

# Informace pro lékařské praxe číslo 5/2018

ročník XX

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

## Z obsahu příštího čísla:

Péče o děti v roce 2019

## část 1. Optimalizace nákladů > 3

### > Rozdíly mezi fyzickou a právnickou osobou

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

### > Zdravotní pojištění a příjmy

Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění

### > Benefity

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

### > Přeplatek mzdy

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

### > Spolupracující osoby

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

### > Darování mezi manželi

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

### > Švarcsystém ve světle judikatury soudního dvora EU

JUDr. Jakub Halíř, ředitel odboru sociálního pojištění pracoviště ČSSZ Brno

## část 2. Dovolená > 24

### > Dovolená v kratším pracovním úvazku

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

### > Nevýčerpaná dovolená 2018 – převod do roku 2019

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

## část 3. Legislativa / Smluvní vztahy > 30

### > Ještě k novele vyhlášky o zdravotnické dokumentaci

JUDr. Jan Mach, advokát převážně zaměřený na problematiku zdravotnictví

### > K úhradové vyhlášce na rok 2019

JUDr. Jan Mach, advokát převážně zaměřený na problematiku zdravotnictví

### > Zvýšení rozhodné částky příjmu

Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění

## část 4. Osobnostní rozvoj > 38

### > Psychopatie a psychopati

Doc. MUDr. Libuše Čeledová, PhD., přednostka Ústavu sociálního a posudkového  
lékařství Lékařské fakulty v Plzni

### Co v tomto čísle považují za důležité?

Pokud lékař koncem roku zjistí, že ho čekají velké daně, může ještě udělat kroky, které to změní. Kapitola nazvaná „Daňová optimalizace“ rozhodně nenabádá k nelegálním řešením, ale upozorňuje na některé investice a kroky, které mohou daňové povinnosti změnit.

Budeme řešit investice na poslední chvíli, benefity pro zaměstnance, spolupráci rodinných příslušníků, z čeho se odvádí zdravotní a sociální pojištění a z čeho ne. Upozorňujeme na nelegálnost „švarcsystému“ u nás. Vše se snažíme řešit s ohledem na to, zda je lékař OSVČ, nebo zaměstnancem svého s. r. o.

Na zvýšení rozhodných částek – minimální mzdy a průměrné mzdy – od 1. 1. 2019 navazuje i zvýšení dalších plateb a odvodů, které připomínáme.

Upozorňujeme na Vyhlášku o stanovení hodnot bodu, výše úhrad hrazených služeb a regulačních omezení pro rok 2019, která vyšla ve Sbírce zákonů České republiky 14. září 2018.

Řešíme nejasnosti kolem dovolené při kratším pracovním úvazku nebo nevyčerpané dovolené. Problémem může být i mylný přeplatek mzdy.

Odborné medicínské články zařazujeme výjimečně, pokud nějak souvisí s provozem praxe. Tentokrát jsme se na závěr pro takové sdělení rozhodli.

*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 medicínské 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.

**FAVEA Plus, a.s.**

**Medipos P+P, s.r.o.**

**Orion Diagnostica – organizační složka**

**Pfizer spol. s r.o.**

**SERVIER, s.r.o.**

**Země světa**

# > Rozdíly mezi fyzickou a právníckou osobou

## Rozhodující rozdíly v poskytování zdravotních služeb formou fyzické a právnícké osoby

V dalším textu se předpokládá, že:

- se jedná o ordinaci lékaře představovanou jedním lékařem a jednou zdravotní sestrou,
- pokud je zmiňována právnícká osoba (PO), má se za to, že se jedná o společnost s ručením omezeným (s.r.o.).

### Fyzická osoba (FO) vede daňovou evidenci

Daňová evidence slouží ke stanovení základu daně z příjmu. Obsahuje údaje o příjmech a výdajích a dále pak údaje o majetku a závazcích. Daňová evidence je v podstatě velmi zjednodušenou a zredukovanou formou účetnictví. O účetnictví v pravém slova smyslu se ale nejedná.

Daňovou evidenci příjmů a výdajů upravuje § 7b zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Daňová evidence je určena pro všechny podnikající fyzické osoby, které nepovedou podvojnou účetnictví a své výdaje nebudou prokazovat „paušálně“ (procentem z příjmů). Daňovou evidenci nepovedou v žádném případě ty osoby, které jsou takzvanou účetní jednotkou (osobou vedoucí účetnictví). To se týká mj. právníckých osob, které mají sídlo na území České republiky.

### Právnícká osoba vede účetnictví

Účetnictví je založené na principu podvojnosti, to znamená, že jakýkoliv zásah do účetnictví vyvolá změnu na dvou účtech najednou. Jeden účet označuje účetní stranu – má dáti a druhý účet značí účetní stranu – dal. Systém účetnictví umožňuje efektivně sledovat a spravovat majetek společnosti nebo některé jeho části.

Taktéž obsahuje všechny potřebné účetní doklady, jako je účetní kniha, účetní deník, výsledovka nebo rozvaha. V systému podvojnou účetnictví je možno provádět uzávěrky měsíční i za období celého účetního roku. Podvojnou účetnictví musí povinně vést všichni podnikatelé zapsáni do obchodního rejstříku, například právnícké osoby.

### Dílčí závěr

Pro poskytovatele zdravotních služeb (PZS) bude asi nejpodstatnější nevýhodou účetnictví tzv. časové rozlišení na nákladové straně. Zatímco daňový výdaj v daňové evidenci vzniká v okamžiku uhrazení, při vedení účetnictví v okamžiku vlastní spotřeby, což snižuje prostor pro daňové optimalizace, např. nákupy materiálu v závěru roku.

### Příklady

*Pokud PZS provozující praxi jako FO nakoupí v závěru roku větší objem očkovacích látek, které do konce roku uhradí, bude výdaj spojený s tímto nákupem daňovým výdajem tohoto roku.*

*Pokud stejný PZS provozující však praxi jako PO formou s.r.o. nakoupí v jakémkoliv období zmiňované očkovací látky, převezme je na sklad. Do daňově uznatelných nákladů je však zahrne až v okamžiku spotřeby, tedy v okamžiku aplikace. Zda je faktura za očkovací látky uhrazena či nikoliv, nemá na výše uvedený postup vliv.*

*Pokud lékař provozující praxi jako FO uhradí v závěru roku např. nájem z nebytových prostor, v kterých ordinaci provozuje, na deset let dopředu, bude tento výdaj daňovým výdajem roku, kdy došlo k jeho úhradě.*

*Pokud stejnou úhradu provede lékař provozující praxi jako PO formou s.r.o., do daňově uznatelných nákladů bude moci ročně zahrnout vždy pouze jednu desetinu uhrazené částky.*

### Fyzická osoba může uplatnit výdaje procentem z dosažených příjmů

Neuplatní-li poplatník FO výdaje ve skutečné, prokázané výši, může uplatnit výdaje procentem z dosažených příjmů. U PZS se jedná o 40 %.

Od 1. 1. 2017 došlo k omezení výše paušálních výdajů (výdajů uplatňovaných procentem z dosažených příjmů). Absolutní částka paušálních výdajů je pro fyzickou osobu – poskytovatele zdravotních služeb (PZS) omezena, a to částkou 400 000 Kč. To znamená možnost uplatnění výdajů ve výši 40 % do hodnoty příjmů 1 mil. Kč. Zákon nezakazuje uplatnění výdajů procentem z dosažených příjmů i nad tuto hranici, výše paušálních výdajů se však nemůže zvyšovat. Tento limit ve výši 400 000 Kč nelze obejít rozdělením příjmů na spolupracující osobu. U provozovatele praxe, který zvolí postup uplatnění výdajů procentem z dosažených příjmů, nelze uplatnit slevu na vyživovanou manželku a daňové zvýhodnění na vyživované dítě.

Jak již bylo uvedeno výše, kriteria pro uplatnění výdajů procentem z dosažených příjmů se mohou v čase měnit.

## Právnícká osoba možnost uplatnění nákladů procentem z vykázaných výnosů nemá

### Dílčí závěr

Přestože od zdaňovacího období kalendářního roku 2017 přináší shora uvedené změny pro PZS významná trvalá omezení, je nezbytné si uvědomit, že možnost uplatňovat výdaje procentem z dosažených příjmů má pouze fyzická osoba, nikoliv osoba právnícká. Případnou transformaci se PZS tohoto postupu do budoucna vzdává.

## Fyzická osoba a nakládání s majetkem

Fyzická osoba může na základě svého uvážení vyřadit z obchodního majetku majetek do osobního užívání (např. osobní automobil, který bude nadále používat již jen pro soukromé účely). Případné daňové dopady nastávají až v okamžiku dalších transakcí s tímto majetkem (prodej, darování).

## Právnícká osoba a nakládání s majetkem

S.r.o. by musela osobní automobil lékaři jednateli prodat. Protože by se jednalo o prodej mezi spojenými osobami, muselo (mělo) by být prodáno za cenu obvyklou (stanovenou např. znaleckým posudkem). Příjem z prodeje by s.r.o. zdanila běžnou sazbou daně z příjmů.

### Dílčí závěr

Možnosti nakládání s majetkem v případě FO poskytují zcela nepochybně podstatně širší prostor pro případné daňové optimalizace.

## Fyzická osoba a solidární zvýšení daně

Zákon o daních z příjmů zavádí od 1. 1. 2013 zvýšení daně z příjmů fyzických osob o 7 % z rozdílu mezi součtem příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně

podle § 6 (příjmy ze závislé činnosti) a dílčího základu daně podle § 7 (příjmy z podnikání) v příslušném zdaňovacím období a 48násobkem průměrné mzdy (strop vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení).

Výsledkem je pro každé zdaňovací období odlišná částka:

\* pro rok 2016 to bylo 1 296 288 Kč,

\* pro rok 2017 1 355 136 a

\* pro rok 2018 to je 1 438 992.

Jednalo se původně o změnu dočasnou pro zdaňovací období kalendářních let 2013–2015, která však přetrvává i nadále.

## Právnícké osoby se solidární zvýšení daně nedotkne

V případě právnícké osoby by se stal PZS zaměstnancem s.r.o. a jeho příjmy ze závislé činnosti by byly jistě nastaveny tak, aby se platbě solidární daně vyhnul.

### Dílčí závěr

Je otázkou, zda je institut solidárního zvýšení daně dostatečně pádným důvodem k transformaci na s.r.o. Lze však připustit, že se může jednat o příslovečný jazýček na vahách v případě, kdy PZS není definitivně rozhodnut, přičemž zcela nepochybně bude záviset i na tom, z jak velké částky bude daň odvádět.

## Výše zdanění (FO a PO)

Velmi rozdílný výpočet, v důsledcích však velmi podobné. OSVČ může uplatňovat výdaje paušálem, naproti tomu společnosti s.r.o. mohou optimalizovat daňové zatížení změnami v poměru mezi výší mzdy a ziskem.

## Fyzická osoba a ručení

Fyzická osoba ručí veškerým svým majetkem, tedy i osobním majetkem, který není zařazen do obchodního majetku provozovatele praxe. V případě neúspěchu v podnikání hrozí i možnost ztráty osobního majetku.

## Právnícká osoba a ručení

Právnícká osoba ručí rovněž veškerým majetkem společnosti. Nepřichází však v naprosté většině případů v úvahu možnost ztráty osobního majetku při neúspěchu v podnikání.

### Dílčí závěr

Otázka ručení je, jak vyplývá se shora uvedeného, relativně silným důvodem k případné transformaci. U FO lze rizika nepochybně velmi významně eliminovat „dobrou“ pojistnou smlouvou.

## Problematika dědění praxe

Dle dostupných informací lze mít za to, že stále velmi významná skupina PZS převádí své ordinace na s.r.o. s odůvodněním, že praxi fyzické osoby nelze dědit a že úmrtím PZS praxe zaniká. To se zakládalo na pravdě před účinností zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. Tento zákon, jenž nabyl účinnosti dnem 1. 4. 2012, řeší v § 27 pokračování v poskytování zdravotních služeb v případě úmrtí poskytovatele, a to jednoduše pro fyzickou i právníckou osobu.

## Podíl na zisku u s.r.o.

Fyzická osoba po podání daňového přiznání, zaplacení daně z příjmů, vyúčtování a uhrazení případných doplateků sociálního a zdravotního pojištění má neomezenou možnost se zbytkem finančních prostředků libovolně nakládat (např. je použít na osobní spotřebu).

Právnícká osoba po vypořádání daňové povinnosti musí rozhodnout, jak naloží se ziskem po zdanění. Jednou z variant je, že jej použije na výplatu podílu na zisku. Tento podíl na zisku v současné době podléhá srážkové dani ve výši 15 %.

### Dílčí závěr

Před vlastním rozhodnutím o případné transformaci z fyzické osoby na osobu právníckou nelze než důrazně doporučit, aby si PZS nechal zpracovat porovnání (ekonomický rozbor), v němž na základě

jím dosahovaných konkrétních ekonomických výsledků byly vyčísleny případné daňové úspory, ale i náklady související s transformací.

## Převod praxe

V případech převodů (prodeje) lékařské praxe je FO prodávající zatížena daní z příjmů ve výši 15 % a odvody sociálního a zdravotního pojištění. Kupující však výdaje související s pořízením ordinace může uplatnit jako daňově uznatelný výdaj.

V případech převodů (prodej obchodního podílu u PO je příjem z prodeje obchodního podílu zdaněn daní z příjmů fyzických osob, pokud se nebude jednat o příjem od daně z příjmů osvobozený. Podmínky pro osvobození jsou uvedeny v § 4 odst. 1 písm. r) ZDP, dle kterého jsou od daně osvobozeny *příjmy z převodu účasti na obchodních společnostech, přesahuje-li doba mezi nabytím a převodem dobu 5 let*. Není-li tento časový limit splněn, podléhá příjem daní z příjmů fyzických osob, a to dle stávající legislativy ve výši 15 %. Bude se jednat o tzv. ostatní příjem dle § 10 ZDP, což je výslovně uvedeno v odst. 1 písm. c), dle kterého jsou ostatními příjmy, při kterých dochází ke zvýšení

majetku, *příjmy z převodu účasti na společnosti s ručením omezeným, s výjimkou uvedenou v § 4*. Dle odst. 6 téhož § 10 se za výdaj považuje *nabývací cena podílu*. Na straně kupujícího se bude jednat vždy o nedaňový výdaj.

## Dílčí závěr

Pro prodávajícího je postup, při kterém dochází k prodeji obchodního podílu, daňově výhodnější.

Nevýhody na straně kupujícího:

- nemožnost uplatnit výdaj s pořízením obchodního podílu v daňových nákladech,
- riziko pokračujícího podniku, kdy může dojít k nutnosti sankčních plnění, které nový jednatel a společník nezavinil.

## Poznámka:

Významným argumentem pro transformaci na s.r.o. může být možnost fakturace nájmu nebytových prostor, ve kterých je praxe provozována. Fyzická osoba, která tyto nebytové prostory vlastní, by je mohla pronajímat nově založenému s.r.o., což za situace, kdy identická fyzická osoba, která nebytové prostory vlastní a současně v nich podniká, nelze.

Zjednodušené porovnání vyplývající z předchozího textu je shrnuto v následující tabulce:

kategorie	fyzická osoba	s.r.o.
Ručení a odpovědnost za závazky	ručení veškerým svým majetkem	společníci jen do výše nesplaceného vkladu, jednatel ručí při porušení svých zákonných povinností
Náklady na provoz	identické	
Daňové zatížení	Velmi rozdílný výpočet, v důsledcích velmi podobné. OSVČ může uplatňovat výdaje paušálem, naproti tomu společníci s.r.o. mohou optimalizovat daňové zatížení změnami v poměru mezi výší mzdy a ziskem.	
Náklady na vedení účetnictví	nižší	vyšší – podvojně účetnictví
Daňové zatížení prodeje praxe	Reálně 36,5 % – podléhá 15% daní z příjmu i sociálnímu a zdravotnímu pojištění	15 %, po 5 letech je prodej obchodního podílu od daně osvobozen
Rychlost převodu praxe	minimálně 3 měsíce	<b>může být ihned po dohodě obou stran (ale pokud zatím není praxe ve formě s.r.o., je třeba naopak počítat s cca 4–6 měsíci na jeho řádné vytvoření)</b>
Nutnost výběrového řízení	Není – viz poznámka *	Není – viz poznámka*

\* Poznámka:

Situace je řešena v § 17 odst. 8 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Plné znění je uvedeno dále.

**§ 17 odst. 8 zák. č. 48/1997 Sb.**

Došlo-li k převodu všech majetkových práv vztahujících se k poskytování zdravotních služeb z poskytovatele, který požádal o odnětí oprávnění k poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách, na jinou osobu, které bylo v návaznosti na to uděleno oprávnění k poskytování zdravotních služeb, nebo poskytuje-li jiná osoba zdravotní služby na základě osvědčení o splnění podmínek pro pokračování v poskytování zdravotních služeb po zemřelém poskytovateli podle zákona o zdravotních službách, nebo následně jí uděleného oprávnění k poskytování zdravotních služeb, uzavře

zdravotní pojišťovna s touto osobou na její žádost smlouvu o poskytování a úhradě hrazených služeb ve stejném rozsahu jako s původním poskytovatelem, a to do 180 dnů ode dne doručení žádosti zdravotní pojišťovně; smlouvu není zdravotní pojišťovna povinna uzavřít v případě, že původnímu poskytovateli smlouvu vypověděla. Žádost může osoba uvedená ve větě první podat nejpozději do 30 dnů ode dne udělení oprávnění k poskytování zdravotních služeb, jde-li o osobu, na niž byla převedena majetková práva vztahující se k poskytování zdravotních služeb, nebo do 30 dnů ode dne udělení osvědčení o splnění podmínek pro pokračování v poskytování zdravotních služeb, jde-li

o osobu, která pokračuje v poskytování zdravotních služeb po zemřelém poskytovateli. Do doby uzavření smlouvy o poskytování a úhradě hrazených služeb má osoba uvedená ve větě první právo na úhradu poskytnutých hrazených služeb v rozsahu vyplývajícím ze smlouvy o poskytování a úhradě hrazených služeb uzavřené mezi původním poskytovatelem a zdravotní pojišťovnou, nejdéle však po dobu 210 dnů ode dne převodu majetkových práv vztahujících se k poskytování zdravotních služeb nebo ode dne, od kterého pokračuje v poskytování zdravotních služeb na základě oprávnění zemřelého poskytovatele.

*Ing. František Elis,  
daňový poradce 0056*

Stanovisko právní kanceláře České lékařské komory k tzv. „Prohlášení odpovědnosti“, které je rozšiřováno po internetu a doporučováno předkládat lékaři k podpisu v případě očkování.

Vážení členové České lékařské komory, obdrželi jsme od ředitele odboru ochrany veřejného zdraví Ministerstva zdravotnictví ČR dokument rozšiřovaný po internetu, ve kterém jsou pacienti naváděni požadovat podpis očkujícího lékaře pod dokumentem „Prohlášení odpovědnosti“, které

naleznete na webových stránkách pod tímto odkazem: [https://www.lkcr.cz/doc/cms\\_library/ockovani-prohlaseeni-odpovednosti-100965.pdf](https://www.lkcr.cz/doc/cms_library/ockovani-prohlaseeni-odpovednosti-100965.pdf)

Ubezpečujeme lékaře, že rozhodně nejsou povinni žádný takový ani jiný dokument před provedením očkování podepisovat a doporučujeme podepsání takového dokumentu důrazně odmítnout.

*S pozdravem  
JUDr. Jan Mach, advokát, ředitel právní kanceláře ČLK*



# > Zdravotní pojištění a příjmy

## Zdravotní pojištění a příjmy nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance.

Pro placení pojistného a plnění souvisejících zákonných povinností ve zdravotním pojištění je důležité, zda se osoba považuje z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnance či nikoli. Jestliže osoba není charakterem zúčtovaného plnění nebo ve specifických případech výši příjmu ve zdravotním pojištění zaměstnancem, pak zaměstnavatel ze zúčtovaného příjmu pojistné neodvede. Výčet osob, které nejsou ve zdravotním pojištění zaměstnanci, naleznete v ustanovení § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů – viz bod III.

Druhým důležitým faktorem je pak skutečnost, zda zaměstnanci zúčtovaný příjem podléhá odvodu pojistného nebo zda je zařazen mezi výjimky, kdy se pojistné odvádět nebude.

Pokud je osoba považována ve zdravotním pojištění za zaměstnance, je vyměřovacím základem pro placení pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci úhrn příjmů ze závislé činnosti, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům podle zákona č. 236/1995 Sb., které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 6 z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaný příjem se pro tyto účely rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popř. připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

Stanovení vyměřovacího základu zaměstnance je založeno především na těchto principech:

- zákon definuje jako podmínku pro vznik zaměstnání ve zdravotním pojištění zúčtování příjmů ze závislé činnosti, zdaňovaných podle § 6 ZDP,
- pojistné se neplatí z příjmů, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob nebo jsou od této daně osvobozeny – viz bod I.,
- účast zaměstnance na zdravotním pojištění již fakticky není vázána na účast na nemocenském pojištění – výjimky jsou uvedeny v ustanovení § 5 písm. a) v bodech 3) – 6) z. č. 48/1997 Sb. (například se jedná o osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce a další), kdy se tato vazba odvozuje od výše zúčtovaného příjmu s hraničními částkami 2500 Kč resp. 10 000 Kč,
- z pohledu zdravotního pojištění se jako na zaměstnance (s příjmy ze závislé činnosti) pohlíží rovněž na osoby, kterým je zúčtována odměna z titulu členství ve statutárních orgánech a dalších orgánech právnických osob,
- zaměstnáním z pohledu zdravotního pojištění je i vyplacení odměn v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce v orgánech obcí nebo v nejrůznějších spolcích či sdruženích dle § 6 odst. 10 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb.

Přesto existuje nezanedbatelný okruh příjmů resp. plnění, ze kterých se zdravotní pojištění neplatí, což je předmětem této analýzy.

### I. Příjmy dani nepodléhající nebo od daně osvobozené

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují nezdaňované příjmy neboli příjmy, které:

- nejsou předmětem daně (§ 3 odst. 4 a § 6 odst. 7 ZDP),
- jsou od daně osvobozené (§ 4, s 4a a § 6 odst. 9 ZDP).

V tomto prvním bodě bych se zaměřil na charakteristiku některých plnění z pohledu těchto zákonných ustanovení včetně vazby na odvod pojistného na zdravotní pojištění.

#### Příjmy, které nejsou předmětem daně

Podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP se za příjmy ze závislé činnosti nepovažují a předmětem daně nejsou například náhrady cestovních výdajů, poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné v příslušných ustanoveních zákoníku práce (například v části sedmé hlavě třetí). Do vyměřovacího základu zaměstnance se ve zdravotním pojištění zahrnuje pouze ta část cestovních náhrad, která je předmětem daně.

Obdobný postup platí i v případě hodnoty osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů podle zákoníku práce. Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrne ani náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, poskytovaných zaměstnanci podle zákoníku práce.

#### Příjmy od daně osvobozené

U těchto příjmů musíme rozlišovat, zda jsou osvobozeny:

- a) vždy, to znamená bez dalších doplňujících či omezujících podmínek, nebo

b) tedy, jsou-li zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnuty z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení zajištění a udržení příjmu.

ad a) Příjmy vždy osvobozené od daně

Ve smyslu ustanovení § 6 odst. 9 ZDP nepodléhají povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění například tyto příjmy (plnění):

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,
- hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3500 Kč měsíčně,
- platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti.

ad b) Příjmy osvobozené za uvedených podmínek

I tyto příjmy jsou vyjmenovány v § 6 odst. 9 ZDP a placení daně (a tedy návazně odvodu pojistného na zdravotní pojištění) nepodléhá například:

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě

1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období,
  2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
  3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
  4. příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
- hodnota nepeněžního bezúplatného plnění (do konce roku 2013 nepeněžního daru) poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle Vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb; u zaměstnavatelů, na které se tento předpis

nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance.

## II. Zákonem vyjmenované výjimky

Ustanovení § 3 odst. 2 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, definuje okruh příjmů, nezahrnovaných do vyměřovacího základu zaměstnance z titulu zákonné výjimky. U plnění dále uvedených pod písmeny a) až e) se jedná o výjimky, z těchto příjmů se pojistné na zdravotní pojištění neodvádí, třebaže podléhají zdanění. Neplacení pojistného vychází ze zásady, že zařazení mezi výjimky je nadřazeno zdaňování příslušného příjmu.

S účinností od 1. 1. 2015 také platí, že ve věci stanovení vyměřovacího základu zaměstnance se na tyto výjimky nahlíží identicky i ve vztahu k odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, kde jsou tato plnění jako výjimky specifikována v § 5 odst. 2 z. č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Podle ustanovení § 3 odst. 2 zákona číslo 592/1992 Sb. zaměstnavatel nezahrne do vyměřovacího základu zaměstnance:

### **a) náhrady škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry**

Pokud by však zaměstnavatel poskytl zaměstnanci náhradu škody ve vyšší hodnotě, než v jaké je podle zákoníku práce povinen, rozdíl mezi částkou, kterou je povinen poskytnout, a částkou, kterou zaměstnanci skutečně poskytl, by zahrnul do vyměřovacího základu zaměstnance.



**b) odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základě zvláštních právních předpisů (například podle zákoníku práce) a odměna při skončení funkčního období náležející podle zákona o obcích, krajích a hlavním městě Praze**

Aby se pojistné z odstupného, dalšího odstupného, odchodného a odbytného nezahrnovalo do vyměřovacího základu zaměstnance, musí být zúčtováno v souladu s obecně závaznými právními předpisy, konkrétně v případě odstupného pak podle zákoníku práce. Pokud by zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci plnění, které by nazval odstupným, přičemž by se nejednalo o odstupné podle zákoníku práce, podléhalo by toto plnění odvodu pojistného, de facto na obě pojištění.

**Příklad č. 1**

Zaměstnanec se stal nadbytečným, proto s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce a zúčtoval mu odstupné ve výši pětinašobku průměrného výdělku. Zákoník práce hovoří v ustanovení § 67 odst. 1 o tom, že dochází-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou s týchž důvodů, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku podle délky trvání pracovního poměru. Protože se připouští odstupné i ve vyšším počtu násobků průměrného výdělku, nezahrnuje se celková zúčtovaná částka odstupného do vyměřovacího základu zaměstnance.

**Příklad č. 2**

Zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr dohodou a poskytl mu odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Ani v tomto případě se nebude odstupné zahrnovat do vyměřovacího základu zaměstnance, neboť bylo zúčtováno na základě podmínek uvedených v § 67 odst. 2 zákoníku práce.

**Příklad č. 3**

Zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr dohodou podle § 52 písm. e) zákoníku práce a v souladu s vnitřním předpisem mu poskytl plnění ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Ve smyslu již citovaného ustanovení § 67 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce se v tomto případě nejedná o odstupné poskytované podle zákoníku práce (písmeno e) není v těchto zákonných ustanoveních vyjmenováno), proto se takto zúčtované odstupné zahrne do vyměřovacího základu zaměstnance.

**c) věrnostní přídavek horníků**

V tomto případě se jedná o výjimku podle právní normy č. 62/1983, uvedenou v zákoně č. 592/1992 Sb. již dlouhodobě.

**d) plnění, které bylo poskytnuto požiteli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.**

Zúčtované plnění se nezahrne do vyměřovacího základu zaměstnance tehdy, pokud je poskytnuto požiteli pouze některého z těchto dvou druhů důchodů za podmínky, že bylo z časového hlediska poskytnuto po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. V této souvislosti také platí, že požitелеm důchodu musí být osoba v době, kdy jí bylo plnění poskytnuto, nikoli v době, kdy došlo ke skončení zaměstnání.

**e) jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události**

Pro nezahrnutí plnění tohoto charakteru do vyměřovacího základu zaměstnance musí být současně splněny dvě podmínky:

- 1) musí se jednat o plnění jednorázové a
- 2) mimořádně obtížné poměry zaměstnance vznikly jako bezprostřední následek některé z uvedených událostí.

Kdyby však bylo takové plnění poskytnuto opakovaně nebo pokud by byla z důvodu jedné sociální události postupně poskytnuta dvě různá plnění, nesplňovalo by druhé plnění podmínku jednorázovosti a podléhalo by povinnosti odvodu pojistného.

**III. Osoby, které se nepovažují ve zdravotním pojištění za zaměstnance**

Ustanovení § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb. vyjmenovává situace, ve kterých se osoba nepovažuje z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnance. V některých případech je účast na zdravotním pojištění navázána na výši zúčtovaného příjmu za rozhodné období kalendářního měsíce.

Pokud není osoba ve zdravotním pojištění zaměstnancem, pak na straně jedné nevznikají zaměstnavateli v takových případech ve zdravotním pojištění žádné povinnosti, na straně druhé nemá pojištěnec touto činností řešen svůj pojistný vztah.

Ve zdravotním pojištění se za zaměstnance nepovažuje:

**1) Žák nebo student, který má pouze příjmy ze závislé činnosti za práci z praktického výcviku.**

Aby se pojistné neodvádělo, musí se jednat o status praktického výcviku. Pokud by však byly této osobě zúčtovány jiné příjmy, zdaňované podle § 6 ZDP, pojistné by se platilo.

**2) Osoba činná na základě dohody o provedení práce při příjmu nepřevyšujícím 10 000 Kč.**

V právních podmínkách roku 2018 platí ve zdravotním pojištění u dohod o provedení práce následující:

– 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 převyší 10 000 Kč (§ 5 písm. a) bod 3. zákona č. 48/1997 Sb.),

- je-li zaměstnané osobě zúčtován za této situace příjem převyšující 10 000 Kč, stává se z pohledu zdravotního pojištění zaměstnancem a zaměstnavatel ji přihlašuje (a následně odhlašuje) u příslušné zdravotní pojišťovny podle podmínek uvedených v § 8 odst. 2 písm. d) cit. z. č. 48/1997 Sb.,
- při překročení rozhodné částky (10 000 Kč) řeší zaměstnavatel při odvodu pojistného případně i problematiku minimálního vyměřovacího základu (12 200 Kč),
- zaměstnavatel musí věnovat pozornost i příjmům případně zúčtovaným po skončení takové dohody, a to bez ohledu na situaci, zda dohoda účast na zdravotním pojištění založila či nikoli.

### 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. Zdůrazňuji, že pokud se jedná u téhož zaměstnavatele o stejný typ dohody, pak se sčítají všechny příjmy. U skupin osob jako zaměstnanců vyjmenovaných v následujících bodech 3–5 se vznik zaměstnání odvíjí od průměrné mzdy pro rok 2018 a z ní odvozené rozhodné částky 2500 Kč.

Za zaměstnance se tak nepovažuje:

### 3) 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 započítatelného příjmu 2 500 Kč.

Pokud se jedná například o členy představenstva, kteří nejsou v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou tímto družstvem odměňováni, pak platí v souvislosti s výkonem funkce následující:

Výkon funkce v orgánu družstva se vždy považuje za výkon práce pro družstvo, proto z příjmu funkcionáře družstva za vykonanou práci (není-li tento v pracovněprávním vztahu k družstvu) se pojistné

odvádí pouze ze zúčtovaného příjmu dosahujícího (a převyšujícího) stanovenou hranici, což je zmíněných 2 500 Kč.

### Příklad č. 4

*Družstvo vyplácí měsíčně 2499 Kč jako odměnu za výkon funkce člena představenstva. Jedná se jak o členy, kteří v družstvu pracují, tak i pouze o členy představenstva.*

*Pokud se jedná o členy představenstva, kteří nejsou v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou tímto družstvem odměňováni, pak odměna 2499 Kč nepodléhá povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění.*

*U členů družstva, kteří v družstvu pracují, se postupuje podle ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., kdy se v tomto případě do vyměřovacího základu zaměstnance zahrnují i příjmy ze závislé činnosti, zdaňované podle § 6 odst. 1 písm. c) bodu 1. ZDP. Do vyměřovacího základu zaměstnance se tak k příjmu z pracovního poměru připočte i odměna 2499 Kč.*

### 4) Osoba činná na základě dohody o pracovní činnosti, která nedosáhla v kalendářním měsíci započítatelného příjmu 2500 Kč.

Je-li příjem zúčtovaný na základě dohody o pracovní činnosti alespoň 2500 Kč a přitom nižší než 12 200 Kč, musí být za zaměstnavatelem proveden doplatek a doplatek pojistného do zákonného minima. Tento postup se nepoužije u zaměstnaných osob, pro které neplatí ve zdravotním pojištění minimální vyměřovací základ dle § 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb. – u osob vyjmenovaných v tomto zákoně ustanovení (např. u „státních pojištěnců“) odvádí zaměstnavatel pojistné ze skutečné výše příjmu, která tak může být i nižší než 12 200 Kč.

Pokud příjem na dohodu o pracovní činnosti nedosáhne 2500 Kč, nepovažuje se osoba ve zdravotním pojištění za zaměstnance, současně však nemá v příslušném

kalendářním měsíci kryté zdravotní pojištění tímto zaměstnáním. Problém nevznikne, pokud pojištěnec:

- má současně jiné zaměstnání ve smyslu ustanov. § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb. nebo
- je v roce 2018 osobou samostatně výdělečně činnou s placením alespoň minimálních záloh 2024 Kč nebo
- patří do některé ze skupin osob, za které platí pojistné stát podle § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb.

Není-li využita ani jedna z těchto tří možností, bude se muset pojištěnec zaregistrovat na příslušný kalendářní měsíc jako osoba bez zdanitelných příjmů a zaplatit v roce 2018 pojistné 1647 Kč.

### 5) Dobrovolný pracovník pečovatelské služby, který nedosáhl v kalendářním měsíci započítatelného příjmu 2500 Kč.

Jedná se o nepříliš početnou skupinu osob, u které hraje roli taktéž částka 2 500 Kč.

### Poznámka:

Podle stávající právní úpravy bude nejbližší zvýšení této rozhodné částky činit 3000 Kč, a to tehdy, až průměrná mzda dosáhne alespoň 30 000 Kč, což vzhledem k její výši pro rok 2018 (29 979 Kč) každopádně bude od 1. 1. 2019.

### Členové volebních komisí

Abychom závěrem dokompletovali přehled výjimek, nesmíme opomenout, že 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. Výše odměny není u členů volebních komisí důležitá.

*Ing. Antonín Daněk,  
odborník na zdravotní pojištění*

# > Benefits

## Vybrané benefity a jejich daňové dopady na straně zaměstnance a zaměstnavatele

Plnění zaměstnavatele	1*	2*	3*
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	Ano	Ano	Ano
Náhrady cestovních výdajů do limitu	Ne	Ne	Ano
Náhrady cestovních výdajů nad limit	Ano	Ano	Ano
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění	Ne	Ne	Ano
Rekvalifikace zaměstnanců – nepeněžní plnění	Ne	Ne	Ano
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění poskytnuté ze zisku po zdanění	Ne	Ne	Ne
Odborný rozvoj zaměstnanců – peněžní plnění	Ano	Ano	Ano
Poskytování stravenek jako nepeněžní plnění do limitu	Ne	Ne	Ano
Poskytování stravenek jako nepeněžní plnění nad limit	Ne	Ne	Ne
Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných ze zisku po zdanění	Ne	Ne	Ne
Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění	Ano	Ano	Ano
Nepeněžní příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč poskytnutý ze zisku po zdanění	Ne	Ne	Ne
Nepeněžní příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč	Ano	Ano	Ano
Peněžní příspěvek na rekreaci	Ano	Ano	Ne
Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití poskytnutý ze zisku po zdanění	Ne	Ne	Ne
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	Ano	Ano	Ano
Nepeněžní příspěvek na úkony hrazené zaměstnancem ve zdravotnickém zařízení poskytnutý ze zisku po zdanění	Ne	Ne	Ne
Peněžní příspěvek na úkony hrazené zaměstnancem ve zdravotnickém zařízení	Ano	Ano	Ano
Nepeněžní dary do výše 2 000 Kč ročně poskytnuté ze zisku po zdanění	Ne	Ne	Ne
Nepeněžní dary nad 2 000 Kč ročně	Ano	Ano	Ne
Peněžní dary ze zisku po zdanění	Ano	Ano	Ne
Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění do 24 000 Kč ročně	Ne	Ne	Ano
Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění nad 24 000 Kč ročně	Ano	Ano	Ano

1\* Zdanění u zaměstnance ANO/NE.

2\* Vstupuje do vyměrovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění ANO/NE.

3\* Jedná se o daňový výdaj u zaměstnavatele ANO/NE.

### Poznámka

Režim daňového řešení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele vychází především z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Podle tohoto ustanovení daňově uznatelnými jsou výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

U příspěvků na „kulturu, sport a rekreaci“ u zaměstnance vždy záleží, zda se jedná o nepeněžní či peněžní plnění.

Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se vztahuje u zaměstnance výhradně na nepeněžní plnění zaměstnavatele. Tedy o případ, kdy zaměstnavatel sám uhradí příslušné výdaje a zaměstnanci předá poukazy, vstupenky nebo permanentky. Přitom další podmínkou pro osvobození tohoto plnění zaměstnanci od daně z příjmů ze závislé činnosti je, že toto nepeněžní plnění je poskytováno zaměstnavatelem ze zisku po jeho zdanění.

Může se jednat například o:

- zakoupení vstupenek na kulturní pořady,
- zakoupení permanentek do sportovních zařízení, jako jsou bazény, fitness centra, posilovny apod.,
- zakoupení permanentek do divadla,
- zakoupení vstupenek na sportovní akce,
- úhrada tuzemské a zahraniční rekreace zaměstnance cestovní kanceláři,
- poskytnutí poukázek na nákup zdravotnického zboží (vitaminy).

Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Pokud nepeněžní plnění nesplní podmínku pro osvobození od daně z příjmů, bude nepeněžní příjem zaměstnance zahrnut do vyměrovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se nevztahuje na peněžní plnění vyplacené zaměstnavatelem přímo zaměstnanci. Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek na rekreaci nebo uhradí předložené vstupenky na sportovní akce, bude se jednat vždy o zdanitelný příjem na straně zaměstnance. Tento příjem vstupuje do vyměrovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Stejně jako u zaměstnance i u zaměstnavatele záleží, zda se jedná o nepeněžní či peněžní plnění. Nepeněžní plnění bude daňově uznatelným nákladem, peněžní plnění bude nákladem daňově uznatelným za předpokladu, že půjde o práva zaměstnance vyplývající z vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Ovšem v tomto případě, se bude jednat u zaměstnance o zdanitelný příjem, jak již bylo uvedeno.

### Příklad 1

*Společnost MUDr. A s.r.o. zakoupila permanentku do sauny a poskytla ji svému zaměstnanci. Na straně zaměstnance bude poskytnuté nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů. U zaměstnavatele nepůjde o daňově uznatelný náklad, částku bude nutno uhradit ze zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj.*

### Příklad 2

*Společnost MUDr. A s.r.o. podle vnitřního předpisu poskytuje peněžní příspěvek zaměstnancům ve výši 2000 Kč na nákup vitaminů a dalších zdravotnických produktů. Protože se jedná o peněžní plnění, půjde na straně zaměstnance o zdanitelný příjem v plné výši 2000 Kč, a to v měsíci jeho vyplacení, který se zahrne do vyměrovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel zahrne peněžní plnění poskytnuté zaměstnanci do daňově uznatelných nákladů. Povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem z peněžního příjmu zaměstnance 2000 Kč lze uplatnit jako daňový náklad.*

### Příklad 3

*Společnost MUDr. A s.r.o. poskytne nepeněžní příspěvek zaměstnanci ve výši 20 000 Kč formou zakoupení zájezdu v cestovní kanceláři. Částka je poskytnuta ze zisku po zdanění. U zaměstnance bude tato částka nepeněžního plnění 20 000 Kč osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Obdobných příkladů by se kombinací podmínek dalo sestavit poměrně mnoho. Účelem však nebyl vyčerpávající přehled, ale pouze ukázka daňového posuzování vybraných zaměstnaneckých benefitů. I tak je z tohoto jednoduchého a zjednodušeného přehledu zřejmé, že ne vždy se jedná o snadnou a jednoduchou záležitost.*

*Ing. František Elis,  
daňový poradce 0056*

# > Přeplatek mzdy

**Odpovědnost za přeplatek mzdy: povinnost vrátit nebo nahradit neprávem vyplacené částky**

**Na výplatách se vyplatilo více, než mělo být vyplaceno.**

**Kdo musí rozdíl nahradit?**

**Ten, kdo to spltl, anebo ten, kdo peníze navíc dostal?**

**Musí zaměstnanec vrátit peníze, když dostal na výplatě více, než měl, anebo nemusí?**

**A odpovídá za škodu i ten, kdo výplatu špatně určil nebo spočítal, anebo ne?**

I při stanovení výše mzdy nebo jejím výpočtu může dojít k chybě. Nikdo není neomylný, i mzdoví účetní mohou udělat chybu. Někde zase pravá ruka neví, co dělá levá. A tak se třeba mistr z provozu kontrolující splnění úkolu nedomluví řádně s mzdovou účtárnou, aby vyplatila správnou výši úkolové mzdy.

U hodinové mzdy zase třeba někdo špatně spočítá odpracovaný čas. Zaměstnanec pak dostane nesprávně vypočtenou výplatu.

Když zjistí, že dostal méně, než měl, určitě se ozve.

Dostane-li zaměstnanec více, začne třeba dělat „mrtvého brouka“. Pochybně se přihlásí, i když dostal více. Ale je to jeho povinnost? Musí zaměstnanec nesprávně vypočtenou vyšší mzdu vždy vracet? Určitě se nemusí sám přihlásit.

Ale co když jej upozorní zaměstnavatel a požádá o vrácení přeplatku? A je taková záležitost jen věcí obohaceného zaměstnance, anebo i toho, kdo za takovou chybu může? Kdo tedy musí nahradit škodu, která zaměstnavateli vznikla, když se zaměstnanec takto bezdůvodně obohatil?

### Vychází se z rozpoznávacích a rozumových schopností obohaceného a jeho dobré víry

Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci podle ust. § 331 zákoníku práce požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty. V pracovněprávních vztazích je povinnost vydat bezdůvodné obohacení modifikována tehdy, je-li obohaceným zaměstnanec, který by měl vrátit zaměstnavateli neprávem vyplacené částky; v tomto případě musí bezdůvodné obohacení vydat zaměstnavateli, jen jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Přijal-li však plnění v „dobré víře“ (protože nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené), smí si je ponechat. To, zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého jednotlivého případu; rozhodné skutečnosti v tomto směru je povinen tvrdit a za řízení prokázat zaměstnavatel.

### Čím kvalifikovanější zaměstnanec, tím větší má šanci si přepočítat výplatu

Takhle vyložily a upřesnily pravidla zákona soudy, když řešily případy, kdy zaměstnanec nesprávně vyplacené částky zaměstnavateli dobrovolně nevrátil. Nelze s obecnou platností určit, kdo (který zaměstnanec) a kdy je povinen přeplatek vrátit, proto si uvedeme ilustrativní příklady soudně projednávaných případů, kdy se zaměstnanci raději soudili, než by peníze vrátili. Šlo totiž o vysoké peněžní částky za delší časové období. Drobný přeplatek by za ty náklady a starosti asi nestál.

### Případy z praxe řešené Nejvyšším soudem – kdy museli zaměstnanci vrátit peníze

Jeden zaměstnanec se zprvu bránil neplatnému rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením, ve sporu byl úspěšný u odvolacího soudu, jehož rozhodnutí o tom, že byl propuštěn protiprávně, nabylo právní moci. Zaměstnavatel mu poté vyplatil příslušné odškodnění – náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru. Jenže původní rozhodnutí zrušil Nejvyšší soud na základě mimořádného opravného prostředku zaměstnavatele. V obnoveném sporu nakonec nižší soudy, které se musely řídit názorem nadřízeného soudu, naopak rozhodly, že zaměstnanec byl propuštěn ze zaměstnání po právu, protože šidil svého zaměstnavatele. Avšak zaměstnanci se peníze vrátit nechtělo, a tak došlo k dalšímu sporu mezi zaměstnavatelem a problémovým zaměstnancem. I druhý vzájemný spor skončil u Nejvyššího soudu. Ten určil, že přijal-li zaměstnanec vyplacenou náhradu mzdy poskytovanou jako odškodnění za neplatné rozvázání pracovního poměru, musel přitom vědět, proč je mu náhrada poskytována (protože byla rozhodnutím odvolacího soudu určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru), a musel si být vědom i toho, že náhrada mzdy je mu poskytována pouze pro případ, že neplatnost rozvázání pracovního poměru bude rozhodnutím soudu určena definitivně (tedy i po vyčerpání mimořádných opravných prostředků, popřípadě též ústavní stížnosti). Za této situace si ovšem také musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že mu náhrada mzdy nenáleží a že ji bude muset vrátit, jestliže rozsudek odvolacího soudu, na jehož základě zaznamenal úspěch ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, které bylo uznáno za neplatné, bude zrušen a jestliže poté bude pravomocně (a definitivně) rozhodnuto, že rozvázání pracovního poměru je platným

právním úkonem. Zaměstnanec tedy při přijetí náhrady mzdy nemohl být „v dobré víře“, že mu náhrada náleží, neboť si musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že náhradu bude muset vrátit, jestliže později (po vyplacení náhrady) bude jeho žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pravomocně (a z pohledu mimořádných opravných prostředků a ústavní stížnosti definitivně) zamítnuta. Tady se soud vůbec nezabýval povoláním, kvalifikací nebo zkušenostmi zaměstnance jako v jiných případech.

### Je rozdíl mezi účetní a řidičem a co třeba někdo hned po škole?

Další spor se točil rovněž kolem odškodnění za neplatné rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel omylem vyplatil zaměstnankyni celou náhradu mzdy v plné hrubé výši. Posléze požadoval vrátit částku, která odpovídá odvodům – sražené dani a zdravotnímu a sociálnímu pojištění. Spor uzavřel zase až Nejvyšší soud s tím, že zaměstnankyně musela jako dlouholetá účetní vědět, že náhrada mzdy jí byla přiznána v hrubé výši a že z ní je povinen zaměstnavatel srazit povinné odvody, což neudělal. Zaměstnavatel tedy vyplatil plnou výši náhrady mzdy omylem, proto musela zaměstnankyně bezdůvodně obohacení vydat. Podobnou chybu udělal i další zaměstnavatel, který neprávem propuštěnému zaměstnanci-řidičovi také vyplatil celou náhradu mzdy jako odškodnění v hrubé výši, aniž by mu ji snížil o povinné odvody. Zdálo by se, že řidič už by si mohl přeplatek ponechat, ten nemá znalosti a zkušenosti jako účetní, ale soud rozhodl, že to byl dlouholetý zaměstnanec, a proto musel umět poznat rozdíl mezi hrubou a čistou náhradou mzdy. I on musel přeplatek vrátit, protože soud dospěl k názoru, že zaměstnanec nemohl všechny peníze přijmout v dobré víře.

Takovéto kritérium hodnocení absence dobré víry zaměstnance je však poněkud problematické, neboť by třeba mohlo znamenat, že například čerstvý absolvent po škole by bezdůvodně obohacení vydat nemusel, i když by byl třeba vysokoškolák.

### Odstupné jen za rozvázaný pracovní poměr

A v posledním případě, který z judikatury vybíráme a zmíníme, dospěl NS ČR k tomu, že přijal-li zaměstnanec vyplacené odstupné, je nepochybné, že musel vědět, proč mu bylo poskytnuto (přinejmenším proto, že u zaměstnavatele končí pracovní poměr), a že musel vědět i to, že odstupné je mu poskytováno pouze pro případ, že pracovní poměr účastníků opravdu skončí.

Za této situace si také musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že mu odstupné nenáleží, a že je tedy bude muset vrátit, jestliže se ukáže, že ve skutečnosti pracovní poměr mezi účastníky nebyl (platně) rozvázán a dále trvá a že zaměstnavatel je i nadále povinen mu přidělovat práci.

Nikdo ze zaměstnanců podle posouzení soudů nemohl být tzv. v dobré víře.

Všem bylo nařízeno peníze vrátit. Všechny spory skončily úspěchem pro zaměstnavatele.

### Kdy odpovídá ten, kdo přeplatek způsobil

Nejvyšší soud však aktuálně řešil případ nikoli špatného výpočtu mzdy, ale nesprávného určení její výše.

Zaměstnavatel nežaloval zaměstnance, který dostával více, než měl, ale ani nežaloval účetní, jak by tomu asi bylo v případě chybného výpočtu, ale šéfovou, která zaměstnankyni ve státní správě přiznala vyšší plat, než měla.

Po dobu dvou let měla jedna zaměstnankyně v rozporu s pravidly pro odměňování ve veřejném sektoru a skutečně vykonávanými činnostmi, tedy neoprávněně, příznánu vyšší platovou třídu, konkrétně 9. namísto 7. platové třídy, takže došlo k neoprávněnému navýšení platu o několik desítek tisíc.

Zaměstnavatel požadoval náhradu peněz po vedoucí pracovníci, která nesprávně zařadila zaměstnankyni do platových tabulek.

Při řešení tohoto případu vyložil NS ČR v rozsudku 21 Cdo 346/2018, ze dne 22. 5. 2018, následující pravidla:

Představuje-li vyplacená část platu bezdůvodně obohacení, které musí zaměstnanec vydat, jde o škodu, která zaměstnavateli vznikla a za kterou odpovídá jeho zaměstnanec, jenž svým jednáním takové obohacení způsobil, jen tehdy, není-li ji obohacený zaměstnanec povinen vrátit z důvodu vyplývajícího z ust. § 331 zákoníku práce nebo není-li ji obohacený zaměstnanec schopen vrátit (zejména z důvodu své nepříznivé majetkové situace).

V případě, že obohacený zaměstnanec je povinen a schopen vyplacenou část platu vrátit, je totiž třeba vzít v úvahu, že neprávem vyplacené částky má zaměstnavateli nahradit především ten, kdo se tímto způsobem bezdůvodně obohatil a že ten, kdo mu takové obohacení pouze umožnil, může být zavázán k náhradě jen tehdy, není-li povinen nebo schopen odčinit újmu obohacený zaměstnanec.

Pouze za této situace lze hovořit o tom, že k újmě, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného zaměstnavatele, došlo v příčinné souvislosti se zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ze strany zaměstnance, který za zaměstnavatele určil jinému zaměstnanci plat v rozporu se zákonem.

### Závěr

Takže z toho plyne, že primárně musí peníze vyplacené navíc vrátit ten, kdo je obdržel. Pokud však nebyl schopen rozdílu (chybu) rozeznat a byl v dobré víře, že mu peníze náleží či mají náležet, tak je vracet nemusí a nastupuje odpovědnost toho, kdo chybu zavinil.

Ten musí vzniklou škodu uhradit i tehdy, pokud sice zaměstnanec, který peníze přijal, je povinen je vrátit, protože měl a mohl přeplatek rozeznat a nebyl v dobré víře při přijetí peněz, ale není schopen je vrátit, protože není schopen dlužnou částku uhradit – u průběžně vyplácených částek řekněme v řádu stovek nebo tisíců korun navíc, jako tomu bylo v případě projednávaném NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 346/2018, protože je prostě utratil.

Něco podobného by se ale mohlo stát i v případě, kdy by zaměstnanec obdržel výplatu třeba v částce o řád nebo dva vyšší a okamžitě je utratil třeba na cestě kolem světa...

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

**Písemná právní,  
daňová  
a administrativní  
poradna  
pro předplatitele  
časopisu  
Informace  
pro lékařské praxe  
v roce 2018  
ZDARMA!**

## > Spolupracují osoby

### **Příjmy z podnikání dosahované za spolupráce druhého z manželů, případně za spolupráce ostatních osob žijících s poplatníkem ve společné domácnosti**

Možnost rozdělovat příjmy a výdaje na spolupracující osoby byla v letech, kdy podléhaly podnikatelé – fyzické osoby – progresivnímu zdanění, hojně využívána. V okamžiku zavedení jednotné 15procentní sazby daně z příjmů fyzických osob význam tohoto institutu poklesl. Přesto může v některých případech významně přispět k daňové optimalizaci provozovatele lékařské praxe.

#### **Právní úprava**

Problematiku řeší § 13 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, dle kterého se příjmy dosažené při podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti provozované za spolupráce druhého z manželů a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení rozdělují tak, aby podíl připadající na spolupracujícího manžela (manželku) nečinil více než 50 %, přitom částka připadající na spolupracujícího manžela (manželku), o kterou příjmy přesahují výdaje, smí činit nejvýše 540 000 Kč při spolupráci po celé zdaňovací období nebo 45 000 Kč za každý i započatý měsíc této spolupráce.

V ostatních případech spolupráce manžela (manželky) a ostatních osob žijících v domácnosti s poplatníkem, popřípadě za spolupráce jen ostatních osob žijících v domácnosti s poplatníkem, se příjmy dosažené při podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti rozdělují na spolupracující osoby tak, aby jejich podíl na společných příjmech a výdajích činil v úhrnu nejvýše 30 %; přitom částka připadající v úhrnu na spolupracující osoby, o kterou příjmy přesahují výdaje, smí činit nejvýše 180 000 Kč, při spolupráci po celé zdaňovací období, nebo 15 000 Kč za každý i započatý měsíc spolupráce.

U spolupracujícího manžela (manželky) a dalších spolupracujících osob musí být přitom výše podílu na společných příjmech a výdajích stejná.

Příjmy a výdaje nelze rozdělovat na děti až do ukončení jejich povinné školní docházky a na děti v kalendářních měsících, ve kterých je na ně uplatňováno daňové zvýhodnění, nebo na manžela (manželku), je-li na něj (na ni) ve zdaňovacím období uplatněna sleva na dani.

#### **Praktická využitelnost**

V dalším textu se pokusím na praktických příkladech upozornit na možné daňové úspory.

#### **Příklad č. 1**

*Předpokládáme, že poskytovatel zdravotních služeb, fyzická osoba, dosahuje roční zdanitelné příjmy ve výši 1 600 000 Kč. Oproti těmto příjmům vykazuje daňově uznatelné výdaje ve výši 60 % z dosahovaných příjmů, tedy 960 000 Kč. Roční základ daně z příjmů fyzických osob, který je definován jako rozdíl příjmů a výdajů, tak představuje **640 000 Kč**. Tento základ daně podléhá pro rok 2018 zdanění ve výši 15 %, čili 96 000 Kč. Každá fyzická osoba, která má příjmy především ze zdrojů v ČR, může od této daně odečíst tzv. základní odpočitatelnou položku ve výši 24 840 Kč. Konečná daň po tomto odpočtu se snižuje na 71 160 Kč. Z uvedeného vyplývá, že příjem poskytovatele zdravotních služeb po zdanění daní z příjmů fyzických osob je **568 840 Kč**.*

Daň z příjmů však není jedinou platbou, ke které je poplatník fyzická osoba povinen. Ze zákona má povinnost platit rovněž sociální a zdravotní pojištění. Toto pojištění není však daňově uznatelným výdajem.

#### **Sociální pojištění**

Vyměřovacím základem pro výpočet sociálního pojištění je 50 % z dílčího daňového základu dle § 7 zákona o daních z příjmů. Ten v našem případě představuje částku 320 000 Kč  $((1\,600\,000 - 960\,000) \times 0,5)$ . Koeficient pro platby sociálního pojištění je stanoven na 0,292. Prostým vynásobením koeficientu a vyměřovacího základu získáme částku, kterou je poplatník povinen na sociálním pojištění v příslušném roce zaplatit. Zde se jedná o 93 440 Kč. Částka ročního čistého příjmu se po započtení úhrady sociálního pojištění snižuje z 568 840 Kč na **475 400 Kč**.

#### **Zdravotní pojištění**

U zdravotního pojištění je situace obdobná jako u pojištění sociálního. Je pouze stanoven jiný koeficient pro jeho výpočet, a to 0,135. Stejný vyměřovací základ jako v předchozím případě 320 000 Kč vynásobíme koeficientem 0,135 a získáme tak částku povinné platby zdravotního pojištění. Jedná se o 43 200 Kč. Čistý roční příjem poskytovatele zdravotních služeb se tak dále snižuje z 475 400 Kč na **432 200 Kč**.

#### **Příklad č. 2**

*Protože lékař provozuje svoji praxi za spolupráce druhého z manželů, rozhodl se uplatnit na spolupracující manželku zákonem umožněných 50 % z dosažených zdanitelných příjmů a vykázaných výdajů. Spolupracující manželka je poživatelkou starobního důchodu.*

	Původní stav (v Kč)	Uplatnění institutu spolupracující osoby	
		Provozovatel praxe	Spoluprac. manželka
Příjmy	1 600 000	800 000	800 000
Výdaje	960 000	480 000	480 000
Základ daně	640 000	320 000	320 000
Daň z příjmů	96 000	48 000	48 000
Odpočitatel. položka	24 840	24 840	24 840
Výsledná daň	71 160	23 160	23 160
Sociální pojištění	93 440	46 720	46 720
Zdravotní pojištění	43 200	21 600	21 600
<b>Čistý příjem</b>	<b>432 200</b>	<b>228 520</b>	<b>228 520</b>

Celková úspora 24 840 Kč je tvořena úsporou na dani a je rovna odpočitatelné položce. Dílčí výhodou takto uplatněného postupu je vyhnout se pololetním zálohám na daň z příjmů, které by činily 28 500 Kč (71 160 x 0,4 zaokrouhleno na celé 100 Kč nahoru).

Z uvedeného je zřejmé, že z pohledu daňové úspory by rozdělení příjmů na spolupracující manželku postrádalo smysl, pokud by měla např. příjmy ze závislé činnosti, a základní odpočet 24 840 Kč by proto uplatnila u těchto příjmů.

### Příklad č. 3

V tomto příkladu budeme vycházet ze stejných čísel jako v příkladech předchozích. Provozovatel praxe však bude v produktivním věku, stejně tak jako spolupracující manželka.

Ta bude osobou bez vlastních zdanitelných příjmů, a proto na ni manžel bude uplatňovat slevu, která činí rovněž 24 840 Kč.

	Původní stav (v Kč)	Uplatnění institutu spolupracující osoby	
		Provozovatel praxe	Spoluprac. manželka
Příjmy	1 600 000	800 000	800 000
Výdaje	960 000	480 000	480 000
Základ daně	640 000	320 000	320 000
Daň z příjmů	96 000	48 000	48 000
Odpočitatel. položka	24 840	24 840	24 840
Odp. pol. manželka	24 840	0	0
Výsledná daň	46 320	23 160	23 160
Sociální pojištění	93 440	46 720	46 720
Zdravotní pojištění	43 200	21 600	21 600
<b>Čistý příjem</b>	<b>457 040</b>	<b>228 520</b>	<b>228 520</b>

Z daňového pohledu nemá v tomto případě rozdělení příjmů na spolupracující manželku smysl. Dochází ke snížení vyměrovacího základu pro výpočet výše starobního důchodu u poskytovatele zdravotních služeb a naopak k jeho zvýšení u spolupracující manželky.

### Poznámka:

V případě doměrku daně vyplývajícího z následné daňové kontroly by daň včetně příslušenství byla správcem daně doměřena v poměrné výši jak provozovateli praxe, tak osobě spolupracující.

### Příklad č. 4

Další z možných variant je uplatnění institutu spolupracující osoby např. na syna, který studuje na vysoké škole. Zde je na rozhodnutí poplatníka, zda uplatní syna jako spolupracující osobu, nebo jako osobu vyživovanou.

Na vyživované dítě může uplatnit daňové zvýhodnění ve výši 11 604 Kč. Syn jako osoba spolupracující 24 840 Kč. Daňová úspora by pak činila 13 236 Kč.

	Původní stav (v Kč)	Uplatnění institutu spolupracující osoby	
		Provozovatel praxe	Spoluprac. syn
Příjmy	1 600 000	1 150 000	450 000
Výdaje	960 000	690 000	270 000
Základ daně	640 000	460 000	180 000
Daň z příjmů	96 000	69 000	27 000
Odpočitatel. položka	24 840	24 840	24 840
Odp. pol. manželka	11 604	0	0
Výsledná daň	59 556	44 160	2 160
Sociální pojištění	93 440	67 160	26 280
Zdravotní pojištění	43 200	31 050	12 150
<b>Čistý příjem</b>	<b>443 804</b>	<b>317 630</b>	<b>139 410</b>

Jistě by bylo možné uvést další varianty spolupráce. Domnívám se však, že i z uvedených příkladů jsou zřejmé základní výhody, ale i nevýhody podnikání za spolupráce druhého z manželů, případně ostatních osob žijících s poplatníkem v domácnosti.

Ing. František Elis,  
daňový poradce 0056



# > Darování mezi manželi

## Rizika hodnotného darování mezi manželi a pokusy o jejich řešení

**S darováním velkých hodnot, např. nemovitostí, mezi manžely, buďte opatrní – zklamání a rozvod asi nemůžete nikdy vyloučit. V dnešní době neoddiskutovatelné krize rodiny a manželství je rozvod něčím běžným a častým. A pokud k němu dojde, tak mnozí pak litují své dřívější velkorysosti vůči bývalému partnerovi. (A v majetkové sféře to platí zvláště pro lidi zámožné – a lékaři snad již po zásluze k bohatší vrstvě společnosti patří.) Pokoušejí se pak prostřednictvím institutu odvolání daru (dříve vrácení daru) negovat darovací smlouvu, aby získali zpět hodnoty, které darovali druhému z manželů.**

O právních prostředcích směřujících ke zrušení darovací smlouvy jsme podrobněji informovali v čísle 3/2017 v článku Odvolání daru:

Kdy může obdarovaný přijít o dar?

I když rozhodně nechceme, aby si lidé nečinili navzájem potěšení dárky, vždyť mnohdy má z daru větší radost dárce než obdarovaný, natož abychom nabádali k negaci darovací smluv, je třeba si přiznat, že ohledně hodnotných darů poskytovaných mezi manžely je asi třeba se mít v dnešní době, kdy sice možná neklesá zájem o instituci manželskou či snad dokonce i mírně stoupá, na pozoru. Rozvodovost je totiž velmi vysoká.

### Vypořádání spoluvlastnictví k nemovitostem se marně pokusil zabránit odvoláním daru

Manžel daroval v r. 2008 své manželce ideální (spoluvlastnický) podíl na nemovitostech, konkrétně pozemcích a rodinném domě, který na nich stojí. Proč to udělal, se asi nedozvíme, z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2018, spis. zn. 33 Cdo 3370/2017, který řeší část sporu mezi bývalými životními partnery, to neplyne, ale působí to zvláště, protože za pouhý rok a čtvrt (v r. 2009) bylo jejich manželství, uzavřené v r. 1995, rozvedeno. Důvodem rozvodu byly dlouhodobé problémy, které vedly k postupnému odcizení a vyvrcholily úplným citovým odcizením a opuštěním společné domácnosti manželkou v únoru 2009.

(Proto darovací smlouva s účinky ke dni 2. 7. 2008 působí poněkud zvláště. Ale lidé někdy dělají zvláštní věci a mají pro ně různé důvody. Ostatně v dalším podobném případě, který popíšeme záhy, byl naopak důvod darování mezi manžely zřejmý a velmi racionální.)

Jenže odstěhované bývalé manželce byl rodinný dům a pozemky, které neužívala, po odchodu od manžela k ničemu. V roce 2015 proto podala návrh na zrušení a vypořádání podílového spoluvlastnictví k nemovitostem. To se logicky bývalému manželovi nelíbilo, protože by musel manželku vyplatit z majetku, který od něj získala darem, anebo by musel on opustit dům a pozemky, které užíval, když by vyplatila manželka jeho, anebo by byly nemovitosti prodány třetí osobě. Proto se rozhodl darování negovat, zrušit darovací smlouvu prostřednictvím odvolání daru pro nevděk. Na dobu do vyřešení sporu o vlastnictví nemovitostí bylo pochopitelně přerušeno řízení o vypořádání spoluvlastnictví, protože kdyby byl manžel ve sporu o určení vlastnictví úspěšný a soud rozhodl, že vlastníkem je jenom on, nebylo by už co vypořádávat. Jenže vypořádávat se bude, bývalý manžel neuspěl a příslušné verdikty nižších soudů autoritativně potvrdil zmíněným rozsudkem ze dne 26. 6. 2018, spis. zn. 33 Cdo 3370/2017 Nejvyšší soud.

Bývalý manžel odvolal dar pro nevděk 24. 5. 2016 s poukazem na ust. § 2072 občanského zákoníku (o. z.). Žalovaná exmanželce vytkl, že se vůči němu chová neférově, nevděčně a v rozporu

s dobrými mravy, jestliže podala žalobu na zrušení a vypořádání spoluvlastnictví, při kterém hrozí, že nemovitosti mohou být prodány ve veřejné dražbě, protože sám nemá dostatek finančních prostředků na vyrovnání podílu, tedy vyplacení manželky ze společného majetku, který však dříve býval jen jeho. Jak soud prvního stupně, tak soud odvolací dospěly k tomu, že jednání exmanželky spočívající v tom, že se žalobou domáhá zrušení podílového spoluvlastnictví, není nevděkem ve smyslu ust. § 2072 odst. 1 o. z.; nejde totiž o jednání, kterým by sledovala způsobení újmy exmanželovi, a nelze dovodit ani to, že by se zrušení podílového spoluvlastnictví domáhala v nevhodnou dobu. Odvolací soud konstatoval, že soud prvního stupně při rozhodování správně nepřihlížel (podle ust. § 2075 o. z.) k okolnostem, které nastaly více než 1 rok před uplatněním nároku na vrácení daru, pakliže žalovaná exmanželka ve vztahu k nim namítla opožděné odvolání daru podle § 2075 odst. 2 o. z.

### Odvolat dar je třeba v předepsané lhůtě

Podle ust. § 2072 o. z. může dárce od darovací smlouvy odstoupit pro nevděk obdarovaného, ublížil-li obdarovaný dárce úmyslně nebo z hrubé nedbalosti tak, že zjevně porušil dobré mravy. Podle ust. § 2075 odst. 1 o. z. může dárce dar pro nevděk odvolat do jednoho roku ode dne, co obdarovaný dárce ublížil, nebo do jednoho roku ode dne, kdy získal vědomost o důvodu pro odvolání daru.

Ačkoliv samotné právo odvolat dar je nepromlčitelné, jeho uplatnění v případě nevděku je omezeno roční lhůtou. Stanovení lhůty má smysl z toho důvodu, aby obdarovaný nežil neomezenou dobu v nejistotě, zda se dopustil nevděčného chování, či nikoliv. Lhůta pro uplatnění práva dárce dar odvolat běží obecně od okamžiku, kdy k činu, který dal za vznik nevděku, došlo. Je však třeba pamatovat i na situace, kdy se dárce o činu obdarovaného nedozví okamžitě (např. obdarovaný dárce odcizil nějakou věc). Pro tyto případy počítá zákon s alternativním počátkem běhu lhůty, kdy lhůta k uplatnění práva odvolat dar počíná běžet až od okamžiku, kdy se dárce o činu obdarovaného dozví. Jedná se zde v podstatě o kombinaci objektivní a subjektivní lhůty, přičemž subjektivní lhůta má přednost. Dárce nemůže uplynout lhůta k uplatnění práva odvolat dar, aniž by se dozvěděl o skutečnosti, která právo na uplatnění odvolání daru založila.

### Co je nevděk vůči dárce

V ust. § 2072 o. z. je definován pojem nevděk tak, že jde o chování, jímž obdarovaný dárce ublížil úmyslně nebo z hrubé nedbalosti způsobem zjevně porušujícím dobré mravy. Odstupuje-li dárce od darovací smlouvy pro nevděk, musí konkretizovat, v čem shledává chování obdarovaného nevděčným, resp. musí artikulovat, jak a čím mu obdarovaný ublížil, aby bylo možno posoudit, zda šlo o zjevné porušení dobrých mravů. K naplnění skutkové podstaty pro vrácení daru směřuje pouze takové závažné jednání obdarovaného vůči dárce (nebo členům jeho rodiny), které se zřetelem na všechny okolnosti konkrétního případu z hlediska svého rozsahu a intenzity a při zohlednění vzájemného jednání účastníků právního vztahu nevzbuzuje z hlediska společenského a objektivizovaného (nikoli jen podle subjektivního názoru dárce) pochybnosti o hrubé (podle současné právní úpravy zjevné) kolizi s dobrými mravy.

### Prohřešky z dávnější minulosti se nesčítají

V ust. § 2075 o. z. je předepsána lhůta, v níž může dárce dar pro nevděk odvolat. Že se jedná o ublížení popsané dárce v úkonu odvolání daru (konkrétní útrpnost, kterou dárce považuje za nevděk), vyplývá přímo ze slovního vyjádření dotčeného ustanovení. Nelze tudíž při zvažování, zda jde o nevděk ve smyslu ust. § 2072 o. z., tedy ublížení naplňující kritéria zjevného porušení dobrých mravů, které dárce opravňuje dar odvolat, přihlížet k (jiným) útrpnostem, jež obdarovaný dárce způsobil mimo dobu vymezenou ust. § 2075 o. z. To by pak byla lhůta jednoho roku uvedená v ust. § 2075 nadbytečná a irelevantní. Nelze proto kumulovat nevhodné počiny obdarovaného vůči dárce v řádu let a tyto pak v souhrnu označit za nevděk s tím, že posledním úkonem ve spojení s předchozími jednáními obdarovaného došlo podle dárce k naplnění skutkové podstaty nevděku. A proto i NS ČR akceptoval závěr a hodnocení nižších soudů, že v posuzovaném případě nelze přihlížet (podle ust. § 2075 o. z.) k okolnostem, které nastaly více než 1 rok před uplatněním nároku na vrácení daru, pakliže žalovaná ve vztahu k nim namítla opožděné odvolání daru podle § 2075 odst. 2 o. z.

Odvolací soud v posuzovaném případě akcentoval, že nikdo nemůže být nucen setrvat ve spoluvlastnictví, a každý ze spoluvlastníků tudíž může kdykoli žádat o své oddělení ze spoluvlastnictví, lze-li předmět spoluvlastnictví rozdělit, nebo o zrušení spoluvlastnictví. Závěr je, že uplatnila-li exmanželka v souběžně probíhajícím řízení své právo na zrušení podílového spoluvlastnictví, nelze v takovém jednání spatřovat porušení dobrých mravů. Nelze mít ani za to, že exmanželka podala žalobu o zrušení podílového spoluvlastnictví v nevhodnou dobu (přesto, že věděla, že dosud není splacen původní úvěr a on nemá dostatek finančních prostředků k vyplacení podílu, ani nemůže

získat další úvěr, takže mu hrozí, že pozbude vlastnické právo k nemovitosti, kterou získal od svých rodičů a dlouhodobě ji užíval k bydlení) a její jednání je tudíž zneužitím práva (výkonem práva, který sice formálně odpovídá zákonu či obsahu existujícího právního vztahu, avšak vzhledem k okolnostem případu je nepřijatelný, a tudíž zjevně v rozporu s dobrými mravy).

### Kdy nelze vypořádat spoluvlastnictví, protože je pro to nevhodná doba

Nejvyšší soud se v rozsudku ze dne 9. 12. 2015, spis. zn. 22 Cdo 5159/2014, vyjadřoval k tomu, kdy je nevhodná doba ke zrušení spoluvlastnictví ve smyslu ust. § 1140 odst. 2 o. z., a kdy proto lze výjimečně návrh na zrušení spoluvlastnictví zamítnout. Pro posouzení doby nevhodné ke zrušení spoluvlastnictví ve smyslu ust. § 1140 odst. 2 o. z. jsou rozhodné přechodné objektivní poměry týkající se společné věci, nikoliv osobní poměry spoluvlastníka (spoluvlastníků); pro posouzení, zda by některému spoluvlastníku (spoluvlastníkům) vznikla újma, jsou podstatné subjektivní okolnosti přechodné povahy. Úprava obsažená v ust. § 1140 odst. 2 o. z. nevylučuje výjimečné zamítnutí žaloby na zrušení a vypořádání spoluvlastnictví z důvodu zjevného zneužití práva ve smyslu ust. § 8 o. z. Jenomže: nemůže-li být v samotném podání návrhu na zrušení spoluvlastnictví spatřován nevděk, protože – jak uvádí zákon – nikdo nemůže být zásadně nucen setrvat ve spoluvlastnictví, nemůže být, logicky vzato, shledán nevděk v tom, kdy je takový návrh podán. Odvolací soud při právním posouzení věci vycházel ze zjištění, že žalovaná nepodala návrh na zrušení spoluvlastnictví proto, aby způsobilá žalobci újmu. Její motivací byla snaha zajistit si bydlení ve vlastním bytě (resp. obstarat si na to finanční prostředky) v situaci, kdy společný dům od roku 2009 užívá výlučně žalobce a ona byla nucena se z něho odstěhovat.

Námítka exmanžela, že nemá na vyplacení jejího podílu, a že mu tak podáním návrhu způsobí újmu, resp. zapříčiní ztrátu rodného domu, a že takové počínání je v rozporu s dobrými mravy, neuspěla. Takže se obnoví přerušené řízení o vypořádání spoluvlastnictví a skutečně se může stát, že – pokud manžel nevyplatí manželku nebo ona jeho – dům připadne úplně někomu jinému a oni si rozdělí peníze. Že to vůči exmanželovi bude tvrdé, dodávat nemusíme, ale způsobil si to sám.

Takže to byl soudně projednávaný případ (příběh), kdy dárce s požadavkem na negaci darovací smlouvy, neuspěl. A teď případ druhý, kdy naopak, protože byl značně předvídatelný, dárce mezitím uspěl, a tak rozvod manželství pro něj zřejmě nemusí představovat majetkový otřes, i když cesta soudní soustavou pro něj určitě nebyla a nebude jednoduchá. A to, že případ byl řešen ještě podle zrušeného občanského zákoníku, nehraje žádnou podstatnou roli.

### **Riskující podnikatel asi více myslí na budoucnost než obyčejný člověk**

Jiným manželům to také neklapalo, a proto se ještě v době trvání manželského svazku muž domáhal soudní cestou, tedy zažaloval manželku, aby mu vrátila několikero nemovitostí, které jí daroval, tj. které na ni převedl. Nešlo zřejmě ani tak o to, že by byl dříve býval tak štědrý, ale prostě jako podnikatel chránil rodinný majetek. Hrubé porušení dobrých mravů spatřoval manžel v tom, že v rozvodovém podání o něm manželka (ta tedy byla iniciátorkou rozvodu, zřejmě jí nedošlo, jakou dělá chybu) uvedla řadu nepřekvapujících a jeho pověst poškozujících tvrzení, dále dodal, že ho opakovaně uráží, sousedy informuje o smyšlených fyzických útocích a o obvinění z trestného činu či přestupku z důvodu údajného domácího násilí, přičemž manžel je pak povinen vše vysvětlovat na policii. Prostě, jak se říká, Itálie...

### **V „italském manželství“ těžko hledat vinu za krach vztahu**

Jenže soud prvního stupně mu nevyhověl. K tomu, že ho manželka psychicky týrá, dokonce na něj i fyzicky útočí a pak naopak tvrdí, že on napadl jí, soud konstatoval, že se zřetelem k tehdy probíhajícímu rozvodovému řízení je vytýkané chování výsledkem vzájemně eskalovaného napětí. Koneckonců po jednom takovém konfliktu museli oba, jak žena, tak i muž, vyhledat lékařské ošetření. K nevěře soud poznamenal, že byla důsledkem manželského rozvratu zapříčiněného citovým odcizením účastníků, vzájemné nedůvěry, a nakonec že povinnost věrnosti porušili oba manželé. Proto se zřetelem ke všem okolnostem případu navázání známosti žalovanou manželkou (v situaci, kdy žalobce rovněž navázal vztah s novou partnerkou) nelze kvalifikovat jako hrubé porušení dobrých mravů. Odvolací soud se s hodnocením soudu prvního stupně ztotožnil, uzavřel, že chování žalované manželky nespĺňuje důvody pro vrácení daru.

Žalobce si proto podal dovolání k Nejvyššímu soudu a tam už uspěl, po právní stránce určitě, i když na vrácení nemovitostí – jejich vydání zpět a přepsání vlastnictví na katastru – si bude muset počkat...

### **Pacta sunt servanda (Smlouvy se mají dodržovat)**

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 33 Cdo 1679/2016, ze dne 26. 4. 2018, vyhodnotil právní úpravu tak, že právo dárce domáhat se vrácení daru je založeno zákonem a souvisí s tím, že dárce poskytl obdarovanému majetkový prospěch, za který neobdržel žádnou protihodnotu. Obecně se proto očekává, že této velkorysosti dárce bude odpovídat adekvátní chování obdarovaného k dárce, případně ke členům jeho rodiny.

Právní vztah darování v případě nevhodného chování obdarovaného nezaniká

přímo ze zákona, ale záleží na dárce, zda své právo na vrácení daru využije.

Právo na vrácení daru bylo založeno ust. § 630 zrušeného občanského zákoníku (a je samozřejmě obsaženo i v novém občanském zákoníku, jak ostatně plyne i ze shora jako prvního uvedeného judikátu, a to v rozšířené podobě, a proto i pro další a nové případy můžeme vycházet z podaného výkladu NS).

Zákon možnost dohodnout si odlišnou úpravu podmínek vrácení daru nezakazuje (nezakazoval) a ani z povahy příslušného ust. § 630 nevyplývá nemožnost se od něj odchýlit; dotčeným ustanovením není totiž chráněn žádný veřejný zájem, reprezentovaný např. požadavkem ochrany slabšího subjektu.

Není tedy vyloučeno, aby si dárce s obdarovaným dohodli nejen další okolnosti, za nichž může dárce požádat o vrácení daru, než jaké stanoví zákon, ale i takové smluvní podmínky, jimiž nahradí zcela právní normu vrácení daru obsaženou v zákoně. A o to se manžel předvídatel postaral.

V jedné darovací smlouvě si manželé sjednali, že „darující má právo požadovat všechny darované nemovitosti nebo spoluvlastnické podíly na nich zpět v případě, že by se k němu obdarovaná zachovala zvláště zavrženímhodným způsobem či v rozporu s dobrými mravy nebo v případě, kdy by došlo k rozvodu manželství mezi dárce a obdarovanou“.

Tím podle soudu nahradili ustanovení zákona. Žalobce (dárce) se tak může podle svobodného ujednání stran darovací smlouvy domáhat vrácení daru ve třech případech „závadného chování“: prvních dvou vázaných na jednání obdarované (žalované), které však více či méně odpovídají i skutkové podstatě předvídané zákonem, a třetího vázaného na právní skutečnost „rozvodu manželství dárce a obdarované.“

První dvě možnosti asi budou manželovi v dalším řízení, protože NS zamítává rozhodnutí nižších soudů zrušit, k ničemu.

Ovšem díky ryze smluvnímu, zákonem nepředvídanému, ale smluvně ujednanému, důvodu se může vrácení nemovitostí dočkat. I když jej NS předem varoval, že případ nadále musí být hodnocen prizmatem dobrých mravů – je třeba zhodnotit, zda výkon jeho práva na vrácení daru není v rozporu s dobrými mravy.

### Obsah smlouvy je na jejich účastnících

Nezakazuje-li to nový občanský zákoník (o. z.) výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou pouze ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

Mám tedy za to, že podobné opatření jako učinil opatrný a předvídavý manžel v popísaném případě, ještě za úpravy dle starého občanského zákoníku, lze smluvně ujednat i nyní.

Může to být inspirace pro toho bohatšího z partnerů při vstupu do manželství, stejně jako varování pro toho chudšího.

Třeba se brzy setkáme i s podobným případem řešeným podle nového občanského zákoníku, kdy bude zmíněný přístup autoritativně potvrzen vrcholným soudem.

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

## > Švarcsystém ve světle judikatury soudního dvora EU

**Pracují od pondělí do pátku, zaměstnavatel kontroluje jejich příchody a odchody a eviduje odpracované hodiny jako ostatním zaměstnancům. Zároveň ale nejsou chráněni zákoníkem práce jako jiní zaměstnanci, neboť vykonávají činnost na živnostenský list, a místo aby dostali výplatní pásku, vystavují fakturu.**

**Jedná se o klasický případ nahrazování pracovní smlouvy nějakou formou obchodní spolupráce. To může být legitimní, živnostník je flexibilní, může mít více klientů a odpadá mnoho administrativy. Někdy jde však jen o snížení odvodové zátěže. Podle českého práva se často jedná o takzvaný švarcsystém, tedy zakázané obcházení pracovněprávních předpisů.**

### Švarcsystém

Poprvé byl ve větším rozsahu uplatněn podnikatelem Miroslavem Švarcem v 90. letech s cílem úspory nákladů, a to zejména odvodů pojistného na veřejnoprávní pojištění.

Švarc vlastnil obchodní dům, v němž se prodavači a další personál stali podnikateli, ačkoliv se na jejich pracovních podmínkách nic nezměnilo a šlo o klasickou závislou práci. Od tohoto podnikatele pak pochází název tohoto jevu.

Švarcsystém je nutné odlišovat od ostatních forem činností, které jsou si navzájem velmi podobné, jako jsou legální subdodávky a outsourcing.

**Outsourcing** využívá podnikatel, který část svého podnikání, jež není pro něj klíčová, zadává jinému podnikateli, který má právě tyto činnosti jako hlavní náplň práce. Jedná se například o vedení účetnictví, správu počítačového systému, úklid kanceláří apod.

**Subdodávkou** jsou případy, kdy z rozličných důvodů není podnikatel schopen zajistit splnění svých závazků prostřednictvím vlastních zaměstnanců, a proto je zajistí s využitím třetí osoby.

Tyto legální instituty je poměrně snadné definovat. Naproti tomu vymezit jasně vztah ilegálního švarcsystému není úplně jednoduché, obchodní společnosti většinou tuto nelegální činnost kryjí například formálním vznikem více společností, které si zaměstnanci navzájem půjčují a tím výrazně ztěžují možnost nelegální činnosti prokázat.

Švarcsystém není nikde definován, ale je za něj považována praxe, kdy fyzické osoby vykonávají práci pro jinou osobu mimo pracovněprávní vztahy jako osoby samostatně výdělečně činné, a to na základě obchodněprávních nebo občanskoprávních smluv, přičemž tato jejich činnost vykazuje znaky závislé práce. Dochází tak k obcházení podmínek zákoníku práce. Švarcsystém si podle Víta Doležálky, autora redakce FinExpert.cz, lze představit jako stav, v jehož důsledku není naplněno právo fyzické osoby na zaměstnání, přestože vykonává činnosti a je v obdobném postavení jako zaměstnanec. Předmětem smlouvy je samotný výkon činnosti, nikoliv zhotovení díla nebo jeho části, včetně použití vlastního nástroje či upotřebení vlastního materiálu apod. Uplatňuje se stav nadřízenosti a podřízenosti a při výkonu činnosti vystupuje osoba jménem zadavatele, nikoliv vlastním jménem.

### Závislá práce

Pro posouzení švarcsystému je důležité stanovit hranici mezi závislou prací a podnikáním. Rozdíl jsou mj. v personálních nákladech při shodném příjmu pracovníka v závislosti na typu smluvního vztahu, a to na úkor veřejných rozpočtů.

Zákoník práce jasně definuje závislou práci a povinnost vykonávat závislou práci výlučně v pracovněprávním vztahu. Závislou prací se rozumí taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, a to za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. Pokud jsou naplněny uvedené znaky, jde o závislou práci, kterou lze vykonávat jedně v základním pracovněprávním vztahu. Na ten se zároveň vztahuje úprava občanského zákoníku o právním jednání. Občanský zákoník chápe nahrazení pracovněprávních vztahů jako zastřené právní jednání, postup obcházející zákon. V případě švarcsystému by se tedy jednalo o zastřený pracovněprávní vztah. Jestliže má být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. Rozhodující bude skutečný obsah daného vztahu. Pokud tedy bude nějaká osoba vykonávat pro zaměstnavatele činnost vykazující znaky podnikání, měla by ji vykonávat na základě obchodní smlouvy, například smlouvy o dílo. A naopak, pokud činnost vykazuje znaky závislé práce, jedná se o pracovní činnost. Nesmí tak jít o předstírání samostatnosti a zastírání ryze závislé činnosti ani o zneužití práva.

V takovém případě se situace posoudí jako zastřené právní jednání se všemi právními důsledky: pokuta oběma smluvními stranám, doměření daně z příjmů ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění.

I dle pokynů Ministerstva financí pro stanovení veřejnoprávní daňové povinnosti není významné, jaký postup a jaké

prostředky obligačního práva byly zvoleny pro vznik soukromoprávního vztahu, neboť veřejnoprávní předpisy nedávají subjektům volbu v tom, jakým způsobem příjem z uzavřeného právního vztahu zdanit.

Při posuzování skutečnosti má tedy obsah přednost před formálním stavem, na předstíraný stav se nebere ohled a daňové a pojistné povinnosti se aplikují na skutečný stav.

### Důsledky švarcsystému

Někteří zaměstnavatelé využívají švarcsystém jako nástroj optimalizace svých výdajů. Činnosti vykonávané tzv. na fakturu jsou opravdu z pohledu odvodů daní a sociálního a zdravotního pojištění pro obě zúčastněné strany výrazně levnější než v pracovněprávním vztahu. Samozřejmě také přinášejí zisk osobě, která výkon nelegální práce umožní. Nicméně od účinnosti novely zákona o zaměstnanosti v roce 2012 je švarcsystém zakázán, a tudíž posuzován jako nelegální práce. Za využití nelegální práce hrozí nemalé pokuty ze strany inspektorátu práce. Jejich výše závisí na rozsahu činnosti a na míře prokázání. I OSVČ, která se na takové smlouvě podílela, může rovněž dostat pokutu.

Výkon nelegální práce je jednání společensky velice nebezpečné, neboť při něm jsou obcházeny zákony a z pracovněprávního hlediska je pozice samotného zaměstnance značně oslabena, navíc není vymezena jeho odpovědnost a zaměstnanec ani není chráněn například pro případy pracovních úrazů. Zaměstnavateli hrozí i trestněprávní postih za neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobných povinných plateb, přičemž od roku 2012 přichází do úvahy i trestní odpovědnost právnické osoby.

Švarcsystém zatěžuje navíc zvýšenou administrativou osobu samostatně výdělečně činnou, která na rozdíl od zaměstnance musí podávat daňová přiznání, přehledy o pojistném, vystavovat faktury apod.

### Švarcsystém a judikatura

Nelegální práce dle české právní úpravy připomíná nedeklarovanou a neohlášenou práci ve smyslu práva Evropské unie, tedy takovou práci, ze které nejsou odváděny daně ani platby do pojistných systémů. V České republice se jedná o zakázanou praxi, o výše popsaný švarcsystém. Podobně se k tomuto jevu staví ve Francii a Německu, kde ho označují jako falešná samostatná výdělečná činnost (Scheinselbstständigkeit). Evropská komise a Mezinárodní organizace práce dlouhodobě švarcsystém kritizují, poukazují zejména na významný nárůst tohoto jevu ve Slovenské republice, Polsku a Litvě. Problémy s potíráním nelegální práce mají ve všech státech Evropské unie. Ale ne ve všech členských státech je švarcsystém výslovně zakázána jako u nás. To však neznamená, že by byla tato praxe v plné míře legalizována.

V nedávné době Evropský soudní dvůr rozhodl, že na placenou dovolenou mají nárok i osoby samostatně výdělečně činné, které pracují pro nějakou firmu každý měsíc za odměnu. Jednalo se o případ z Velké Británie, která obdobně jako Česká republika, postihuje skryté zaměstnávání (disguised employees).

Občan Velké Británie požádal v okamžiku ukončení svého pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu svého zaměstnavatele, aby mu vyplatil finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou, a to za celou dobu, po kterou vykonával pracovní činnost, což činilo celkem 13 let. Společnost žádosti nevyhověla, což odůvodnila tím, že žadatel měl právní postavení osoby samostatně výdělečně činné. Nicméně již britský pracovní soud (Employment Tribunal) rozhodl, že žadatele je nutné považovat za pracovníka ve smyslu práva Evropské unie, a měl tedy nárok na náhradu za dovolenou, již se domáhal. Evropský soudní dvůr beze zbytku převzal argumentaci pracovního soudu a kontrakt osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnavatele uznal za pracovní poměr. Nic nepomohly argumenty zaměstnavatele, že daná činnost může být

provozována různými způsoby a v tomto případě nelze preferovat smluvní svobodu zúčastněných stran, které deklarovaly, že o pracovněprávní vztah neměly zájem. Evropský soudní dvůr konstatoval, že je na zaměstnavateli, aby si zjistil veškeré informace o svých povinnostech v pracovněprávní oblasti. Zaměstnavatel tak měl v tomto případě proplatit dovolenou pracovníkovi, který si ji v daném období nevyčerpal.

Soudní dvůr EU se neztotožnil ani s argumentem zaměstnavatele, že pracovník dovolenou ani čerpat nezačal. K tomu uvedl, že se nelze odchýlit od pravidla dané směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88, že všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů.

Z rozhodnutí soudního dvora EU vyplývá, že osoba může být samostatně výdělečně činná pro daňové účely, ale mít také zároveň status pracovníka. A práva pracovníků jsou téměř ekvivalentní právům zaměstnanců, mimo jiné i pokud jde o minimální mzdu a placenou dovolenou, i když se to netýká všech oblastí.

Soudy tak vzkázaly napříč Evropou, že všichni zaměstnanci, kteří pod statutem osoby samostatně výdělečně činné fakticky vykonávají závislou práci, aby zaměstnavatelům ušetřili na odvodech, mají nárok na placenou dovolenou podle práva Evropské unie.

V České republice v případě sporu o posouzení právního jednání rozhoduje soud, přičemž v judikatuře Nejvyššího správního soudu lze vysledovat případy, kdy původně obchodní vztah byl nakonec označen za pracovněprávní, neboť dominantním zákazníkem byla jediná obchodní společnost, která fakticky určovala hlavní atributy práce obdobně jako klasický zaměstnavatel.

Dané rozhodnutí Evropského soudního dvora potvrzuje českou praxi, neboť v České republice je možné zpětně takový vztah, jenž vznikl obcházením zákoníku práce, soudně napadnout a překvalifikovat na pracovněprávní se všemi právy a povinnostmi, tedy i nárokem na dovolenou.

Soudní dvůr EU sice konstatoval, že by neměl existovat žádný limit pro převedení dovolené do dalších období, což by mohlo vést k tomu, že by pracovníci mohli požadovat odměnu za dovolenou za několik let, ale nelze přitom zapomínat na promlčení těchto nároků, neboť pro tyto případy se dle české právní úpravy uplatní obecná tříletá lhůta.

*JUDr. Jakub Halíř, ředitel odboru sociálního pojištění pracoviště ČSSZ Brno, zdroj: časopis Národní pojištění*

## > Dovolená v kratším pracovním úvazku

**(Dovolená při kratší pracovní době, zvláště v kombinaci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby)**

**Částečnými pracovními úvazky, tedy podmínkami výkonu práce při kratší pracovní době, jsme se zabývali v č. 5/2017, ale v zájmu přiměřené délky článku jsme opomenuli podrobnější informace o nárocích na dovolenou, zvláště při kombinaci kratší pracovní doby s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, což je v praxi poměrně časté. Právní úprava a ani v praxi uplatňované postupy zaměstnavatelů nezkracují nárok zaměstnance s kratší pracovní dobou na dovolenou, pokud jde o její délku. Nepřesnosti, zpravidla asi k tíži, i když by mohly být i ve prospěch zaměstnance, však vznikají při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou, a to právě tehdy, má-li zaměstnanec v kratším pracovním úvazku pracovní dobu rozloženu nerovnoměrně.**

Ve většině článků a komentářů k problematice dovolené zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu se paušálně konstatuje, že kratší úvazek nemá vliv na nárok na dovolenou, ostatně i my jsme se takového zjednodušení v předchozím článku dopustili. Je to pravda, pokud jde o nárok na počet týdnů resp. dnů dovolené, ale nemusí tomu tak být vždy a ze všech úhlů pohledu, tedy je to poněkud zjednodušující hodnocení, pokud jde o výši náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, jakkoliv je každému asi zřejmé, že částečný pracovní úvazek se vždy projeví v celkově nižší částce náhrady mzdy nebo platu za celoroční dovolenou, avšak v praxi může dojít i k dalšímu neodůvodněnému snížení (již logicky z důvodu nižšího objemu pracovní doby snížené) náhrady mzdy nebo platu. Výši náhrady totiž může ovlivnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které není u kratších pracovních úvazků vůbec výjimečné. Výši náhrady neovlivní nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nebo v určitém období kalendářního roku (tedy situace, kdy zaměstnanec pracuje různý počet dnů v týdnu), s čímž výslovně počítá ust. § 213 odst. 4 zákoníku práce, pokud jde o stanovení nároku na dovolenou – určení počtu dnů dovolené, na kterou vznikne zaměstnanci nárok. Avšak výši náhrady mzdy může, ať již z pohledu zaměstnance negativně nebo pozitivně ovlivnit situace, kdy je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena v různých pracovních dnech pracovního dne, tedy zaměstnanec má v týdnu různé dlouhé pracovní směny. Jestliže má zaměstnanec s kratší pracovní dobou pracovní dobu v týdnu rovnoměrně rozloženou, tedy má stejně dlouhé pracovní dny ve všech dnech, kdy pracuje (např. 2 dny v týdnu 8 hodin), žádný problém v praxi nevzniká. Jestliže však má v různé pracovní dny různě dlouhou pracovní směnu (např. 2 dny v týdnu pracuje 6 hodin a 1 den 4 hodiny), dochází k problémům při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou.

### Dovolená nebo poměrná část za kalendářní rok, anebo dovolená za odpracované dny

Zaměstnanec, který standardně pracuje 5 dnů v týdnu na kratší pracovní dobu, vznikne nárok na dovolenou za kalendářní rok (nebo její část, pokud pracoval jen po část roku) po odpracování stejného počtu dní (směn), a to 60, jako zaměstnanec pracujícímu na plný úvazek. Jinak tomu je u dovolené za odpracované dny, která přichází v úvahu, pokud zaměstnanec nestihne odpracovat ani 60 dnů v kalendářním roce. Je pak rozdíl, jestli kratší úvazek spočívá v tom, že zaměstnanec pracuje méně dnů v týdnu nebo méně hodin každý pracovní den. Zaměstnanec, 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.

### Náhrada mzdy za dovolenou

Kratší pracovní doba neovlivňuje délku dovolené, na kterou vznikne zaměstnanci právo. Rozdíl oproti zaměstnancům s plnou pracovní dobou (ať už jde o standardní 40hodinovou týdenní pracovní dobu, nebo zkrácenou pracovní dobu) 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) resp. 5 dnům dovolené odpovídá 25 dnů dovolené za kalendářní rok, zatímco pro zaměstnance pracujícího kupř. jen 3 dny v týdnu to představuje jen 12 dní dovolené (4 týdny x 3 pracovní dny) při 4týdenní dovolené za kalendářní rok resp. jen 15 dnů dovolené (5 týdnů x 3 pracovní dny) při

5týdenní dovolené. 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.

### Různě dlouhé směny přinášejí problém s výpočtem náhrady příjmu

Problém vzniká, pokud zaměstnanec s kratším úvazkem nemá každý pracovní den stejně dlouhé pracovní směny. Pokud jsou jeho jednotlivé pracovní dny (pracovní směny) různě dlouhé (pracuje např. vždy v pondělí a úterý 8 hodin a ve středu jen 4 hodiny), je poté nutno doporučit a zajistit, aby dovolená byla čerpána spravedlivě a rovnoměrně – např. aby se nestalo, že ji zaměstnanec čerpá jenom ve dnech s 8 hodinami práce (což je výhodné pro zaměstnance, kdy mu vzniká vyšší než zákonu odpovídající mzdový nebo platový nárok) nebo naopak jen ve dnech, na které připadají jenom 4 hodiny práce (kdy by došlo ke zkrácení nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu). Jestliže má zaměstnanec v uvedené situaci, kdy v týdnu pracuje 3 dny, a to 2 dny 8 hodin a 1 den 4 hodiny, nárok na 12 dnů dovolené, ideální je, aby čerpal 8 dnů dovolené ve dnech, kdy má 8hodinovou směnu, a 4 dny, kdy má jen 4hodinovou směnu. To ovšem lze v praxi jen málokdy zajistit. Problém lze řešit přepočtem dovolené (stanovené v týdnech resp. dnech) na pracovní hodiny, což však nemá oporu v zákoníku práce, ten řeší, jak už bylo naznačeno, v ust. § 213 odst. 4 zákoníku práce toliko výpočet dovolené, čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. Tomu přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

### Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Stanovení nároku na dovolenou zaměstnance s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo období v kalendářním roce je snadné. Nárok na dovolenou v pracovních dnech se zjistí tak, že počet plánovaných pracovních směn v kalendářním roce vycházející ze stanovené (standardní) týdenní pracovní doby (a to bez ohledu na případné přesčasy, jakož i bez ohledu na v úvahu přicházející nebo již i naplánované čerpání dovolené – prostě o dovolené se v tomto případě neuvažuje) se vynásobí počtem týdnů dovolené (dovolené za kalendářní rok, na které má resp. bude mít zaměstnanec nárok, bez ohledu na to, zda tomu tak bude, tedy neřeší se jen poměrná část dovolené za kalendářní rok, ani případné krácení dovolené pro omluvenou nebo neomluvenou absenci, počítá se tedy zásadně se 4 týdny dovolené – základní výměra v podnikatelském sektoru, případně zvýšené na 5 týdnů resp. s 5 týdny dovolené u zaměstnavatelů jmenovaných v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy ve státní a veřejné správě a službách) a posléze vydělí počtem týdnů v roce (v praxi se používá jak číslo 52, tak přesnější číslo 52,143 resp. v přestupném roce 52,286). Můžeme to zjednodušit do vzorce:

$$\text{Nárok na dovolenou v pracovních dnech} = \frac{\text{Počet plánovaných směn dle stanovené týdenní pracovní doby} \times \text{počet týdnů dovolené u zaměstnavatele}}{\text{Počet týdnů kalendářního roku (52,143 nebo 52,286 v přestupném roce)}}$$

Vydělíme-li počet plánovaných pracovních dnů (pracovních směn) v kalendářním roce počtem týdnů v kalendářním roce, zjistíme průměrný počet plánovaných pracovních dnů připadajících na 1 týden.

Z tohoto průměrného počtu pracovních dnů na týden se pak vychází při zjištění celkového počtu pracovních dnů zaměstnance připadajících na jeho dovolenou, kdy se průměrný počet pracovních dnů připadajících na 1 týden vynásobí počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok v kalendářním roce.

### Přepočítání dovolené na hodiny

Ovšem takovýto přepočítání neřeší, jak už bylo naznačeno, případy zaměstnanců, kteří pracují v rozdílně dlouhých pracovních směnách. Pokud se takto postupuje, vznikají nepřesnosti. Řešením je stanovení náhrady mzdy nebo platu v době dovolené ve smyslu ust. § 222 odst. 1, kdy zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci za dovolenou náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny. Je rovněž možné přepočítat nárok zaměstnance na dovolenou vyjádřený v týdnech resp. pracovních dnech na jednotlivé pracovní hodiny, ale takový postup nemá oporu v zákoníku práce.

Nicméně jestliže to zaměstnanci i zaměstnavatelé vyhovuje, neměl by vzniknout problém – takovým postupem zaměstnanec není nijak krácen na svých mzdových (platových nárocích), takže by to nemělo vadit ani inspekčním orgánům kontrolujícím dodržování zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele, jakkoliv v nich tedy přepočítávání dovolené na hodiny není upraveno, avšak zákoník práce takové odchylce od zákonem předepsaných postupů nebrání.

Takový postup je spravedlivý, jelikož brání jak zvýhodnění, tak znevýhodnění zaměstnance. (Jak už bylo uvedeno, je to rozdíl oproti situaci, kdy by zaměstnanec čerpal dovolenou ve dnech, kdy má odpracovat méně pracovních hodin, pak by byl při čerpání dovolené znevýhodněn, nebo naopak čerpal dovolenou ve dnech, kdy má odpracovat více hodin, pak byl bezdůvodně zvýhodněn.)

Podobný postup již mohl být dávno v souladu se zákoníkem práce resp. přímo s jeho literou, avšak příslušnou novelu zákoníku práce, jejíž nová pravidla pro čerpání dovolené měla nabýt účinnosti 1. 1. 2018, však nejen že se nepodařilo před podzimními volbami do Poslanecké sněmovny v r. 2017 schválit, ale ani nebyl dokončen proces jejího projednávání, nicméně Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje analogickou novelu zákoníku práce, přičemž navrhuje účinnost nových pravidel pro čerpání dovolené od 1. 1. 2020.

### Chystané změny

Navrhuje se uzákonit zcela nová koncepte dovolené, která by byla založena na týdenní pracovní době zaměstnance, ať už půjde o stanovenou standardní pracovní dobu nebo zkrácenou pracovní dobu, anebo kratší pracovní dobu.

Právo na dovolenou, pokud jde o její rozsah resp. délku, by tak bylo ve výsledku vyjádřeno v hodinách, ačkoliv délka dovolené bude nadále odvozena od její výměry v týdnech. Již nebude rozhodné a podstatné, zda zaměstnanec pracuje v rámci rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby

Právo na dovolenou za kalendářní rok napříště, podle navrhované právní úpravy, získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli bude konat u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (ustanovení § 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (ustanovení § 80 zákoníku práce).

Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy má být, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů.

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nebude u něho konat během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl, nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu), bude mu příslušet, a to za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené má činit jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

Změna koncepce stanovení práva na dovolenou a její délku v závislosti na odpracované týdenní pracovní době umožňuje zrušit jeden její dosavadní samostatný typ, a to dovolenou za odpracované dny. Dovolená se proto bude rozlišovat již jen na dovolenou za kalendářní rok, poměrnou část dovolené a dodatkovou dovolenou.

Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn (aby fakticky nebyla poskytována v hodinách), bude stanoveno nové pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, ne však méně, než činí její polovina (což odpovídá dosavadní praxi), ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny.

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



# > Nevyčerpaná dovolená 2018 – – převod do roku 2019

**Zaměstnanci nečerpali vůbec nebo nevyčerpaní plně dovolenou za letošní rok 2018? Nevyčerpaná dovolená jim nepropadá, převádí se k čerpání do příštího roku. Pokud však zaměstnancům nebude zaměstnavatelem určena ani do 30. 6. 2019, určí si případně termín jejího čerpání příští rok sami. Budiž tato informace varováním zaměstnavatelům, kteří o právu zaměstnance nevědí, protože příští rok v létě by si skutečně mohli určit termín dovolené sami, ačkoliv jinak potřebují k čerpání dovolené, pokud o ni žádají, zaměstnavatelův souhlas – jinak určuje termín nástupu dovolené zaměstnavatel. Proto je vhodné určit část dovolené k čerpání zaměstnancům třeba ke konci roku – na období Vánoc, nebo včas určit termín jejího nástupu v r. 2019. A naopak budiž tato informace pozitivním zjištěním pro zaměstnance, kterým zaměstnavatel volno upírá.**

Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců (za předpokladu, že u zaměstnavatele působí – to přichází v úvahu třeba v nemocnici; pokud nepůsobí, řekněme v menší soukromé lékařské praxi, sestavuje rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel sám) tak, aby dovolená mohla být vyčerpana zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Při určení rozvrhu čerpání dovolené nutno přihlížet jednak k provozním důvodům zaměstnavatele, jednak k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

## Nástup dovolené určuje zaměstnavatel

Zaměstnavatel je povinen čerpání dovolené zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo (tedy například dovolenou za r. 2018 v r. 2018), ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. (Zákoník práce tedy v tomto ohledu už dávno nerozlišuje mezi dovolenou v rozsahu do 4 týdnů a nad 4 týdny, jak tomu bylo dříve, ačkoliv se s podobným výkladem ve všelijakých pochybných komentářích a radách lze stále setkat. Povinnost zaměstnavatele určovat čerpání dovolené – a to v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo – se vztahuje na celou dovolenou, na kterou zaměstnanci vzniklo v kalendářním roce právo. Není proto již třeba odděleně sledovat čerpání dovolené v rozsahu do 4 týdnů a nad 4 týdny, a vést tak dvojí evidenci dovolené.) Povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci vyčerpaní celé dovolené v daném kalendářním roce nemusí být splněna pouze ve dvou případech.

Pouze v případě, že jsou zde naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo překážky v práci na straně zaměstnance (například dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování nemoc-

ného člena rodiny nebo jiná překážka v práci), dojde k čerpání dovolené později. Jestliže je toto splněno (a pod naléhavé provozní důvody se přitom vejde téměř cokoli...), tak si zaměstnanci mohou převést dovolenou z letošního roku 2018 do roku 2019. Ani nemusejí o nic žádat, dovolená jim bude automaticky převedena.

Jestliže nemůže být dovolená vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že

- zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo
- z důvodu čerpání mateřské anebo
- rodičovské dovolené,

je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. (Např. dovolenou z r. 2018 je tedy z těchto důvodů možno převést k čerpání nejen do r. 2019, ale i do let dalších.)

Takže pokud třeba celý rok 2018 nebyl na dovolenou čas, zaměstnavatel neumožnil z naléhavých provozních důvodů její čerpání, a zaměstnanec s ní proto počítá až v r. 2019, ale zase bude hodně práce nebo naopak bude zaměstnanec dlouhodobě marodit, nevadí, dovolená se mu přesune až třeba do r. 2020 a z důvodu dlouhodobější překážky v práci – rodičovské dovolené – třeba až do r. 2021.

## Zaměstnancova žádost o dovolenou

Vedle dovolené (naplánované v rozvrhu jejího čerpání) může zaměstnanec kdykoliv zaměstnavatele o poskytnutí dovolené také sám požádat – s čerpáním dovolené ovšem musí zaměstnavatel vždy vyslovit souhlas.

Zaměstnavatel nemusí žádosti zaměstnance o čerpání dovolené vyhovět s výjimkou postupu dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce.

(Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.)

V praxi poměrně často sám zaměstnanec žádá o poskytnutí dovolené. Pokud příslušný vedoucí zaměstnanec takové žádosti vyhoví a svým podpisem požadovanou dobu čerpání dovolené odsouhlasí (potvrdí formulář žádosti o dovolenou), dochází k písemnému oznámení určené doby čerpání dovolené zaměstnanci.

## Právo určit dovolenou má rovněž zaměstnanec

Není-li čerpání dovolené určeno (zaměstnavatelem) nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.

Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

*Vznik práva zaměstnance určit si sám čerpání dovolené však neznamena zánik tohoto práva pro zaměstnavatele, záleží pouze na tom, kdo tohoto práva využije jako první.*

*Ztráta kontroly zaměstnavatele nad určitým čerpáním dovolené je ve své podstatě sankcí za porušení jeho povinnosti určit čerpání dovolené zásadně v roce, kdy na ni vznikl nárok nebo výjimečně z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky na straně zaměstnance do konce roku následujícího.*

Jestliže tedy zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené nebo části dovolené, která nebyla vyčerpána v kalendářním roce, za který přísluší, ani v roce následujícím, a to nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku, pak získává právo určit nástup dovolené též zaměstnanec.

Za určení čerpání dovolené zaměstnavatelem je třeba považovat i to, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci určí čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku, i když k čerpání dovolené na základě tohoto určení má dojít až po tomto datu, např. v červenci nebo kolem vánočních svátků atp. Rozhodující je, zda do 30. 6. následujícího roku zaměstnavatel určil zaměstnanci čerpání dovolené, nikoliv termín, na který bylo čerpání dovolené určeno.

Jestliže však zaměstnavatel o čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku nerozhodne, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.

Zaměstnanec je povinen oznámit čerpání dovolené ve stejné lhůtě, ve které oznamuje čerpání dovolené zaměstnavateli zaměstnanci.

**Pokud tedy zaměstnavatel neurčí nástup dovolené za r. 2018 do 30. června 2019, může si čerpání této dovolené určit zaměstnanec od 1. července 2019 sám.**

## Proplácení dovolené jen při skončení pracovního poměru

Na tom, že by zaměstnanec převedenou dovolenou nevyčerpal a nechal si ji proplatit, se se zaměstnavatelem dohodnout nemůže.

Zaměstnavatel nesmí poskytovat náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, tedy dovolenou tzv. proplácet namísto jejího faktického čerpání, pokud pracovní poměr trvá.

Zaměstnanci přísluší podle zákoníku práce náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

Poskytnutí náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou, kterou zaměstnavatel zaměstnanci neumožnil vyčerpat, lhostejno, zda proto, že její nástup neurčil zaměstnavatel nebo její nástup případně posléze neurčil ani sám zaměstnanec, je tedy možné výhradně při skončení pracovního poměru.

Jestliže tedy vznikne při skončení pracovního poměru zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

Jde o průměrný výdělek platný v den skončení pracovního poměru, tedy výdělek za kalendářní čtvrtletí předcházející datu skončení pracovního poměru.

(Jestliže pracovní poměr končí např. 31. ledna 2019, potom se pro výpočet náhrady za dovolenou použije průměrný výdělek za IV. čtvrtletí r. 2018.)

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

## > Ještě k novele vyhlášky o zdravotnické dokumentaci

**V minulém čísle časopisu Informace pro lékařské praxe jsme mimo jiné informovali o zrušení samostatné části zdravotnické dokumentace označené jako „Dokumentace ošetrovatelské péče“ a dále o zkrácení některých lhůt, po které je třeba zdravotnickou dokumentaci uchovávat.**

Byl jsem oprávněně upozorněn praktickou lékařkou pro děti a dorost, že informace o skartační lhůtě v případě registrujícího poskytovatele v oboru praktické lékařství pro děti a dorost není zcela úplná.

V případě, že pacient poskytovatele zdravotní služby oboru praktické lékařství pro děti a dorost změní svého registrujícího praktického lékaře pro děti a dorost, pak se desetiletá skartační lhůta počítá ode dne, kdy došlo ke změně poskytovatele.

V případě úmrtí pacienta, který je registrován u praktického lékaře pro děti a dorost, se desetiletá skartační lhůta počítá ode dne úmrtí tohoto pacienta.

V ostatních případech se desetiletá skartační lhůta počítá ode dne, kdy pacient dovrší devatenáctý rok svého věku.

Je tedy samozřejmé, že pokud pacient praktického lékaře pro děti a dorost změní svého registrujícího praktického lékaře pro děti a dorost, tato lhůta se počítá ode dne, kdy ke změně došlo, a jen po dobu dalších deseti let musí praktický lékař pro děti a dorost nadále archivovat dokumentaci.

Stejně tak v případě úmrtí takového pacienta se desetiletá lhůta počítá ode dne úmrtí.

Pokud nedošlo ke změně registrujícího poskytovatele ani k úmrtí pacienta, počítá se skartační lhůta od dovršení jeho 19 let, kdy podle zákona přechází do péče registrujícího poskytovatele v oboru všeobecné praktické lékařství.

Pokud jde o dokumentaci ošetrovatelské péče, týká se tato problematika především asi ústavní, případně jednodenní péče. Je skutečností, že novelizovaná vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, provedená novelou č. 137/2018 Sb., zrušila jako samostatnou část zdravotnické dokumentace tzv. Dokumentaci ošetrovatelské péče.

To však v praxi rozhodně neznamená, že by zdravotní sestry, praktické sestry, porodní asistentky, případně další nelékařští zdravotničtí pracovníci již neměli provádět zápisy do zdravotnické dokumentace.

Pouze tyto zápisy budou provádět do jednotné zdravotnické dokumentace, a nikoli do oddělené části, kterou vyplňovali pouze zdravotníci poskytující ošetrovatelskou péči.

Je naopak povinností zdravotních sester, porodních asistentek a dalších nelékařských zdravotnických pracovníků provádět jak zápisy do zdravotnické dokumentace týkající se zdravotního stavu pacienta z pohledu ošetrovatelské péče, např. zápisy o nutriční péči a léčebně-rehabilitační péči, tak i zápisy o provedených výkonech.

Oddělené vedení ošetrovatelské zdravotnické dokumentace, kdy zdravotní sestry musely vyplňovat i plno předem přesně stanovených kolonek, což je velmi administrativně zatěžovalo, sice bylo zrušeno, ale rozhodně to neznamená, že by zápisy o ošetrovatelské péči do zdravotnické dokumentace neměly být prováděny.

Naopak prováděny být musí.

V praxi však činilo někdy i potíže to, že s dokumentací ošetrovatelské péče se lékaři mnohdy neseznamovali, a byla tak vedena vlastně dvojí zdravotnická dokumentace – jedna, kterou vedli lékaři, a druhá, kterou vedly samostatně zdravotní sestry.

V některých případech, jež měly soudní dohru, se pak ukázalo, že informace zapsané v lékařské dokumentaci se rozcházel s informacemi zapsanými v ošetrovatelské dokumentaci, což pochopitelně přitěžovalo při řešení žalob jak zdravotnickým pracovníkům v trestním řízení, tak poskytovatelům zdravotních služeb v řízení o náhradu škody nebo nemajetkové újmy.

Je proto zcela správné, že tato samostatná část zdravotnické dokumentace byla zrušena a veškeré zápisy týkajících se ošetrovatelské zdravotní péče budou vedeny společně se zápisy týkajícími se lékařské zdravotní péče v jednotné přehledné zdravotnické dokumentaci.

*JUDr. Jan Mach,  
advokát převážně zaměřený  
na problematiku zdravotnictví*

# > K úhradové vyhlášce na rok 2019

**Dne 14. 9. 2018 byla vydána vyhláška č. 201/2018 Sb., o stanovení hodnot bodu, výše úhrad hrazených služeb a regulačních omezení pro rok 2019.**

Na rozdíl od předchozích let a v souladu s přáním nového ministra zdravotnictví došlo v dohodovacím řízení o hodnotě bodu, výši úhrad hrazených služeb a regulačních omezení v jednotlivých segmentech mezi poskytovateli zdravotních služeb a zdravotními pojišťovnami k dohodě, která byla Ministerstvem zdravotnictví schválena a publikována formou vyhlášky.

Úhradová vyhláška na rok 2019 vychází v zásadě ze stejných principů, z jakých vycházely již předchozí úhradové vyhlášky navazující na nálezy Ústavního soudu z roku 2013 (spisová zn. Pl. ÚS 19/13), kterým byla zrušena úhradová vyhláška pro rok 2013, neboť byla Ústavním soudem shledána jako právní předpis, který je v rozporu s ústavním pořádkem České republiky.

Od doby vydání tohoto nálezu vydavatel vyhlášky o hodnotě bodu, úhradách hrazených služeb a regulačních omezení dbá na to, aby za situace, kdy poskytovatel zdravotních služeb překročí stanovené limity předepisování léčivých přípravků nebo vyžádané péče, měl možnost odůvodnit překročení těchto limitů a dosáhnout tak neuplatnění regulační srážky případně i kompenzace, pokud regulační srážka již byla uplatněna.

Také úhradová vyhláška na rok 2019 obsahuje jak v segmentu lůžkové péče, tak v segmentu ambulantní specializované péče i gynekologie a porodnictví ustanovení o tom, že regulační omezení v případě překročení limitů preskripce a vyžádané péče se nepoužijí, pokud poskytovatel zdravotních služeb odůvodní nutnost jejich překročení.

V segmentu lůžkové péče je toto ustanovení uvedeno v příloze č. 1 k vyhlášce, písmeno C bod 2.4. pro segment specializované ambulantní péče je toto ustanovení uvedeno v příloze č. 3 k vyhlášce písmeno B bod 5.

Pro segment gynekologie a porodnictví je toto ustanovení uvedeno v příloze č. 4 k vyhlášce písmeno B, bod 2.

Z nálezu Ústavního soudu vyplynulo i to, že pokud poskytovatel zdravotních služeb překročí stanovený průměrný objem poskytování zdravotních služeb a odůvodní toto překročení nutností postupovat na náležité odborné úrovni, nemělo by rovněž dojít k uplatnění regulací, neboť poskytnutí péče na náležité odborné úrovni má přednost před ekonomickými ukazateli.

Zde však úhradová vyhláška zcela nekomponuje s nálezem Ústavního soudu, spisová značka Pl. ÚS 19/13, když zavádí kategorii finančně náročných pacientů, kteří se nezapočítají do objemu poskytnutých zdravotních služeb, pokud je péče o ně překročena pětinasobně, než je průměr, pokud jde o objem poskytovaných zdravotních služeb, zatímco v jiných případech, kdy nelze prokázat tuto skutečnost, zůstává objem poskytnutých zdravotních služeb nadále regulován.

Bylo by sice možno namítnout v případném soudním sporu, který by poskytovatel zdravotních služeb vedl proti některé zdravotní pojišťovně, že jde vlastně o dohodu mezi poskytovateli a zdravotními pojišťovnami, takže těžko žalovat na postup zdravotní pojišťovny vyplývající z takové dohody.

Takové stanovisko by však bylo možno akceptovat pouze tehdy, pokud by dohodu uzavřel osobně poskytovatel zdravotních služeb – příslušný soukromý lékař a to svobodně a dobrovolně, nikoli pokud dohodu za něho uzavřel profesní spolek zastupující zájmy poskytovatelů zdravotních služeb příslušného segmentu. Soukromý lékař není vázán tím, co „za něho“ uzavřel reprezentant jeho segmentu v dohodovacím řízení, a proto by asi nebylo možno argumentovat úspěšně tím, že jde vlastně o naplnění dohody, proto není možno proti její realizaci žalovat.

Pokud by tedy poskytovatel zdravotních služeb překročil stanovené limity objemu zdravotních služeb, avšak „nevešel by se do úhradové vyhlášky“, měl by stejně možnost domáhat se neuplatnění regulační srážky případně i kompenzace u soudu s odkazem na nálezy Ústavního soudu z roku 2013.

Je třeba podotknout, že také proti úhradové vyhlášce na rok 2015 byla podána ústavní stížnost, kterou Ústavní soud zamítl, ale v rámci nálezu kterým byl návrh na zrušení úhradové vyhlášky zamítnut, znovu Ústavní soud (byť částečně v novém složení) potvrdil, že toto zamítnutí nic nemění na tom, že nálezy Ústavního soudu, kterým byla zrušena úhradová vyhláška na rok 2013 a jeho závěry, jež jsou závazné pro všechny orgány a osoby České republiky, jsou nadále platné a závazné.

Skutečnost, že bylo nezbytné překročit limity preskripce nebo limity vyžádané péče, však musí odůvodnit poskytovatel zdravotních služeb, a nestačí tedy obecné

odůvodnění, že si nikde nepočínal nehospodárně, vše, co ordinoval, bylo indikováno, a tudíž nelze regulace uplatnit.

Poskytovatel zdravotních služeb, který má v úmyslu odůvodnit překročení stanovených limitů a žádat, aby nebyla uplatněna regulace, musí konkrétním rozбором prokázat, na základě čeho došlo k překročení stanovených limitů preskripce nebo vyžádané péče, konkrétně kteří jeho pacienti vyžadovali náročnější zdravotní péči, kdy bylo nezbytné vyžadovat specializovanou vyšetření komplementu, zobrazovací vyšetření, laboratorní vyšetření apod. a že nebylo možno při postupu lege artis tato vyšetření nevyžadovat, uvést konkrétní pojištěnce příslušné zdravotní pojišťovny, kterých se týkaly zvýšené náklady, a konkrétně dovodit, že bez překročení regulačních omezení by nebylo možno zdravotní péči na náležitě odborné úrovni poskytnout.

V této souvislosti podotýkáme, že je vhodné příslušnou zdravotní pojišťovnu upozornit již v průběhu příslušného roku, jakmile příslušné okolnosti nastanou, že jsme převzali do péče nebo poskytujeme zdravotní služby jejich pojištěnci nebo pojištěncům, které si vyžádají zvýšené náklady, pokud jde o předepisování léčivých přípravků nebo vyžádanou péči, a je třeba předběžně počítat s tím, že nebude možno dodržet stanovené limity preskripce a vyžádané péče a dojde k jejich překročení, na což poskytovatel zdravotních služeb příslušnou zdravotní pojišťovnu předem upozorňuje.

Naprosto nemístné je používání termínu „odvolání“ při jednání se zdravotní pojišťovnou.

Pokud zdravotní pojišťovna sdělí poskytovateli zdravotních služeb uplatnění regulačních omezení a poskytovatel proti jejímu sdělení vznese námitky (nikoli tedy podá „odvolání“), pak jedna ze smluvních stran (obchodních partnerů) namítá konkrétní argumenty proti stanovisku druhého smluvního partnera.

Zdravotní pojišťovna o námitkách nikoli „rozhodne“, ale na námitky odpoví.

Pokud s odpovědí není poskytovatel zdravotních služeb spokojen, má podle rámcové smlouvy i individuálních smluv právo vyvolat osobní jednání s představiteli příslušné zdravotní pojišťovny, které se má uskutečnit do 2 týdnů ode dne, kdy žádost byla zdravotní pojišťovně doručena.

Stanoviskem zdravotní pojišťovny k námitkám poskytovatele (nesprávně řečeno „rozhodnutím zdravotní pojišťovny o odvolání poskytovatele“), tedy není uzavřena cesta k dalšímu vyjednávání o případném zmírnění nebo neuplatnění regulačních limitů.

Pokud při osobním jednání se zástupci příslušné zdravotní pojišťovny nedojde k dohodě, pak lze vyvolat na ústřední úrovni smířčí jednání, podle rámcové smlouvy i individuálních smluv.

Pokud ani v rámci smířčího jednání nedojde k dohodě, je na poskytovateli zdravotních služeb, aby uvážil, zda ve věci povede soudní žalobu a soudní spor, či nikoli.

*JUDr. Jan Mach,  
advokát převážně zaměřený na problematiku zdravotnictví*

Plné znění úhradové vyhlášky číslo 201/2018 Sb., o stanovení hodnot bodu, výši úhrad hrazených služeb a regulačních omezení pro rok 2019 najdete na stránkách ČLK.

Předplatitelům časopisu ji na vyžádání na e-mailu info@infolekar.cz zašleme.

Od 1. 10. 2018 došlo, z rozhodnutí Státního ústavu pro kontrolu léčiv, ke snížení koncové (maximální) ceny u vakcíny Prevenar 13 z **1 599,84 Kč** na částku **1 513,94 Kč** a tím i ke snížení maximálního doplatku.

Porovnání původní a nové ceny naleznete v následující tabulce:

Platné od	Produkt	balení	Úhrada/ balení v Kč	Max. doplatek/ balení v Kč
1. 10. 2017	PREVENAR 13	1x0,5 ml	998,68	601,16
<b>NOVĚ</b>				
1. 10. 2018	PREVENAR 13	1x0,5 ml	998,68	515,26

Výše úhrady ze zdravotního pojištění zůstala beze změny (tedy ve výši **998,68,- Kč**).

# > Zvýšení rozhodné částky příjmu

## Zdravotní pojištění a zvýšení „rozhodné částky“ příjmu od 1. 1. 2019 v příkladech

Ve zdravotním pojištění se v některých situacích odvíjí placení pojistného a plnění souvisejících zákonných povinností zaměstnavatelem od výše zúčtovaného příjmu zaměstnance. Kromě dohody o provedení práce (resp. více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele), kde o vzniku zaměstnání rozhoduje v kalendářním měsíci příjem převyšující 10 000 Kč, máme ještě jednu velmi důležitou hodnotu. Touto hodnotou je do konce roku 2018 částka 2500 Kč, která podle ustanovení § 5 písm. a) bodů 4–6 z. č. 48/1997 Sb. přímo ovlivňuje placení pojistného u:

- a) člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci (i funkci), za kterou je jím odměňován,
- b) osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, resp. více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele,
- c) dobrovolného pracovníka pečovatelské služby.

„Rozhodná částka“, tedy v roce 2018 ještě v hodnotě 2500 Kč, vychází pro účely zdravotního pojištění z takzvané průměrné mzdy. A právě v důsledku pravidelného zvyšování této průměrné mzdy od 1. ledna 2019 se návazně zvyšuje i tato „rozhodná částka“.

Nařízením vlády č. 213/2018 Sb. ze dne 19. 9. 2018 představuje výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017 hodnotu 30 156 Kč. Výše přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu činí 1,0843. Součinem těchto dvou částek dostaneme po zaokrouhlení průměrnou mzdu pro rok 2019 ve výši 32 699 Kč.

Podle ustanovení § 6 odstavec 2 zákona č. 187/2006 Sb. (do konce roku 2018 ve spojení s Nařízením vlády číslo 410/2011 Sb.) se částka rozhodného příjmu zvýší od 1. ledna kalendářního roku.

Pokud jedna desetina součinu všeobecného vyměřovacího základu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění, který o dva roky předchází tomuto kalendářnímu roku, a přepočítacího koeficientu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu bude po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů vyšší než dosud platná částka rozhodného příjmu; rozhodný příjem se stanoví ve výši této desetininy po tomto zaokrouhlení. Pro účely zdravotního pojištění se tímto stanovuje **od 1. 1. 2019 částka tzv. započitatelného příjmu na 3000 Kč**. Neboli platí, že pokud příjem osob výše vyjmenovaných pod písmeny a)–c) nedosáhne od 1. 1. 2019 alespoň 3000 Kč, nevznikají pro zaměstnavatele z titulu takového příjmu ve zdravotním pojištění žádné povinnosti a svůj pojistný vztah si musí dotyčná osoba řešit některou z těchto variant uvedených v závěru.

Průměrná mzda se přímo dotýká zaměstnavatelů (a jejich prostřednictvím i zaměstnanců) a osob samostatně výdělečně činných a ovlivňuje následující oblasti:

- 1) účast vybraných skupin zaměstnanců na zdravotním pojištění v návaznosti na výši dosaženého příjmu – viz výše pod body a)–c),
- 2) minimální vyměřovací základ a minimální výši zálohy OSVČ,
- 3) stanovení pravděpodobné výše pojistného.

V tomto pojednání se nebudeme věnovat výše zmíněným bodům 2) a 3), ale v dalším textu se formou příkladů zaměříme výhradně na postupy zaměstnavatele v přímé vazbě na výši zúčtovaného příjmu u specifických skupin osob-zaměstnanců, kdy si ukážeme i praktická řešení na přelomu let 2018/2019.

### I. Člen družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci (i funkci), za kterou je tímto družstvem odměňován

#### Příklad č. 1

Člen družstva bez pracovněprávního vztahu k družstvu vykonává pro družstvo úklidové práce za odměnu 2800 Kč.

V měsíci prosinci výše příjmu účast na zdravotním pojištění založila, ovšem v měsíci lednu již nikoliv. Zaměstnavatel odhlásí osobu jako zaměstnance k datu 31. 12. 2018, od ledna 2019 si pojištěnec musí řešit svůj pojistný vztah jiným způsobem – viz závěr.

#### Příklad č. 2

Člen družstva vykonává v družstvu funkci s měsíční odměnou 2000 Kč. Zároveň je zaměstnancem s měsíčním příjmem 24 000 Kč.

Vyměřovacím základem bude v tomto případě úhrn příjmů, tedy částka 26 000 Kč. Neplacení pojistného z částky 2000 Kč se týká výhradně situace, kdy jsou splněny podmínky definované v ustanovení § 5 písm. a) v bodě 4. z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

### II. Zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti, popřípadě více dohod o pracovní činnosti u téhož zaměstnavatele

#### Příklad č. 3

Příjem zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti činil v prosinci 2499 Kč a v lednu 2999 Kč.

Ani v jednom z obou měsíců není dosaženo částky potřebné pro vznik

zaměstnání (resp. osoba není z pohledu zdravotního pojištění zaměstnancem), proto zaměstnavatel žádné pojistné platit nebude.

Pojištěnec si musí jiným způsobem řešit svoje zdravotní pojištění, třeba registrací v kategorii osoba bez zdanitelných příjmů.

#### **Příklad č. 4**

Zaměstnanec pracuje u jednoho zaměstnavatele na základě dvou dohod o pracovní činnosti s příjmy 1400 Kč a 1500 Kč. Při řešení této situace není důležité, jestli se v kalendářním měsíci jedná o dohodu uzavřené takzvaně „za sebou“ nebo o dohody souběžně běžící. Rozhodující skutečností je úhrnná výše příjmu za daný kalendářní měsíc.

V průběhu roku 2018 účast na zdravotním pojištění vznikla (úhrn příjmů činil alespoň 2500 Kč) a zaměstnavatel případně řešil dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu 12 200 Kč. Od 1. ledna 2019 není ani v součtu příjmů dosaženo částky 3000 Kč, zakládající povinnost placení pojistného.

#### **Příklad č. 5**

Pojištěnec je zaměstnán u dvou zaměstnavatelů, u každého pracuje na dohodu o pracovní činnosti s příjmy 2800 Kč a 2900 Kč.

Protože ani v jednom zaměstnání nedosáhl příjem na dohodu o pracovní činnosti 3000 Kč, nemá osoba od ledna 2019 řešen daným stavem svůj pojistný vztah a musí postupovat ve smyslu dále uvedeného.

Tyto hodnoty nelze sečíst, jelikož nejsou zúčtovány u jednoho zaměstnavatele.

Ovšem v roce 2018 pověřený zaměstnavatel případně prováděl dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu.

#### **Příklad č. 6**

Zaměstnanec pracuje od ledna do června 2019 na dohodu o pracovní činnosti s příjmem 1800 Kč. Do měsíce července je na základě již skončené dohody zúčtována odměna 1000 Kč.

V případě příjmů zúčtovaných po skončení některé z dohod platí při řešení této situace, že příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení dohody (která nezaložila účast na zdravotním pojištění) se považuje za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila.

Když sečteme příjem v měsíci červnu ve výši 1800 Kč s odměnou po skončení dohody 1000 Kč, nebude v úhrnu dosaženo potřebné částky 3000 Kč, a tudíž se problematika placení pojistného řešit nebude.

Kdyby však činila odměna zúčtovaná do července 1200 Kč, pak by se situace zásadním způsobem změnila. Dodatečně zúčtovaná odměna by v součtu s příjmem v kalendářním měsíci, ve kterém dohoda skončila, činila 3000 Kč s těmito povinnostmi zaměstnavatele:

– v posledním kalendářním měsíci trvání této dohody vznikne zaměstnání, proto musí být osoba jako zaměstnanec na tento měsíc přihlášená u zdravotní pojišťovny s použitím kódů „P“ k datu 1. 6. 2019 a „O“ k datu 30. 6. 2019 (pokud dohoda neskončila v červnu dříve),

– podat za měsíc červen 2019 opravný Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele, na kterém však bude pouze navýšen počet zaměstnanců (o jednoho),

– za měsíc červenec 2019 odvést pojistné z částky vyměřovacího základu 3000 Kč ve výši 405 Kč; úhradu je zapotřebí provést v rámci hromadné platby nejpozději do 20. 8. 2019, a to již připsáním platby na určený účet příslušné zdravotní pojišťovny.

Vzhledem k tomu, že 1. červenec 2019 je datem, ke kterému mohou pojištěnci standardní cestou změnit zdravotní pojišťovnu, upozorňuji zaměstnavatele, aby této okolnosti vždy věnovali zvýšenou pozornost (v dané souvislosti podotýkám, že zdravotní pojišťovnu lze změnit i k 1. 1. kalendářního roku, ovšem jednou za dvanáct měsíců). Kdyby zaměstnanec skutečně změnil k datu 1. července 2019 zdravotní pojišťovnu, provedl by zaměstnavatel odvod částky pojistného ve výši 405 Kč ve prospěch té zdravotní pojišťovny, ke které zaměstnanec k 1. 7. 2019 přestoupil.

#### **Příklad č. 7**

Zaměstnanec má na přelomu let 2018/2019 u jednoho zaměstnavatele souběžné příjmy, a to na základě pracovní smlouvy 22 000 Kč a na dohodu o pracovní činnosti 2700 Kč.

Vyměřovacím základem za prosinec je částka 24 700 Kč, za leden pak 22 000 Kč.

#### **Příklad č. 8**

Zaměstnanec (poživatel důchodu) pracoval u zaměstnavatele na přelomu let 2018/2019 s těmito příjmy:

listopad:	2600 Kč
prosinec:	2750 Kč
leden:	0 Kč (nemoc)
únor:	2800 Kč
březen:	3100 Kč

Pro placení pojistné a plnění dalších zákonných povinností zaměstnavatele rozhoduje ve zdravotním pojištění u dohod zásadně výše zúčtovaného příjmu, neřeší se například problematika zaměstnání malého rozsahu. V návaznosti na výši zúčtovaného příjmu je postup zaměstnavatele následující:

1) Přihlásit osobu jako zaměstnance u zdravotní pojišťovny kódem „P“ k datu 1. 11. 2018 (za předpokladu, že zaměstnanec skutečně tento den začal pracovat), zároveň použít k tomuto datu i kód „D“.

2) Příjem zaměstnance nedosáhl v měsících lednu a únoru 2019 nové „rozhodné částky“ 3000 Kč. V této souvislosti použije zaměstnavatel kód „O“ k datu 31. 12. 2018, čímž oznámí zdravotní pojišťovně, že tato osoba přestala být pro účely placení pojistného na zdravotní pojištění zaměstnancem, a to z důvodu výše příjmu.

Z částky hrubého příjmu 2800 Kč, dosažené v únoru, nevzniká účast na zdravotním pojištění, pojistné se neodvádí.

3) Zaměstnavatel znovu přihlásí zaměstnance u zdravotní pojišťovny kódem „P“ k datu 1. 3., odhlásí jej kódem „O“ k datu 31. 3. a za měsíc březen odvede pojistné z dosaženého příjmu.

V měsících, kdy se částkou příjmu stane osoba zaměstnancem a vznikne ve zdravotním pojištění zaměstnání (tedy v listopadu, v prosinci a v březnu), odvede zaměstnavatel pojistné sazbou 13,5 % z dosaženého příjmu.

Po celé období trvání dohody patří zaměstnanec mezi osoby, za které platí pojistné stát, takže odhlášením zaměstnance na měsíce leden a únor pojištěnci žádný problém ve zdravotním pojištění nevznikne.

#### **Příklad č. 9**

V jednom měsíci u jednoho zaměstnavatele příjem na dohodu o pracovní činnosti nedosáhne 2500 Kč a na dohodu o provedení práce nepřevyšuje 10 000 Kč.

Ve zdravotním pojištění se pro účel vzniku zaměstnání počítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele.

Protože se nejedná o stejný typ dohody, není v právní úpravě zdravotního pojištění opora pro sčítání takových příjmů, nezakládajících účast na zdravotním pojištění.

Z titulu takových zaměstnání účast na zdravotním pojištění nevznikne, protože u žádné z dohod není dosaženo potřebné částky příjmu. V takových a obdobných případech je ze strany zaměstnavatele vhodné či žádoucí, aby uvědomil pojištěnce (zaměstnance) o dané skutečnosti, případně mu naznačil možnosti řešení vzniklé situace – viz závěr.

#### **Závěr**

Pokud nemá pojištěnec řešené zdravotní pojištění zaměstnáním, v roce 2019 v situacích definovaných v ustanovení § 5 písm. a) v bodech 4)–6) z. č. 48/1997 Sb. s příjmem alespoň 3000 Kč za rozhodné období kalendářního měsíce, přicházejí alternativně v úvahu tyto možnosti řešení pojistného vztahu:

- 1) jiné zaměstnání, zakládající účast na zdravotním pojištění dle § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb.,
- 2) podnikání jako OSVČ ve smyslu ustanovení § 5 písm. b) stejné právní úpravy,
- 3) registrace v kategorii osob, ze které platí pojistné stát podle § 7 odst. 1 téhož zákona.,  
přičemž postačí v rámci příslušného kalendářního měsíce třeba i jen jeden den evidence v některé z těchto tří kategorií. Například celý kalendářní měsíc leden je de facto vyřešen tím, když zaměstnanec nastoupí do zaměstnání dne 31. 1. Ovšem za situace, kdy zaměstnavateli vznikne povinnost odvést z dosaženého příjmu pojistné, což je vždy například při sjednání pracovní smlouvy.

Není-li využita ani jedna z těchto tří uvedených možností, stává se pojištěnec na celý příslušný kalendářní měsíc osobou bez zdanitelných příjmů s povinností přihlásit se do této kategorie a zaplatit pojistné ve výši 13,5 % z minimální mzdy.

Alternativně přichází v úvahu i vynětí z českého systému veřejného zdravotního pojištění, kdy nejpoužívanějšími možnostmi jsou:

#### **a) Výkon výdělečné činnosti v zahraničí ve smyslu koordinačních nařízení Evropské unie**

U osob ze států Evropské unie včetně Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska se postupuje podle Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, včetně prováděcího Nařízení č. 987/2009.

Jedním ze základních principů těchto nařízení je pojištění (neboli účast ve všech systémech sociálního zabezpečení) ve státě, na jehož území je vykonávána výdělečná činnost.

#### **b) Dlouhodobý pobyt v zahraničí**

O dlouhodobém pobytu v cizině hovoříme tehdy, jsou-li splněny tyto tři podmínky:

1. nepřetržitý pobyt v cizině trvá déle než 6 měsíců,
2. zdravotní pojištění v cizině trvá po celou dobu pobytu v cizině,
3. písemné prohlášení o ukončení platby pojistného bylo doručeno zdravotní pojišťovně před dnem ukončení platby pojistného.

Osoba splňující uvedené podmínky je tímto vyňata ze zdravotního pojištění v ČR a současně je povinna [stejně jako při ukončení pojištění z důvodu uvedeného v bodě a)] odevzdat průkaz zdravotní pojišťovny.

Za osobu dlouhodobě pobývajících v cizině nikdo pojistné v ČR neplatí, současně však tato osoba nemá po uvedenou dobu nárok na poskytování hrazených služeb českým systémem veřejného zdravotního pojištění.

*Ing. Antonín Daněk,  
odborník na zdravotní pojištění*



## > Psychopatie a psychopati

O psychopatii napsal v roce 1941 první učebnici *The Mask of Sanity* (Maska přičetnosti) americký psychiatr H. Cleckley. Psychopatie patří do tzv. **temné triády** subklinických dimenzí osobnosti, spolu s narcismem a machiavelismem.

**Narcismus** je vlastnost projevující se snahou o dosažení přiměřené sebeúcty a sebelásky. Narcistická osobnost se vyznačuje pocity grandiozity, nadřazenosti, arogantním chováním a sebestředností.

Pro **machiavelistickou osobnost** je typický cynismus, taktizování a manipulace s ostatními. Psychopatie pak v sobě ukrývá jak rysy narcismu, tak i machiavelismu. Dle Koukolíka (2016) charakterizuje psychopatii antisociální chování, oploštěný afekt, impulzivita a problematické mezilidské vztahy. Psychopati jsou sobečtí, manipulující, neodpovědní, bez strachu, emočně ploší, bez empatie a bez výčitek svědomí, snaží se druhé lidi ovládat. Robert Hare, kanadský kriminální psycholog, jehož výzkum byl zaměřen na psychopatologii a psychofyziologii, zasvětil zkoumání těchto společensky nebezpečných, obtížně odhalitelných a nesnadno léčitelných jedinců celý svůj profesní život. K tomu také vyvinul před 40 lety nástroj zvaný *Psychopathy Checklist* (seznam psychopatických rysů).

Položky z Dotazníku psychopatie tvoří čtyři pilíře psychopatické osobnosti: afektivní pilíř, interpersonální pilíř, antisociální pilíř a životní styl.

**Afektivní pilíř** představuje absenci svědomí, pocitů viny a empatie, bezcitnost, oploštělé povrchní citění, neschopnost převzít odpovědnost za své činy.

Pro **interpersonální pilíř** je typické velikášství a sebepřeceňování, povrchní půvab, patologická lhavost a manipulace s ostatními. Obsah **antisociálního pilíře** tvoří nízká sebekontrola, problémové chování či delikvence v dětství a dospívání a kriminální univerzalita. **Životní styl** je charakterizován sklony k nudě a potřebou neustálé zevní stimulace, parazitování na ostatních, neschopnost plánování a impulzivita (Koukolík, 2016).

Termínu psychopatie se v českém odborném prostředí neuzívá, lze jej překládat buď jako disociální poruchu osobnosti, nebo obecně jako jakoukoli poruchu osobnosti. Častěji se uplatňuje význam disociální poruchy osobnosti, který užívá i Hare.

Dle Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN 10) je disociální porucha definována jako nelítostný nezájem o druhé lidi, neotřesitelný a trvalý postoj nezodpovědnosti a bezohlednosti vůči společenským normám, neschopnost udržet trvalé vztahy, nízká tolerance frustrace a nízký práh pro uvolnění agrese, neschopnost zakoušet vinu a poučit se ze zkušenosti a tendence ke svádění viny na někoho jiného.

### PSYCHOPATI MÉNĚ A VÍCE ÚSPĚŠNÍ (NEÚPLNÍ A ÚPLNÍ)

Cleckley si všiml, že u části psychopatů se porucha nevyvinula úplně, daleko lépe pak udržují dojem, že jsou normální, a nekončí ve vězeních ani psychiatrických zařízeních. Hare popisuje, že v rámci psychopatie se jedná vždy o určitou škálu, která může mít různou míru závažnosti. Aby byl někdo označen za člověka s disociální poruchou osobnosti, musí splňovat definovaná kritéria, která se týkají toho, že jedinec vlastně není schopen fungovat v lidské společnosti a často se u něj objevuje kriminální chování, závažné narušování společenských norem, tendence k násilí a že musí vykazovat nějaké antisociální chování, které je pozorovatelné navenek. Hare mluví o subklinických psychopatech, jiní autoři o sociálně obratných, sociálně dobře přizpůsobených či úspěšných. Koukolík a Drtilová (2006) používají také pojem *deprivanti*, neboť v původní studii z roku 1996 považovali pro vznik psychopatie za klíčovou citovou deprivaci v raném dětství. Následné studie souvislosti citové deprivace s vývoje psychopatie potvrdily. Psychopati úspěšní se nechovají fyzicky násilně a jejich podíl ve vyšších manažerských kruzích a špičkách organizací je odhadován na 3,5 %. V běžné populaci se podíl psychopatů odhaduje jako 1%, na tři muže připadá jedna žena (Koukolík, 2016). Někteří badatelé psychopaty popisují jako sociální chameleony, téměř neviditelné lidské predátory. Psychopatie je pravděpodobně dána geneticky, psychopatem se člověk rodí. Psychopatičtí rodiče budou mít s velkou pravděpodobností psychopatické potomky.

Koukolík (2015) uvádí, že u dospělých psychopatů byly v řadě studií zjištěny stavební a funkční odchylky ve stavbě mozku, naopak některé studie odchylky nezjistily, což se se vykládá tím, že psychopatie nemusí být podle některých autorů jednotná porucha.

### PSYCHOPAT JE SOCIÁLNÍ PREDÁTOR

Jak říká Ptáček (2018), psychopat je vnitrodruhová šelma, kterou přitahuje moc. Neúspěšní psychopaté s velkými ambicemi končí ve vězení, neúspěšní s menšími ambicemi za přepážkami úřadů, pošt a obchodů. Úspěšní psychopaté jsou ve vedoucích pozicích v korporátní sféře, státních institucích, obchodu, politice. Psychopaty přitahují politická, sociální či náboženská uskupení, protože jsou založena na kolektivní důvěře, a tak zde vidí snadné cíle. Rozlišují se tři typy psychopatů.

Prvním je lhář a podvodník, spíše sociopat, který je často dopaden. Druhým typem je tyran a násilník a třetím manipulátor, který má výborné znalosti psychologie.

Jak uvádí Hare (2015), pro člověka s psychopatickou poruchou osobnosti je primárním cílem oklamat a zmanipulovat ostatní, rádi hrají hry s lidmi a pátrají po slabších jedincích, zastrašují ostatní, parazitují na svém okolí, vybírají si kořist a zneužijí každého, s kým přijdou do styku, dokonce dokáží oklamat i zkušené a trénované psychology.

Psychopati jsou úspěšní a nenápadní, dobří znalci lidí, kopírují sociální kódy, nemají strach a jsou vychytralí.

Dle Hareho jsou psychopati-predátoři tak úspěšní proto, že je nesužují pochybnosti a obavy vyvolané svědomím.

Dle Duttona (2013) je přesvědčovací síla psychopatů nedostupná a jejich psychologická sebe prezentace pověstná. Místo emocí mají čísla. Hojně citovaný je test s přijíždějícím vlakem a ohroženou skupinou lidí pracujících na kolejích, kteří o jeho příjezdu nevědí. Psychopat nebude váhat a svrhne z mostu obézního muže na koleje, aby zastavil vlak a zachránil oněch pět lidí, neboť pět je více než jedna. Psychopatické chování však mohou přijmout i lidé, kteří se dlouho pohybují v psychopatickém prostředí a zcela pragmaticky v rámci vlastního přežití začnou žít psychopatickým životním stylem, stávají se necitlivými, chladnokrevnými, narcistickými, nepředvídatelnými a bezohlednými.

Jak říká Ptáček (2018), lidé se pak mohou stát takovým psychopatem druhé třídy, tedy sociopatem. **Sociopaté** však na rozdíl od psychopatů nejsou imunní vůči následkům svých činů, jsou chaotičtí, nejsou schopni dlouho chovat zášť a nenávisť, málokdy je jejich chování cílevědomé a promyšlené.

Oproti tomu psychopaté vydrží i roky čekat na svoji příležitost a odplatu. Psychopat se nejprve snaží získat důvěru, upevnit ji a po dosažení velkého úspěchu firmy/rodiny zůstává dlouho v šedé zóně, kdy má absolutní důvěru ostatních, jejímž produktem je absence kontroly jeho chování ze strany okolí. Výsledkem je pád do psychopatické pasti, neboť k odhalení psychopata okolím nemusí nikdy dojít. Někdy však pravou povahu psychopata odhalí zcela bezvýznamná událost.

Šanci zahlédnout druhou stranu šarmanantního, pracovitého, nepostradatelného a důvěryhodného kolegy až přítele mají ti, jejichž užitečnost a využitelnost pro jeho záměry klesá. Před lidmi, kteří mu nejsou užiteční, si již nemusí zachovávat tvář a obvykle je opouští a zanechává tak po sobě nové a nové oběti své obratné manipulace na své kariérní cestě.

Podnikový psychopat, jak uvádí Koukolík (2015), je synonymem pro pojmy psychopat v řídicí funkci, průmyslový, organizační a organizační sociopat.

Tito lidé naprosto bezohledně manipulují druhými lidmi, jsou bez svědomí, jdou za vlastními cíli. Mohou vypadat skvěle, chytře, moudře, ale potřeby a přání druhých jsou jim zcela lhostejné a kolektiv a organizaci, ve které pracují, dokáží naprosto zničit. Mezi příznaky, které prozrazují možného psychopata ve vedoucí funkci, řadí Koukolík např. snahu přivlastnit si veškeré zásluhy za úspěch, vytváření obětí beráneků, vyhledávání přízně nadřazených a žádnou podporu podřízených či nepřipuštění kritiky vlastní osoby.

## JAK POZNAT PSYCHOPATA:

- neodolatelny šarm, velmi dobře působí na své okolí
- narcistický, sebestředný
- impulzivní, stále v pohybu, potřebuje vzrušení
- patologický lhář
- mistrný manipulátor
- postrádá pocity lítosti
- prázdný emoční život navzdory předstírané vřelosti
- promiskuitní, nahrazuje tím citovou prázdnotu
- parazitní způsob života

Pokud se nám podaří psychopata zavčas rozpoznat, neměli bychom se s ním konfrontovat, neboť jedině, co na něj funguje, je strach, že se setkal s ještě větším psychopatem, než je on sám. Jeho rozpoznání je však také naší jedinou šancí obrany proti jeho manipulaci. Ptáček (2018) doporučuje mít psychopata neustále na očích, neodpovídat mu, aby neměl potřebu vás pokořit, chválit ho, nenechat se ošálit jeho lichotkami, nedělat výjimky, které psychopat považuje za slabost.

Úplně nejlepší prevencí pro duševní a fyzické zdraví, zachování osobní integrity a lidské důstojnosti je se psychopatovi vyhnout, a to i za cenu změny zaměstnání či partnera.

*doc. MUDr. Libuše Čeledová, Ph.D.,  
přednostkou Ústavu sociálního  
a posudkového lékařství  
Lékařské fakulty v Plzni.*

*zdroj: časopis Národní pojištění*

**Zdroje:** Dutton, K. (2013). Moudrost psychopatů: Praktická lekce od svatých, špiónů a sériových vrahů. Brno: Emitos

Hare, R. D. (2015). Bez svědomí: Znepokojivý svět psychopatů mezi námi. Praha: Dům Harf

Koukolík, F., Drtilová, J. (2011). Vzpouza deprivantů. Nestvůry, nástroje, obrana. Praha: Galén

Koukolík, F. (2006). Sociální mozek. Praha: Karolinum

Koukolík, F. (2013). Já. O mozku, vědomí a sebeuvědomování. Praha: Karolinum

Koukolík, F. (2011). Základy kognitivní, afektivní a sociální neurovědy. IV. Psychopatie. Prakt. Lék. 91(4): 183–188

Koukolík, F. (2015). Češi. Proč jsme, kdo jsem a jak dál. Praha: Galén.

Koukolík, F. (2016). Rozhodování. Praha: Karolinum

Ptáček, R. (2018). Psychopat je vnitrodruhová šelma, kterou přitahuje moc. Profi HR 2/2018

### **Položky Hareova Dotazníku psychopatie pro dospělé – Test PCL-R (Psychopathy Checklist – Revised)** (Koukolík, 2011)

Jednotlivé položky zjišťují citové, interpersonální a behaviorální rysy.

Každá z položek je hodnocena od nuly do dvou.

Celková suma bodů pak stanoví rozsah psychopatie dané osoby.

Každou z položek hodnotí na základě rozhovoru s testovanou osobou a všech dostupných informací (anamnézy) zkušený psycholog nebo psychiatr.

1. Nápadná výmluvnost a povrchní půvab
2. Velikášské sebehodnocení
3. Potřeba stimulace a/nebo sklon k nudě
4. Patologická lhavost
5. Podvádění a manipulace
6. Chybí pocit viny a výčitky svědomí
7. Oploštělý afekt
8. Bezcitnost a/nebo nedostatek empatie (vcitování do nitra druhého člověka)
9. Parazitický styl života
10. Špatná kontrola vlastního chování
11. Promiskuitní sexuální život
12. Problémy s chováním již v dětství nebo v průběhu dospívání
13. Nemá dlouhodobé realistické cíle
14. Impulsivita
15. Neodpovědnost
16. Není schopen převzít odpovědnost za své činy
17. Větší počet krátkodobých manželských vztahů
18. Delikvence v dětství nebo v průběhu dospívání
19. Zrušení podmíněného propuštění
20. Univerzalita kriminálního chování
21. Druhotně získané dovednosti sociopatického/sociologického podmiňování

#### **Hodnocení:**

Pokud je znak nepřítomen, skóre za položku je 0.

Pokud je znak pravděpodobně přítomen, skóre 1

Pokud je znak zcela jistě přítomen, skóre 2.

Výsledek celkem 30 bodů (v USA) nebo celkem 25 bodů (ve Velké Británii) znamenal při původní 20bodové škále hranici psychopatie.

Bod 21 byl nově přidán a znamená, že daná osoba se spoléhá na sociologické dovednosti a triky, aby klamala okolí.

### **Předplatné časopisu Informace pro lékařské praxe na rok 2018**

činí **1245 Kč** (včetně DPH)

#### **Předplacením časopisu si zajistíte:**

- 6 čísel ročníku 2018
- na vyžádání elektronický archiv 2017
- zdarma písemnou právní, daňovou a administrativní poradnu
  - recepty za 9 Kč včetně DPH (cena je uvedena za 100 listů), ostatní zdravotnické tiskopisy za příznivé ceny
  - o různých předplatitelských výhodách budete postupně informováni

#### Časopis

Informace pro lékařské praxe  
si můžete objednat na e-mailu:  
**info@infolekar.cz**

a na adrese redakce časopisu  
**Informace pro lékařské praxe,  
Konstantinova 1481/20,  
149 00 Praha 4,**

na telefonu **267 910 430.**

**Děkujeme stálým odběratelům  
za podporu.**

**Věříme, že i v budoucnu naleznete  
v našem časopise pro svou praxi  
mnoho užitečného!**

Za vydavatele časopisu  
*Mgr. Alena Švejnová*