) zákona č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, stanovící, že silniční vozidlo je technicky nezpůsobilé k provozu na pozemních komunikacích, pokud pro závady v technickém stavu bezprostředně ohrožuje bezpečnost provozu na pozemních komunikacích.

Verdikt Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud dopěl k závěru, že ust. § 37 písm. a) zákona č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, stanovící, že silniční vozidlo je technicky nezpůsobilé k provozu na pozemních komunikacích, pokud pro závady v technickém stavu bezprostředně ohrožuje bezpečnost provozu na pozemních komunikacích, je třeba vyložit

tak, že závady na vozidle ohrožující bezpečnost provozu na pozemních komunikacích činí vozidlo nezpůsobilým k provozu na pozemních komunikacích. Jestliže hloubka dezénu hlavních dezénových drážek nebo zářezů na pneumatikách nesplňuje požadavky dané ustanovením § 36 odst. 7 písm. a) vyhlášky č. 341/2002 Sb. (nyní ust. § 40 odst. 2 písm. f) bod 1. vyhlášky č. 341/2014 Sb.), o schvalování technické způsobilosti a o technických podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, ohrožuje tato závada na pneumatikách bezpečnost provozu na pozemních komunikacích (ust. § 36 odst. 1 vyhlášky č. 341/2002 Sb., nyní ust. § 40 odst. 1 vyhlášky č. 341/2014 Sb.), a proto je namístě dovodit, že takové silniční vozidlo je technicky nezpůsobilé k provozu na pozemních komunikacích. Byla-li výluka z poskytnutí pojistného plnění sjednána tak, že pojištění se nevztahuje na škody vzniklé na vozidle, které v době škodné události (mající svůj původ v havárii vozidla) nebylo k provozu způsobilé, pak takto sjednaná výluka z poskytnutí pojistného plnění se vztahuje na případ závady na pneumatikách spočívající v jejich opotřebenění pod mez stanovenou právními předpisy. Jestliže tedy odvolací soud žalobu zamítl s tím, že žalovaná byla oprávněna uplatnit výluku z pojištění, jedná se o správné právní posouzení věci. Nejvyšší soud ČR proto zamítl svým rozsudkem ze dne 22. 10. 2014, spis. zn. 23 Cdo 1660/2014, dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu.

*Richard W. Fetter,
právník zabývající se občanským
a pracovním právem*

> Žádosti o zvýšení důchodu

Počet žádostí o zvýšení důchodu dosáhl v červnu 70procentní úrovně jejich objemu za rok 2016. Během prvního pololetí zaslalo více než 50 tisíc pracujících důchodců žádost o přepočtení svého starobního důchodu, meziročně se tak jejich počet zvýšil o 7 %. Kromě těchto žádostí Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) za první půlrok obdržela téměř 108 tisíc žádostí o důchod nejen starobní, ale i invalidní či pozůstalostní.

O navýšení starobního důchodu mohou pracující důchodci (zaměstnaní či podnikající), žádat vždy po 360 odpracovaných dnech. Důležitou podmínkou je, že jde o výdělečnou činnost podléhající odvodům na důchodové pojištění.

Období 360 dnů nemusí být získáno v kuse, počítají se všechny odpracované úseky, bez ohledu na jejich délku. Započítávají se dny kalendářní s odečtením dnů dočasné pracovní neschopnosti, ošetřování člena domácnosti, neplaceného volna a neomluvené absence. Nárok na zvýšení vznikne ode dne následujícího po dni, kterým důchodce získal 360 započitatelných dnů výdělečné činnosti. Případný zbytek dnů se použije pro eventuální následující zvýšení.

Tabulka: Počet žádostí o přepočtení starobního důchodu pracujících důchodců

Rok	2013	2014	2015	2016	2017
Počet žádostí k 30. 6.	22 052	44 944	40 591	46 968	50 358
Počet žádostí k 31. 12.	39 283	68 893	60 787	72 913	

Zvýšení důchodu: Za každých 360 dnů odpracovaných při pobírání důchodu se důchod zvýší o 0,4 % výpočtového základu, tj. částky, z níž byl důchod původně vypočítán. Nikoliv z aktuální výše důchodu, jak se někdy lidé domnívají.

Příklad: Důchodci byl od 1. 7. 2016 přiznán starobní důchod, který byl vyměřen z výpočtového základu 19 450 Kč. Při pobírání důchodu pracuje nepřetržitě dosud a v tomto období nebyl nemocný a ani neměl jiné nezapočítatelné dny.

Zvýšení důchodu mu bude náležet ode dne následujícího po dni, kdy získal 360 kalendářních dnů výdělečné činnosti, tj. od 26. 6. 2017. Pokud si požádá o zvýšení důchodu, bude mu od tohoto data zvýšen o 78 Kč (0,4 % z výpočtového základu 19 450 Kč).

Podání žádosti: Přepočtení důchodu se neprovádí automaticky, ale na základě písemné žádosti důchodce. Tu je vhodné podat prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) podle místa trvalého bydliště, a to vždy krátce po získání 360 dnů výdělečné činnosti. Žádost lze zaslat také přímo na ústředí ČSSZ. Získání 360 dní výdělečné činnosti se prokazuje evidenčním listem důchodového pojištění, u OSVČ potvrzením příslušné OSSZ.

Řízení o žádosti: Doba vyřízení žádosti o přepočtení závisí na tom, zda byla žádost podána krátce po získání 360 odpracovaných dní nebo až po delším období. V případech, kdy lidé žádají o přepočtení důchodu za dobu několikaleté výdělečné činnosti, je zpracování náročnější a trvá déle. Žádosti o přepočtení starobního důchodu pracujících důchodců zpracovává ČSSZ průběžně, současně stejnými pracovními kapacitami vyřizuje žádosti o přiznání důchodu „novopečených důchodců“. Ty mají určitou prioritu, aby lidem nastupujícím do důchodu byla zajištěna pravidelná výplata příjmu.

V některých případech tak může vyřízení žádosti o přepočtení důchodu trvat déle, avšak o svůj nárok pracující důchodci nepřijdou. Zvýšení se jim doplatí zpětně ode dne, kdy na ně vznikl nárok.

Jana Buraňová, ředitelka odboru komunikace a tisková mluvčí ČSSZ

DOPLNĚK STRAVY

BUTYRATE INFUSION

ČISTÁ OPTIMALIZOVANÁ FORMA BUTYRÁTU V ENTEROSOLVENTNÍ ÚPRAVĚ!

Doplňek stravy Butyrate Infusion je určený pro doplnění butyrátu. Butyrát představuje elementární krátkořetězovou mastnou kyselinu (SCFA). Je produkován zejména bakteriemi fermentujícími vlákninu ve střevě a jeho množství může být sníženo při nerovnovážné střevní mikroflóře. Enterosolventní úprava chrání butyrát před nízkým pH v žaludku a zajišťuje jeho dopravení do střeva.

Dávkování: 1 tobolku 1-2x denně před jídlem nebo během jídla. Zapít dostatečným množstvím tekutiny.

Aktivní látky v jedné tobolce:
butyrát sodný 200 mg

favea +
pro vaše zdraví

www.faveaplus.cz



> Důchod před dosažením důchodového věku a výdělečná činnost

Dle § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (ZDP), má pojištěnec nárok na starobní důchod před dosažením důchodového věku, jestliže získal potřebnou dobu pojištění a do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše

- a) 3 roky, pokud je jeho důchodový věk nižší než 63 let;
- b) 5 roků, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let a dosáhl věku alespoň 60 let.

Procentní výměra starobního důchodu, který je přiznán před dosažením důchodového věku, se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod do dosažení důchodového věku o

- 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 dnů,
- 1,2 % výpočtového základu za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne,
- 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne.

Příklad 1

Paní Dvořáková má přiznaný starobní důchod před dosažením důchodového věku podle § 31 ZDP od 15. března 2014.

Důchodového věku dosáhne 10. března 2015. Výpočtový základ jmenované činí 20 000 Kč a získala celkem 40 roků pojištění.

Za každý rok pojištění se hodnotí 1,5 % z výpočtového základu, tj. $40 \times 1,5 \% = 60 \%$.

Procentní výměra starobního důchodu činí 60 % z 20 000 Kč, tj. 12 000 Kč.

Vzhledem k tomu, že paní Dvořákové chybí do dosažení důchodového věku 360 dnů, procentní výměra se bude krátit o 3,6 % výpočtového základu, tj. o 720 Kč.

Procentní výměra důchodu v roce 2014 činila $12\,000 - 720 = 11\,280$ Kč, k ní náležela základní výměra, která v roce 2014 činila 2 340 Kč.

Starobní důchod přiznaný před dosažením důchodového věku od 15. března 2014 tedy činil 13 620 Kč měsíčně.

I k důchodu přiznanému před dosažením důchodového věku je možný přivýdělek.

Starobní důchod přiznaný před dosažením důchodového věku nemusí být pro člověka, který se rozhodl k odchodu do tohoto důchodu, jediným příjmem.

Příklad 2

Paní Dvořáková z výše uvedeného příkladu pracovala na dohodu o provedení práce a její měsíční příjem z této činnosti činil 4 000 Kč měsíčně. Ačkoliv byl vyplácen tzv. předčasný starobní důchod a jmenovaná měla příjem z výdělečné činnosti a nedosáhla důchodového věku, přesto paní Dvořákové zůstává výplata starobního důchodu v plné výši, ale i možnost si přivydělat.

I poživatel starobního důchodu přiznaného před dosažením důchodového věku si může ke svému důchodu přivydělat. Aby však nepřišel o výplatu důchodu, musí se do data dosažení řádného důchodového věku jednat o činnost, která nezakládá účast na důchodovém pojištění. Může si tak svou finanční situaci zlepšit např. příjmem z dohody o provedení práce (s odměnou do 10 000 Kč měsíčně), zaměstnáním tzv. malého rozsahu (s příjmem nepřesahujícím 2 500 Kč měsíčně) anebo příjmem ze samostatné výdělečné činnosti. Aby poživateli předčasně přiznaného důchodu náležela výplata tohoto důchodu, a zároveň příjem ze samostatné výdělečné činnosti, nesmí tento příjem překročit tzv. rozhodnou částku pro účast na důchodovém pojištění.

Příklad 3

Paní Dvořákové se naskytla příležitost a asi tři měsíce před dosažením důchodového věku (od 10. prosince 2014) uzavřela pracovní poměr na dobu neurčitou. ČSSZ tuto skutečnost oznámila a ta jí výplatu předčasně přiznaného starobního důchodu od tohoto data zastavila.

Z uvedeného vyplývá, že i během pobírání tzv. předčasně přiznaného starobního důchodu lze požádat o přerušeni výplaty tohoto důchodu – a výdělečnou činností zakládající účast na pojištění si důchod navýšit.

Příklad 4

Paní Dvořáková se rozhodla, že si požádá o uvolnění výplaty důchodu až 90 dnů po dosažení důchodového věku, tzn. od 8. června 2015. Prostřednictvím OSSZ doložila ELDP za roky 2014 a 2015 (uzavřený k 30. červnu 2015). Starobní důchod přiznaný podle § 31 ZDP byl přepočten a uvolněn.

Za období od 10. prosince 2014 do 9. března 2015 již důchod není krácen – tzn. že se zvýší o 0,9 % výpočtového základu, tj. 180 Kč. Za 90 dnů výdělečné činnosti po dosažení důchodového věku náleží 1,5 % výpočtového základu, tj. 300 Kč. Od 8. června 2015 byla výplata starobního důchodu uvolněna a částka důchodu navýšena o 480 Kč.

Z příkladu vyplývá, že i tzv. předčasný starobní důchod lze navýšit dle § 34 odst. 1 ZDP, tj. o 1,5 % výpočtového základu za 90 dnů po dosažení důchodového věku.

Od dosažení důchodového věku neplatí pro příjemce předčasného důchodu v možnostech výdělečné činnosti žádná omezení.

Příklad 5

Paní Dvořáková pracuje dále a přitom pobírá starobní důchod v plné výši. Po roce opět prostřednictvím OSSZ požádala o zvýšení důchodu. Doložila ELDP za roky 2015 a 2016 (ukončený k 30. červnu 2016), v němž nebyla uvedena žádná vyloučená doba. Za 360 dní výdělečné činnosti při pobírání důchodu se paní Dvořákové opět navýšil důchod, a to o 0,4 % výpočtového základu, tj. o 80 Kč měsíčně.

Rekapitulace

Paní Dvořáková řešila svou osobní situaci tak, že požádala o předčasný starobní důchod, k němu si přivydělávala dohodou o provedení práce. Na konci roku 2015, tedy ještě před dosažením důchodového věku, uzavřela pracovní poměr na dobu neurčitou. Výplata důchodu jí sice do dosažení důchodového věku nenáležela, ale došlo k navýšení důchodu tím, že z krácení za předčasnost bylo odebráno jedno 90denní období, které odpracovala. Dále využila možnosti pracovat po dosažení důchodového věku bez pobírání důchodu a důchod si tak navýšila o 1,5 % výpočtového základu.

Pro srovnání:

Výše důchodu, kdyby paní Dvořáková pouze pobírala tzv. předčasný důchod a nevykonávala žádnou výdělečnou činnost:
Důchod přiznaný od 15. března 2014 – 13 620 Kč měsíčně.
Od 1/2015 valorizovaný na 13 861 Kč měsíčně.
Od 1/2016 valorizovaný na 13 901 Kč měsíčně.
Od 1/2017 valorizovaný na **14 264 Kč měsíčně.**

Výše důchodu se zohledněním možností jeho navýšení uvedených v příkladech

Důchod přiznaný od 15. března 2014 – 13 620 Kč měsíčně.
Od 10. prosince 2014 do 7. června 2015 výplata důchodu nenáležela.
Od 8. června 2015 – uvolnění výplaty a navýšení důchodu (snížení srážky za předčasnost + zvýšení podle § 34 odst. 1 ZDP) – starobní důchod činí 14 341 Kč měsíčně.
Od 1/2016 valorizovaný na 14 381 Kč měsíčně.
Od 2. června 2016 zvýšený důchod podle § 34 odst. 4 ZDP na 14 461 Kč měsíčně.
Od 1/2017 valorizovaný na **14 836 Kč měsíčně.**

*Ivana Potměšilová,
pracuje v call centru ČSSZ*

Předplatné časopisu Informace pro lékařské praxe pro rok 2018

činí **1245 Kč** (včetně DPH)

**Předplacením časopisu
Informace pro lékařské praxe
pro rok 2018 si zajistíte:**

6 čísel časopisu.

Na vyžádání zašleme elektronický archiv 2017.

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.

Pro předplatitele časopisu garantujeme 20% slevu v obchodě www.navi.cz na ochranné prostředky proti biologickým rizikům a virovým nákazám.

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

Časopis si můžete objednat na www.infolekar.cz,
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.**

Všechny předplatitele časopisu na rok 2018, kteří si předplatí časopis do konce roku 2017, slosujeme.

10 výherců získá roční licenci databáze IRS, www.irs-database.cz.

10 výherců získá ochranný balíček proti biologickým rizikům velikosti XL.

Pro 15 výherců je již tradičně připraveno roční předplatné časopisu Země světa.

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

Za vydavatele časopisu
Mgr. Alena Švejnhová