

informace

PRO LÉKAŘSKÉ PRAXE

3/2019

Lékař zaměstnavatel

Dohoda o provedení práce

Dohoda o pracovní činnosti

Dluhopisy

NOVÝ plně hrazený výkon ve vaší ordinaci

Kód 02250 - OTOSKOPIE V ORDINACI PRAKTICKÉHO LÉKAŘE

Kód může vykazovat odbornost 002 a 001, čas trvání výkonu: 10 min, frekvence u pacienta 1x za den, ohodnoceno **116 body**. Kód je zařazen mezi tzv. fakultativní výkony a je třeba o něj zažádat zdravotní pojišťovny.

OTOSKOP PICCOLIGHT LED HIGH POWER

**Kvalitní otoskop s LED osvětlením
a jednoduchou obsluhou**



VYSOKÁ
SVÍTIVOST

ZAVÁDĚCÍ CENA

4.473 Kč vč. DPH

Oblasti použití:

- pro přímé vyšetření sluchovodu, bubínku středního ucha
- v ordinacích ORL, praktických lékařů a pediatrů

Vlastnosti:

- set obsahuje Otoskop Piccolight, textilní pouzdro na suchý zip, 10x spekulum Ø 2,5 mm a Ø 4 mm
- osvětlení je umístěno v hlavě otoskopu
- třínásobně zvětšující lupa (součást otoskopu)
- životnost až 50 000 h, osvětlení cca 18400 Lux (ve vzdálenosti 15 mm)
- zdroj energie: 2 baterie 1,5 V, typ AA (tužková baterie) - jsou součástí
- barva černá

Informace pro lékařské praxe číslo 3/2019

ročník XXI

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:



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:

Lázně

Léčebny

část 1. Lékař zaměstnavatel > 3

> Lékař a zdravotní sestra

JUDr. Jan Mach, advokát převážně zaměřený na problematiku zdravotnictví

> Nový pohled na výběr zaměstnanců

Mgr. Milan Novák, spoluzakladatel GoodCall

> Zaměstnavatelé a zaměstnanci ve zdravotním pojištění

Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění

> Zdaňování příjmů a zdravotní pojištění

Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění

> Informační technologie – eSlužby ČSSZ určené zaměstnavatelům

Mgr. Karel Milbach, odbor nemocenského pojištění zaměstnanců ČSSZ

> Sociální pojištění

Šárka Gregorová, metodik sociálního pojištění OSVČ, ČSSZ

> Dohoda o provedení práce

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

> Dohoda o pracovní činnosti

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

část 2. Poradna > 35

> Dotazy na VZP

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

> Drobná poznámka k převodům lékařských praxí

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

> Převod a následné provozování lékařské praxe

pozvánka na seminář

> Dluhopisy

Ing. Miroslav Škvára, MBA, lektor finanční gramotnosti

Co v tomto čísle považují za důležité?

Ve chvíli, kdy jsme se rozhodli vybudovat nestátní zdravotnické zařízení, přibýlo nám nekonečně mnoho starostí a zařizování mimo odbornou medicínu.

To se ještě zmnohonásobilo, pokud jsme museli přijmout zaměstnance, minimálně zdravotní sestru.

Pokud lékař vykazuje současně vedle lékařských výkonů i výkony ošetrovatelské, jejímž nositelem je zdravotní sestra, musí zaměstnávat ve své ordinaci zdravotní sestru.

I kdyby je nevykazoval, nemůže v některých oborech pracovat bez zdravotní sestry nebo jen obtížně. Například praktický lékař pro děti a dorost ji potřebuje nejen pro množství úkonů, které musí vykonávat, ale i k přidržení pacientů při očkování nebo při dalších vyšetřeních.

Ve chvíli, kdy lékař zaměstnance přijme, musí mu zajistit plat, odvádět za něj vše potřebné, pojistit ho, vést ho a zodpovídat za něj. Pokud se mu podaří najít dobrého zaměstnance, je to prima. Horší je, když se to nepovede.

Již 21 let se vám snažíme s těmito mimomedicínskými problémy pomáhat a upozorňovat vás na vaše povinnosti.

V tomto čísle jsme připravili informace k problematice zaměstnanců – co musí obsahovat pracovní smlouva, jaké jsou výhody a náležitosti dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, povinnosti zaměstnavatelů ve zdravotním a sociálním pojištění.

Informujeme vás o nejnižší zaručené mzdě všeobecné sestry, lékaře i uklízečky a o povinnostech, které musíte dodržet.

Snažíme se využít mnohaleté zkušenosti nás i našich autorů a pojednat zvolená témata co nejkomplexněji.

*MUDr. Hana Taxová,
šéfredaktorka časopisu*

Redakční rada:

Prof. MUDr. Hana Hrstková, CSc.
dětská klinika Dětské nemocnice
FN Brno-Bohunice

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

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

Ing. František Elis
daňový poradce 0056

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

JUDr. Ing. Lubomír Janoušek
Specializovaný finanční úřad

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

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

Jan Pištěk
odborný asistent,
akademický malíř

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

Dr. Peithner Prag, s. r. o.

Medipos P&P, s. r. o. • MediPool

Mylan Pharmaceuticals, s. r. o.

NAVI Team, s. r. o. • Pfizer, spol. s r.o.

> Lékař a zdravotní sestra

Mezi lékařem a zdravotní sestrou je historií prověřený dlouhodobý vztah vzájemné spolupráce.

Tato spolupráce má pochopitelně jinou povahu v nemocnici nebo v jiném lůžkovém zařízení a jinou v lékařské ambulanci, kde lékař je často současně v pozici zaměstnavatele zdravotní sestry.

S vědomím, že zajímavé jsou jistě i vztahy lékařů a zdravotních sester v nemocnicích a zvláštní povahu mohou tyto vztahy mít v situaci, kdy jde sice o ambulantní péči, avšak provozovatelem zdravotnického zařízení je poskytovatel zdravotních služeb, který zaměstnává jak lékaře, tak zdravotní sestry při poskytování ambulantních zdravotních služeb, se v tomto článku podrobněji nezabýváme problematikou vztahů lékař a zdravotní sestra v nemocnici nebo v pozici, kdy jsou oba zaměstnanci v rámci ambulantní péče, ale zaměříme se na otázku právního i společenského vztahu těchto dvou profesí za situace, kdy poskytovatel zdravotních služeb – soukromý lékař – je provozovatelem soukromé lékařské ordinace, ve které současně jako lékař sám pracuje a zpravidla jeho jediným zaměstnancem je příslušná, jemu podřízená, zdravotní sestra.

Jsem si rovněž vědom toho, že v současné době, zejména ve větších městech, kde je více pracovních příležitostí, je již poměrně obtížné najít vhodnou zdravotní sestru pro práci u soukromého lékaře, zejména za situace, kdy platy a mzdy zdravotních sester v nemocnicích se podstatně zvýšily, byť toto zvýšení se týká především směnné služby a nesrovnatelně obtížnějších podmínek práce všeobecné sestry, než je tomu v ambulanci, kde zpravidla sestra nepracuje ani ve směnné službě, ani nemá odpolední, noční a víkendové služby, na rozdíl od zdravotní sestry pracující v nemocnici.

Lékař musí zaměstnávat ve své ordinaci zdravotní sestru, pokud vykazuje současně vedle lékařských výkonů i výkony ošetřovatelské, jejímž nositelem je zdravotní sestra.

V některých profesích a odbornostech lékařů tedy není třeba zdravotní sestru zaměstnávat, v některých případech lékař naopak zaměstnává administrativní sílu, která neposkytuje zdravotní služby, ale vede lékaři příslušnou administrativu.

Toto je obecně přípustné, nelze však administrativní sílu pověřovat jakýmkoliv zdravotními výkony.

Ať již zdravotní sestru nebo jiného zaměstnance včetně uklízečky musí pochopitelně zaměstnavatel jednoznačně zavázat k ochraně osobních údajů a povinné mlčenlivosti a poskytnout jim v tomto směru proškolení v souladu s nařízením Evropské unie o ochraně osobních údajů a nově přijatým zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

Přestože výběr zdravotní sestry pro činnost v lékařské ordinaci je, jak shora uvádím, postižen v současné době nedostatkem pracovních sil a přebytkem pracovních příležitostí zejména pro zdravotníky, přece jen lze doporučit, aby lékař, může-li si vybrat, byl při výběru spolupracující zdravotní sestry obezřetný.

Je to především zdravotní sestra, která se podílí na image ordinace, jedná vlídně nebo nevlídně, přátelsky nebo nepřátelsky, v souladu nebo v rozporu se zákonem s pacienty a tím se podílí na dobré nebo horší pověsti soukromého lékaře.

Současně je třeba mít na paměti, že zdravotní sestra bývá v případě konfliktních situací, stížností, žalob nebo trestních oznámení, kdy by proti sobě stálo „tvrzení proti tvrzení“ často jediným svědkem lékaře o tom, co se případně odehrálo mezi ním, pacientem nebo jeho doprovodem v lékařské ordinaci.

Zpravidla jen ona může dosvědčit, že například lékaři bylo vyhrožováno, že byl uražen nebo napaden. Stejně tak může dosvědčit, jak se choval sám lékař a jak reagoval, případně podat svědectví při nařčení, že se lékař choval nevhodně či agresivně.

Zdravotní sestra, která zásadně nikdy nic „nevidí ani neslyší“, není proto příliš vhodná jako nejbližší spolupracovník lékaře pro výkon povolání sestry v soukromé lékařské ordinaci.

Na jedné straně je vždy lepší, je-li zdravotní sestra ta „přísnější“ a lékař ten „hodnější“ ve vztahu k pacientům, kdy určitý řád v čekárně a příchodu do ambulance vnáší mezi čekající pacienty zpravidla právě příslušná zdravotní sestra.

Na druhé straně je třeba důrazně varovat před zdravotními sestrami, které se neumí chovat, jednají s pacienty nevhodně a nezákonně, vyžadují náležitosti, které pacient mít nemusí, a tím ohrožují samotného lékaře v případě stížnosti nebo žaloby.

Jde například o situace, kdy zdravotní sestra v rozporu se zákony podmiňuje přijetí k poskytnutí zdravotních služeb u lékaře specialisty doporučením registrujícího všeobecného praktického lékaře, které ovšem pacient k přijetí u specialisty nepotřebuje a není ani povinen mít svého registrujícího všeobecného praktického lékaře.

Za jednání zdravotní sestry odpovídá její zaměstnavatel a případná pokuta například za nezákonné odmítnutí pacienta by byla uložena jejímu zaměstnavateli.

Stejně tak je naprosto vyloučeno, aby zdravotní sestra posuzovala, zda stav pacienta vyžaduje neodkladnou péči či nikoli. To přísluší pouze lékařům.

Je třeba si uvědomit, že lékař nemá mnoho možností, jak případně se zdravotní sestrou ukončit pracovní poměr, pokud by se ukázalo, že není vhodnou spolupracovnicí, a pokud by sama nezavřela s lékařem dohodu o ukončení pracovního poměru.

Za situace, kdy lékař vykazuje i ošetřovatelské výkony nebo z jiných důvodů zdravotní sestru v ordinaci potřebuje, je těžko ukončit pracovní poměr z důvodů nadbytečnosti zaměstnance, protože v takovém případě by musel lékař pracovní pozici zdravotní sestry zrušit a novou sestru by již nemohl zaměstnávat, jinak by dodatečně bylo možno prokázat, že výpověď pro nadbytečnost byla nezákonná.

Pokud by zdravotní sestra opakovaně nebo hrubým způsobem porušovala právní předpisy a pravidla stanovená pro výkon její profese, mohl by s ní lékař ukončit pracovní poměr výpovědí.

V případě méně závažných nedostatků by musela předcházet písemná výtka a upozornění na možnost výpovědi, a pokud by se přestupek opakoval do šesti měsíců, mohla by následovat výpověď. Vždy by taková situace mohla být předmětem pracovně-právního sporu, kde zpravidla lékař nemá dostatek důkazů a mnohdy u soudu vítězí zaměstnanec.

Lékař, který by nebyl spokojen s prací podřízené zdravotní sestry, může také rozhodnout o tom, že jí sníží mzdu až na úroveň nejnižší zaručené mzdy stanovené nařízením vlády, tedy právním předpisem.

To však může udělat pouze za situace, kdy v samotné pracovní smlouvě není uvedena výše mzdy.

Je odkázáno na to, že výše mzdy bude stanovena jednostranným právním aktem zaměstnavatele, totiž mzdovým výměrem, a že nový mzdový výměr ruší předchozí mzdový výměr.

Ze soudní judikatury vyplývá, že změna mzdového výměru k horšímu nemůže být věcí zcela svévolnou, ale musí být zdůvodněna případným zhoršením pracovního výkonu zaměstnance, což je však lékař oprávněn takto posoudit a rozhodnout a výši mzdy novým mzdovým výměrem snížit.

Nelze ji však snížit pod **úroveň zaručené minimální mzdy stanovené v současné době nařízením vlády č. 567/2006 Sb., které bylo novelizováno naposledy nařízením č. 273/2018 Sb.**

Znovu je třeba zdůraznit, že mzdový výměr musí být jednostranným právním aktem zaměstnavatele a nemůže být stanoven ani v pracovní smlouvě, ani nemůže být mzdový výměr sepsán jako dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, protože v takovém případě by ke změně byl nutný podpis samotného zaměstnance.

Mzdový výměr by měl být tedy podepsán pouze zaměstnavatelem a mělo by být pouze vyznačeno, že zaměstnanec jej v jednom vyhotovení od zaměstnavatele převzal.

Pokud jde o nejnižší úroveň zaručené mzdy, kdy nižší mzdu nelze zaměstnanci stanovit, ve smyslu nařízení vlády číslo 567/2006 Sb., o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy, které bylo naposledy novelizováno nařízením vlády číslo 273/2018 Sb., pak z něho pro zdravotnictví vyplývá:

Minimální mzda, kterou lze stanovit například uklízečce nebo jinému nekvalifikovanému pracovníkovi, je v současné době 79,80 Kč za hodinu, tj. 13 350 Kč za měsíc.

Mzda sanitáře je v současné době minimálně 88,10 Kč za hodinu, tj. 14 740 Kč měsíčně.

Mzda ošetřovatelky, nyní označované jako praktická sestra, a zubní instrumentářky je v současné době 97,30 Kč za hodinu, tj. 16 280 Kč měsíčně.

Mzda všeobecné sestry pracující pod odborným dohledem, tedy zdravotní sestry, která není způsobilá ke zcela samostatnému výkonu tohoto povolání, je 107,40 Kč za hodinu, tj. 17 970 Kč měsíčně.

Mzda všeobecné sestry, která je oprávněna vykonávat povolání bez odborného dohledu a která nejspíše připadá v úvahu jako zaměstnanec soukromého lékaře v jeho ordinaci, je v současné době 118,60 Kč za hodinu, tj. 19 850 Kč měsíčně.

Nejnižší zaručená úroveň mzdy lékaře a klinického psychologa je 144,50 Kč za hodinu, tj. 24 180 Kč měsíčně.

Všechny uvedené výše mzdy se pochopitelně týkají hrubé mzdy zaměstnance.

Pokud lékař přijímá do pracovního poměru zdravotní sestru, může jí stanovit zkušební dobu na nejdéle 3 měsíce, přičemž ve zkušební době může on, ale i ona, ukončit pracovní poměr prakticky kdykoliv bez uvedení důvodů.

Další možností, kdy si lékař potřebuje ověřit, zda zaměstnává zdravotní sestru, která je k tomuto povolání v jeho soukromé ordinaci vhodná, je možnost uzavření pracovního poměru nejprve na dobu určitou, např. na 1 rok, kdy se již dobře pozná, zda zdravotní sestra je či není vhodnou spolupracovnicí pro příslušného soukromého lékaře.

Při kombinaci zkušební doby a pracovního poměru na dobu určitou má lékař první 3 měsíce možnost pracovní poměr ukončit bez uvedení důvodů ihned a posléze má

dalších 9 měsíců na to, aby posoudil, zda chce či nechce trvale zdravotní sestru zaměstnávat a případně s ní může po uplynutí stanovené určité doby pracovní poměr na další období neuzavírat a tím její pracovní poměr ukončit.

Není ztraceným časem, pokud lékař věnuje edukaci zdravotní sestry potřebnou dobu i energii.

Nemohu samozřejmě posuzovat její odborné zaškolení, které je jistě nejdůležitější.

Je však třeba dát zdravotní sestře alespoň základní informace o právech a povinnostech jak zdravotnického pracovníka, tak pacientů, o ochraně osobních údajů a zdravotnické dokumentace, o tom, že zdravotnickou dokumentaci nesmí za žádných okolností v originálu nikomu předat, a to ani Policii ČR ani pacientovi, ani jiným orgánům, i o tom, jak je třeba nakládat s dalšími chráněnými osobními údaji a jak se chovat například v čekárně při styku s pacienty, aby nebyly veřejně prezentovány záležitosti, které jsou chráněny jako osobní údaje.

Naprostě nevhodné je, pokud například zdravotní sestra komunikuje s pacienty v čekárně o jejich zdravotním stavu, o potřebných vyšetřeních nebo například o tom, jak ta vyšetření dopadla.

Vychovat si svou zdravotní sestru k obrazu svému má pro lékaře zásadní význam nejen po stránce odborné, ale i po stránce právní.

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

> Nový pohled na výběr zaměstnanců

Vývoj celé naší společnosti, významně ovlivňovaný digitalizací a nástupem umělé inteligence a robotizace, začíná kompletně přetvářet celý pracovní trh. Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dostává jiný rozměr. Díky technologiím mohou zaměstnanci pracovat nejen z kanceláře, ale i z domova.

Flexibilita pracovní doby propojená s důvěrou v zaměstnance je novým trendem.

Transakční činnosti postupně nahrazuje umělá inteligence a roboti.

Přesto je právě lidský kapitál nejdůležitější hodnotou společnosti a zároveň se stává naprosto unikátní konkurenční výhodou. Nejúspěšnější podniky pracují intenzivně na tom, jak najít, rozvíjet a udržet lidský kapitál, který zabezpečí růst a prosperitu společnosti a bude dlouhodobě a udržitelně zvyšovat jeho hodnotu.

V období ekonomického růstu a při neomezeném přístupu k informacím se uchazeči o zaměstnání dostávají do pozice, kdy si mohou více vybírat. Hledají zaměstnavatele, kteří jim nabídnou nejen práci, ale i smysluplné využití jejich schopností a dovedností.

Jak v této turbulentní době obstát a být schopen přilákat vhodné zaměstnance? Nic jednoduchého!

Začínáme u sebe

Jak již Simon Sinek hezky popsal ve své analýze úspěšných společností, je nutné dobře znát a správně formulovat, PROČ jsme vlastně na trhu, co naše společnost nabízí, v čem je naše firma pro společnost smysluplná. Touto analýzou vlastně začíná i popis strategie značky zaměstnavatele.

Firma a její kultura musejí souznít s celkovou vizí a smyslem jejího podnikání.

Pokud takovou kulturu ve firmě máme, musíme ji i umět správně formulovat svým současným a hlavně potenciálním budoucím zaměstnancům.

Pokud pro sebe do týmu nabírám nové kolegy, musím umět velmi jasně formulovat, proč by daný uchazeč měl pracovat právě pro nás, v čem jsme jiní a co mu chceme a můžeme nabídnout. Spíš než o nábor či nabírání lidí jde totiž o lákání vhodného lidského kapitálu, se kterým chci vytvořit silný tým a vytvářet nové hodnoty pro společnost. Tímto ale neříkám, že lákáme každého kandidáta, který dorazí na pohovor. Samozřejmě že lákáme uchazeče, kteří splňují požadavky na pracovní pozici, ale je nutné si uvědomit, že konkurence je velká a nedostatek kvalifikované i nequalifikované pracovní síly narůstá. Pokud se nám podaří zaujmout vhodného uchazeče, je nutné, abychom ho dokázali přesvědčit, že právě my jsme ta vhodná volba.

Lidé pracují pro lidi a naše schopnost zaujmout bude rozhodující v boji o talenty.

Základem úspěšného výběru nových kolegů je tedy jasně definované firemní PROČ a naše schopnost následně kandidáta zaujmout, přesně a správně formulovat důvody, proč pracovat právě u nás.

Každý z nás je značka, a můžeme to tedy chápat, že lákáme kandidáty na značku. Starat se o svoji osobní značku je dnes součástí náboru zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že za sebou necháváme digitální stopu, je velmi jednoduché, aby si o nás uchazeč našel informace. Pokud se toho nebojíme, pak právě dnešní digitální svět nám pomůže osobní značku vybudovat. Můžete si vytvořit blog, www stránky, napsat článek nebo si jednoduše vytvořit profil na síti LinkedIn, která je dnes hlavním zdrojem pracovních kontaktů a informací o pracovní historii. Právě těmito nástroji lze budovat značku a formulovat přes tato média, jaké kolegy hledám, jaké hodnoty uznávám a možná i jaký jsem manažer.

První úkol:

- Vědět, koho hledám a proč ho hledám.
- Budování své osobní značky má dlouhodobě smysl – lidi pracují pro lidi a je možné, že budete hledat kolegy v různých fázích profesní kariéry celý život.

Kde je najdeme

Vyhledávání zaměstnanců je dnes velmi kreativní práce. Dříve stačilo vydat inzerát a čekat na vhodné životopisy. Dnes je situace jiná a musíme používat kromě inzerce i nové marketingové nástroje. Základem je dnes webová prezentace naší instituce, ordinace, tzv. kvalitní **kariérní stránka**, která může být součástí firemního webu, ale hlavně by měla atraktivně popisovat zaměstnavatele, jeho pracovní prostředí a kulturu. Stereotypní popisy pracovních míst vymezující požadavky na pozici nefungují. On-line svět nám nabízí možnosti využití videa a multimedialních prvků, které mohou získat pozornost uchazečů, nechat nahlédnout do kultury firmy a ukázat reálné zaměstnance a jejich zkušenost se zaměstnavatelem. Zajímavým nástrojem jsou sociální média. Do jejich využívání se mohou zapojit i manažeři, ředitelé. Můžete se klidně propojovat s lidmi na sociálních sítích, skupinách na internetu nebo i na odborných akcích a konferencích.

Koho hledáme

Samozřejmě charakter vaší práce, případně vašeho podnikání předurčuje, jaké konkrétní zaměstnance potřebujete a jaké mají mít dovednosti, vzdělání atd. Nebudu se nyní věnovat tzv. tvrdým dovednostem, jakou jsou znalosti medicíny, technické nebo finanční. Zastávím se spíše nad měkkými dovednostmi, jako je leadership, přístup k práci, orientace na klienta/pacienta, spolehlivost, týmovost apod.

Po letech a stovkách nabráných zaměstnanců podporuji názor: *Hire for Attitude, Train the Skill*. Doporučuji se zaměřovat na osobnost kandidáta, jeho hodnoty, preference a hlavně motivaci. Motivovaní kandidáti jsou schopni se rychle učit. Skvělý odborník, který ale naruší firemní kulturu, rozloží tým, může nenávratně poškodit celou společnost. Právě dotazy na **motivaci** jsou pro mě při osobním pohovoru nejdůležitější. Například:

- Co vás motivuje?
- Jak byste popsal ideální pracovní prostředí, ve kterém byste efektivně pracoval?
- Jak se ve svém oboru vzděláváte?
- Jaké hodnoty vás charakterizují?
- Popište mi svého nejoblíbenějšího šéfa.
- Pokud by nastala situace, že byste od nás za půl roku odcházel, jaké by k tomu mohly být důvody?

Zajímá nás i využívání volného času.

- Jak relaxujete?

Jak lidé využívají svůj volný čas, má často souvislost i s inteligencí kandidátů. Myslím, že je tedy vhodné a dává smysl ptát se na to, co člověk dělá, když zrovna nepracuje. Zajímavým aspektem současného pracovního prostředí je nová generace, která na trh vstupuje. Její motivace k práci je jiná a liší se i velmi jasným pohledem na rovnováhu osobního a pracovního života. Mladí lidé neplánují, že budou pracovat u jednoho zaměstnavatele celý život. Naopak, chtějí si život organizovat podle svých osobních preferencí a změna zaměstnavatele není vnímána jako problém. Průměrná délka práce na jedné pracovní pozici se tedy zkracuje. V průměru je to u nové generace méně než dva roky.

Tento aspekt je potřeba chápat a nelze si myslet, že se preference uchazečů budou měnit. Měnit se musíme my, interní nastavení organizace i současní manažeři, kteří zohledňují flexibilitu, částečné úvazky, případně job rotation, tedy možnost rotace na různých pozicích ve firmě.

Jsem každopádně přesvědčen, že každá generace má své nadprůměrné i průměrné zaměstnance. A je to tak i se současnou generací. I tato generace má mezi sebou neuvěřitelné talenty. Jak je poznat? Opět je třeba důkladně zkoumat jejich motivaci. Talent najdete mezi lidmi, kteří splňují následující charakteristiky:

Charakteristika kandidáta	Příklad dotazu při pohovoru
Dokáže se pro práci/úkol nadchnout	Kdy jste se naposledy pro nějakou práci či úkol nadchnul? Popište mi tuto situaci. Kdy se v práci dostáváte do tzv. flow?
Má zájem se neustále zlepšovat a zlepšovat i procesy kolem sebe	Jak jste pracoval na zlepšování procesu ve svém posledním zaměstnání?
Je zdravě optimistický. Přistupuje k úkolům s „can-do“ postojem	Co byl váš nejtěžší úkol? Jak jste se ho zhostila?
Je důsledný, dotahuje úkoly, neodchází od rozdělané práce	Zadejte jim po pohovoru krátkou případovou studii (domácí úkol) a analyzujte výsledek.

U kandidátů, kteří vedou nebo povedou lidi, je nutné si všimnout emoční inteligence, což už lze sledovat před začátkem samotného pohovoru: jak pozdraví a osloví nejen vás, ale i vaši recepční či kolegy. Jak naslouchá a odpovídá a třeba i poděkuje. Celkové chování a reakce mohou ledacos napovědět.

Vybírat správné zaměstnance, zaujmout jejich pozornost, nalákat je na pracovní pozici a poté je rozvíjet a udržet, to je dovednost, kterou se učíme celý život.

Jak se zlepšovat

Zaveďte si pravidelnou revizi svého výběrového procesu, ptejte se na zpětnou vazbu svých kandidátů. Jak byli s procesem spokojeni, jaký dojem si odnesli?

Zkušenost kandidáta je stejně důležitá jako zkušenost zákazníka nebo pacienta. Nespokojený zákazník vždy ovlivní všechny kolem sebe a nespokojený kandidát se rozhodně o neprofesionálním zacházení zmíní v okruhu svých známých a dnes hlavně na sociálních sítích. CareerArc zmiňuje, že to dělá až 72 % kandidátů. I neúspěšný kandidát může z pohovoru odcházet spokojený a je ideální, když si řekne: Práci tady pro mě nemají, ale jsou to profíci, rád je doporučím svým známým, bratrovi, sestře, spolužákovi atd.

Nutné je pravidelně zjišťovat zpětnou vazbu o procesu výběru i u zaměstnanců, kteří odcházejí. Tedy analyzovat výstupní pohovory. I tam se mohou najít podněty, jak proces zlepšovat, případně si nastavit, jestli během vstupního pohovoru nastavujeme kandidátům správná a reálná očekávání.

Pozitivní zkušenost kandidáta s vámi jako manažerem a s firmou, kterou zastupujete, je jedním z pilířů strategie značky zaměstnavatele.

Přeji šťastnou ruku při výběru kolegů!

Mgr. Milan Novák

Milan Novák se specializuje na vyhledávání zaměstnanců a technologie v oblasti nábory již více než osmnáct let. Je spoluzakladatelem tří společností (GoodCall, Recruitment Academy a Datacruit) a zároveň předsedou představenstva celé skupiny. Během své kariéry pracoval s řadou mezinárodních korporací, jako jsou ExxonMobil, Microsoft, Alergan, Bayer, Google, Coca-Cola, Medtronic, Abbott, Merck, Pfizer.

Jeho specializací je design, strategie a optimalizace náborového procesu a Recruitment Proces Outsourcing. Zabývá se komplexní problematikou zaměstnanosti a věnuje se i rizikovým skupinám na trhu práce. Jeho nezisková organizace Genixa pomáhá dlouhodobě nezaměstnaným k návratu do pracovního procesu formou školení a seminářů.

Revoluce jménem GoodCall

GoodCall byl založen v roce 2014, v době, kdy trh práce a recruitmentu stagnoval. Ačkoli se chování kandidátů v posledních deseti letech drasticky změnilo, většina náborových technik zůstala stejná. Založili jsme GoodCall, abychom k recruitmentu přinesli nový a svěží přístup. Naší misí je celé odvětví nábory lidí nejen oživit a rozvíjet, ale zároveň napomáhat talentům a společnostem ke vzájemnému propojení.

Zaměstnanci stráví hodinu denně mimopracovními aktivitami

Jak vyplývá z pravidelné analýzy společnosti truconneXion, Češi letos v zaměstnání stráví mimopracovními aktivitami v průměru 65 minut denně, což je stejně jako loni. Zaměstnavateli tím způsobí ztrátu rekordních 51 813 korun za rok.

„Převáděno do průměrné hrubé mzdy zaměstnavatelé denně trati 206 Kč za to, že si zaměstnanec zařídil dovolenou, nakoupil online, navštívil sociální síť nebo zhlédl několik zábavných videí. Za celý rok zaměstnanci v administrativních profesích promrhají 43 pracovních dnů, to je jako měsíc a půl extra placené dovolené,“ uvedl manažer truconneXionu Martin Hnízdil.

Během deseti let měření počet promrhaných minut každoročně stoupal. Letos se však poprvé růst zastavil na loni naměřených 65 minutách. Do výsledku se totiž promítá nedostatek pracovníků na trhu práce. „Lidé se očividně už více flákat nemohou. Firmy nemohou najít dostatečný počet zaměstnanců, takže pracovní týmy jsou přetížené a musí zvládnout více práce. Je tedy docela možné, že neproduktivní čas na pracovišti začne dokonce klesat,“ dodal Hnízdil.

V posledních letech v Česku stoupá množství pracovního času stráveného zařizováním osobních věcí, zejména plánováním volného času, dovolených a nákupů. Lidé se snaží v práci udělat to, co doma nestihnou. Výrazně roste popularita sledování videí ze streamovacích služeb. Stálíci v zahálce jsou sociální sítě.

Naopak klesá zájem o korespondenci prostřednictvím soukromého e-mailového účtu.

Zdroj: časopis Národní pojištění

> Zaměstnavatelé a zaměstnanci ve zdravotním pojištění

Zaměstnavatelé představují ve zdravotním pojištění rozhodující skupinu plátců pojistného. V této souvislosti je zřejmé, že se zdravotní pojišťovny v rámci výkonu své kontrolní činnosti primárně zaměřují právě na tyto plátce, proto je žádoucí, aby si zaměstnavatelé řádně plnili svoje povinnosti ve zdravotním pojištění, především pak včas a ve správné výši odváděli pojistné za své zaměstnance ve prospěch těch zdravotních pojišťoven, u kterých jsou jejich zaměstnanci pojištěni.

Základní právní úpravu představují zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, a zákon číslo 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, oba ve znění pozdějších předpisů.

1. Kdo se považuje ve zdravotním pojištění za zaměstnance

Zaměstnavatel odvádí pojistné za své zaměstnance tehdy, pokud je osoba z pohledu zdravotního pojištění považována za zaměstnance, resp. ve zdravotním pojištění vzniklo zaměstnání.

Dlouhodobým záměrem zákonodárce je – s ohledem na potřebu zajištění potřebných zdrojů do systému veřejného zdravotního pojištění – vyčlenit (poměrně úzce omezený) okruh osob, které ve zdravotním pojištění jako zaměstnanci již uvedeny nejsou.

V těchto případech zaměstnavatelé ze zúčtovaného příjmu pojistné na zdravotní pojištění neodvádějí. V právních podmínkách roku 2019 se ve zdravotním pojištění dle dále uvedených bodů I.–VII. za zaměstnance **nepovažuje**:

I. Osoba s příjmy, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny

Jedná se o příjmy uvedené v ustanovení § 3 odst. 4, § 4, § 4a a zejména pak v § 6 odst. 7 a § 6 odst. 9 z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP).

Příjmy nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance můžeme v podstatě rozdělit do dvou skupin.

a) 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, poskytovaných podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP.

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrne ani náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, poskytovaných zaměstnanci podle zákoníku práce.

b) Příjmy od daně osvobozené

U těchto příjmů musíme rozlišovat, zda jsou osvobozeny:

a) vždy, to znamená bez dalších doplňujících či omezujících podmínek, kdy se například může jednat o platbu 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,

nebo

b) tehdy, 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.

V tomto případě se může jednat například o hodnotu nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu (Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění vyhlášky č. 510/2002 Sb.).

U zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, nepodléhá zdanění a ani odvodu pojistného na zdravotní pojištění 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 2000 Kč ročně u každého zaměstnance ve smyslu ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP.

Potřebujete podpořit lymfatický systém?

Lymphomyosot®

- při otocích lymfatických žláz
- při otocích končetin
- při mírném zadržování tělních tekutin



Lymphomyosot perorální kapky, roztok

Složení: 100 g (= 105 ml, 1 ml = 22 kapek) roztoku obsahuje: Veronica officinalis D3 5,0 g, Equisetum hiemale D4 5,0 g, Sarsaparilla D6 5,0 g, Calcii phosphas D12 5,0 g, Natrii sulfas D4 5,0g, Fumaria officinalis D4 5,0 g, Levothyroxinum D12 5,0 g, Geranium robertianum D4 10,0 g, Ferresi iodidum D12 10,0 g, Gentiana lutea D5 5,0 g, Aranea diadema D6 5,0 g, Myosotis arvensis D3 5,0 g, Teucrium scorodonia D3 5,0 g, Pinus sylvestris D4 5,0 g, Scrophularia nodosa D3 5,0 g, Juglans regia D3 5,0 g, Nasturtium aquaticum D4 10,0 g. **Indikace:** Homeopatický léčivý přípravek užívaný tradičně v homeopatii ke zmírnění příznaků mírného zadržování tekutin, např. při zadržování tekutin před menstruací, dále při otocích dolních končetin nebo otocích lymfatických uzlin známého původu. **Dávkování:** Dospělí a dospívající starší 12 let: 10 kapek 3x denně. Zpočátku při akutních potížích podat 10 kapek každou ½ až 1 hodinu, a to až 12x denně, poté přejít na běžné dávkování. Děti ve věku od 6 do 11 let: 7 kapek 3x denně. Zpočátku při akutních potížích podat 7 kapek každou ½ až 1 hodinu, a to až 12x denně, poté přejít na běžné dávkování. Děti ve věku od 2 do 5 let: 5 kapek 3x denně. Zpočátku při akutních potížích podat 5 kapek každou ½ až 1 hodinu, a to až 12x denně, poté přejít na běžné dávkování. **Způsob podání:** Měl by být užíván po jídle (nejméně 15 minut). V případě podání u dětí přidejte kapky do malého množství vody. **Kontraindikace:** Hypersenzitivita na léčivou látku (y) nebo na kteroukoli pomocnou látku tohoto přípravku. **Zvláštní upozornění a opatření pro použití:** Tento léčivý přípravek obsahuje 35% obj. etanolu (alkoholu), tj. 138 mg v jedné maximální dávce (10 kapek), což odpovídá do 2 ml vína, 4 ml piva. Tento přípravek je škodlivý alkoholiky. Je nutno vžit v úvahu u těhotných a kojících žen, dětí a vysoce rizikových skupin, jako jsou pacienti s jaterním onemocněním nebo epilepsií. **Interakce:** Nebyly hlášeny žádné formy interakce a vzhledem k homeopatickému ředění jsou interakce nepravděpodobné. **Fertilita, těhotenství a kojení:** Pro tento přípravek nejsou k dispozici žádné klinické údaje vztahující se k těhotenství nebo kojení. Není známo, že by homeopatické ředění látek obsažených v tomto přípravku bylo toxické během těhotenství a kojení. Dosud nebyly hlášeny nežádoucí účinky. **Nežádoucí účinky:** Ve velmi vzácných případech (tj. u méně než 1 z 10 000 léčených osob) se může objevit alergická (hypersenzitivní) kožní reakce. **Uchovávání:** Tento léčivý přípravek nevyžaduje žádné zvláštní podmínky uchovávání. **Balení:** 30, 100 ml. **Držitel rozhodnutí o registraci:** Biologische Heilmittel Heel GmbH, Dr. Reckeweg Straße 2-4, 76532 Baden-Baden, Německo. **Datum poslední revize textu:** 21.3.2019. Výdej léčivého přípravku možný bez lékařského předpisu. Není hrazen z prostředků veřejného zdravotního pojištění.

Dr. Peithner Prag s.r.o., Pod Klikovkou 1917/4, 150 00 Praha 5
Tel.: 241 740 540, Email: office@peithner.cz

www.peithner.cz



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

Pokud by však byly této osobě zúčtovány jiné příjmy, zdaňované podle § 6 ZDP, pojistné by se odvádělo.

III. Osoba činná na základě dohody o provedení práce při příjmu nepřevyšujícím 10 000 Kč

Od 1. 1. 2012 (tedy i v roce 2019) 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 převyšuje 10 000 Kč [§ 5 písm. a) bod 3. zák. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů],

– 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) z. č. 48/1997 Sb.,

– vzhledem k výši rozhodné částky řeší zaměstnavatelé od 1. 1. 2017 při odvodu pojistného i problematiku minimálního vyměřovacího základu,

– zaměstnavatel musí věnovat pozornost i příjmům případně zúčtovaným po skončení těchto dohod, a to bez ohledu na situaci, zda dohoda účast na zdravotním pojištění založila či nikoli.

Osoba pracující na základě dohody o provedení práce se z pohledu zdravotního pojištění nepovažovala za zaměstnance do 31. 12. 2011.

Příjem zúčtovaný na základě dohody o provedení práce tak do konce roku 2011 nepodléhal odvodům pojistného a zaměstnavatel v tomto případě ani neplnil oznamovací povinnost.

Na druhou stranu však pojištěnec neměl tímto zaměstnáním řešen ve zdravotním pojištění v daném kalendářním měsíci svůj pojistný vztah.

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.

V dále uvedených bodech IV.–VI. se od 1. ledna 2019 odvíjí vznik zaměstnání od hodnoty průměrné mzdy pro rok 2019 (32 699 Kč) a z ní odvozené nové rozhodné částky 3000 Kč.

IV. Člen družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován a nedosáhl v příslušném kalendářním měsíci započitatelného příjmu 3000 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 3 000 Kč.

V. Osoba činná na základě dohody o pracovní činnosti, která nedosáhla v kalendářním měsíci započitatelného příjmu 3000 Kč

Je-li příjem zúčtovaný na základě dohody o pracovní činnosti alespoň 3000 Kč a přitom nižší než 13 350 Kč, musí být za zaměstnavatelem proveden dopočet 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 odvádí zaměstnavatel pojistné ze skutečné výše příjmu, která tak může být i nižší než 13 350 Kč.

Pokud příjem na dohodu o pracovní činnosti nedosáhne 3000 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. – je v roce 2019 OSVČ s placením alespoň minimálních záloh 2 208 Kč nebo – patří mezi „státní pojištěnce“ dle § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb.

Není-li splněna ani jedna z těchto tří možností, bude se muset pojištěnec zaregistrovat na příslušný kalendářní měsíc jako osoba bez zdanitelných příjmů a zaplatit v roce 2019 pojistné 1803 Kč.

VI. Dobrovolný pracovník pečovatelské služby, který nedosáhl v kalendářním měsíci započitatelného příjmu 3000 Kč

Splňují-li osoby uvedené v bodech I.–VI. stanovené podmínky, nepovažují se z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnance a pojistné neplatí ze zúčtovaného příjmu ani zaměstnavatel, ani tyto osoby jako zaměstnanci.

VII. Členové volebních komisí

V roce 2019 se za zaměstnance 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.

2. Vyměřovací základ zaměstnance – vybraná ustanovení zák. č. 592/1992 Sb.

Z hlediska stanovení vyměřovacího základu zaměstnance představuje § 3 nejdůležitější ustanovení.

Vyměřovací základ zaměstnance (§ 3 odst. 1)

Vyměřovacím základem zaměstnance je 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 ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se pro tyto účely rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

Plnění nezahrnovaná do vyměřovacího základu zaměstnance (§ 3 odst. 2)

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují plnění, která jsou uvedena jako výjimky v § 3 odst. 2 z. č. 592/1992 Sb., a to bez ohledu na skutečnost, že podléhají zdanění.

V tomto ustanovení nalezneme taxativním výčtem přehled plnění **nezahrnovaných** do vyměřovacího základu zaměstnance, kdy se jedná o:

- náhradu škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry (pokud by však zaměstnavatel poskytl zaměstnanci náhradu škody ve vyšší částce, 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),

- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, a odměnu při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů.

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, tedy např. podle zákoníku práce.

Pokud by zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci plnění, které by nazval odstupným, přičemž by se nejednalo o odstupné např. podle zákoníku práce, podléhalo by toto plnění odvodu pojistného;

- věrovnostní přídavek horníků,

- jednorázovou sociální výpomoc poskytnutou zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události; (Pokud by bylo plnění poskytnuto opakovaně nebo by z důvodu sociální události byla poskytnuta dvě rozličná plnění, nebyla by u druhého plnění splněna podmínka jednorázovosti a toto plnění by bylo zahrnuto do vyměřovacího základu.)

- plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání (bývalý zaměstnanec musí být požitavatelem některého z důchodů v době zúčtování plnění, nikoliv v době, kdy došlo ke skončení zaměstnání).

Plnění zúčtovaná po skončení zaměstnání (§ 3 odst. 3)

Do vyměřovacího základu zaměstnance se začleňují i příjmy zúčtované zaměstnanci po skončení zaměstnání. Platí, že pro stanovení vyměřovacího základu zaměstnance, kterému byly zúčtovány příjmy po skončení zaměstnání, se použijí odstavce 1 a 2 obdobně.

To znamená, že z příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání se pojistné buď odvede (jednalo-li se o příjmy podle § 3 odstavce 1), nebo neodvede (pokud se jedná o příjmy podle § 3 odstavce 2).

Výše odpočtu od dosaženého příjmu (§ 3 odst. 7)

Částka vyměřovacího základu pro platbu pojistného státem je také rovna výši odpočtu od dosaženého příjmu zaměstnance za podmínek konkretizovaných v ustanov. § 3 odst. 7 z. č. 592/1992 Sb.

To znamená, že odpočet od dosaženého příjmu lze ve zdravotním pojištění uplatnit za těchto značně specifických podmínek:

- nárok na uplatnění odpočtu může použít pouze zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců,

- u tohoto zaměstnavatele lze uplatnit nárok na odpočet jen v případě zaměstnané osoby, které byl přiznán invalidní důchod, a to bez ohledu na stupeň invalidity,

LYMPHO 2019



Kongres České lymfologické společnosti
ČLS JEP

17. – 19. října
Hotel Zámek Valeč

- Anatomie a fyziologie lymfatického systému
- Zobrazovací metody lymfatické insuficience
- Primární lymfedém a angiodyplázie
- Sekundární lymfedém a jeho nejčastější příčiny a projevy
- Flebolymfedém, lipolymfedém, lipedém
- Komplexní dekongestivní terapie
 - komprese, kompresivní návleky a prádlo
 - bandáže
 - manuální a přístrojová lymfodrenáž
 - lymfotaping
- Chirurgická léčba lymfedému
- Farmakoterapie lymfatické insuficience a lymfedému
- Lázeňská léčba
- Chronické rány a význam lymfatického systému při jejich hojení

www.kongres.lympho.cz



t: +420 731 496 060, e: amca@amca.cz, www.amca.cz



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

– tento odpočet lze současně uplatnit i u více zaměstnavatelů.

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

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

Z výše uvedeného mj. vyplývá, že odpočet (od 1. ledna 2019 ve výši 7 540 Kč) lze uplatnit pouze u poživatelů invalidního důchodu, a to jen u vybrané skupiny zaměstnavatelů.

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

Kdy se pojistné neodvádí

Pokud nelze nalézt důvody, na jejichž základě by se ze zúčtovaného plnění nemělo odvádět pojistné na zdravotní pojištění (například příjem vyjmenovaný v § 3 odst. 2 z. č. 592/1992 Sb., plnění osvobozené od daně), zahrnuje se příslušná částka v daném kalendářním měsíci do vyměřovacího základu zaměstnance.

3. Minimální vyměřovací základ zaměstnance

V souvislosti s odvodem pojistného v návaznosti na minimální vyměřovací základ zaměstnance platí ve zdravotním pojištění zejména tyto zásady:

– pokud se na zaměstnance ze zákona (§ 3 odst. 4 a 6 zákona č. 592/1992 Sb.) vztahuje povinnost placení pojistného na zdravotní pojištění nejméně z minimálního vyměřovacího základu, musí být zajištěn odvod pojistného alespoň v minimální povinné výši zaměstnavatelem, který je plátcem pojistného za zaměstnance;

– nedosahuje-li hrubý příjem zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci aktuální výše minimální mzdy, provádí zaměstnavatel dopočet (a následný doplatek) pojistného do minimálního vyměřovacího základu.

V případě příjmů z více zaměstnání provádí tento dopočet a doplatek tehdy, je-li zaměstnancem pro tento účel pověřen;

– tento doplatek hradí zaměstnanec. Pokud by byl vyměřovací základ nižší než minimální mzda zapříčiněn z důvodu překážek v práci na straně organizace (§ 207 až § 209 zákoníku práce), přechází povinnost úhrady předmětného doplatku na zaměstnavatele – v plné výši;

– doplatek pojistného, tedy 13,5 % z rozdílu vyměřovacích základů, platí v plné výši buď zaměstnanec, nebo zaměstnavatel – tuto částku pojistného nelze „klasicky“ dělit na jednu třetinu sraženou zaměstnanci a dvě třetiny placené zaměstnavatelem;

– má-li zaměstnanec ve více zaměstnáních příjmy nižší než minimální mzda (zakládající účast na zdravotním pojištění), pak se tyto pro účely placení pojistného sčítají. Je-li součet hrubých příjmů (vyměřovacích základů) zaměstnance v daném kalendářním měsíci nižší než minimální vyměřovací základ (minimální mzda), pověřuje zaměstnanec za účelem doplatku pojistného do minimálního vyměřovacího základu toho zaměstnavatele, kterého si zvolí.

V případě posuzování (sčítání) příjmů z více zaměstnání je nutná spolupráce příslušných zaměstnavatelů;

– odvod pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu musí být zabezpečen i v případech, kdy zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek;

– pokud se ze zákonných důvodů (§ 3 odst. 9 zákona č. 592/1992 Sb.) snižuje minimální vyměřovací základ na poměrnou část, musí být odvedeno pojistné z tohoto sníženého vyměřovacího základu, tedy i včetně případného dopočtu a doplatku pojistného do této poměrné části;

– doplatky do minimálního vyměřovacího základu, resp. do jeho poměrné části, nemůže hradit sám pojištěnec, tyto doplatky se platí zásadně prostřednictvím zaměstnavatele;

– minimální vyměřovací základ musí být dodržen i v případě pracovněprávního vztahu uzavřeného podle cizích právních předpisů;

– minimální vyměřovací základ nemusí být dodržen u příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání, tedy v situaci, kdy již osoba není zaměstnancem;

– dopočet do minima nebo do jeho poměrné části se provádí u dohody o pracovní činnosti při příjmu alespoň 3 000 Kč (a současně nižším než 13 350 Kč);

– dopočet do minima nebo do jeho poměrné části se provádí u dohody o provedení práce při příjmu vyšším než 10 000 Kč (a současně nižším než 13 350 Kč) ;

– v případě uzavřené pracovní smlouvy se dopočet a doplatek pojistného provádí vždy, pokud zúčtovaný hrubý příjem nedosahuje 13 350 Kč;

– jestliže se na zaměstnance naopak nevztahuje povinnost placení pojistného alespoň ze zákonného minima (§ 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb.), odvádí zaměstnavatel pojistné ze skutečné výše zúčtovaného příjmu bez ohledu na minimální mzdu, přitom se nebere v úvahu například období nemoci, rozsah neplaceného volna, délka trvání zaměstnání v daném kalendářním měsíci, souběžný výkon jiného zaměstnání nebo podnikatelské činnosti apod.

Minimální vyměřovací základ musí být dodržen i v situaci, kdy je osoba ze zahraničí zaměstnána u zaměstnavatele se sídlem nebo s trvalým pobytem na území ČR, tedy i v případě, kdy osoba ze státu EU, případně z Norska, Islandu, Lichtenštejnska nebo ze Švýcarska podléhá všem systémům sociálního zabezpečení v ČR podle koordinačních nařízení EU č. 883/2004 a 987/2009.

V tomto směru představují jedinou výjimku poživatelé slovenského důchodu, kterým byl přiznán důchod a u nichž byl důchod vypočten s přihlédnutím k době zaměstnání před 1. 1. 1993 u zaměstnavatele se sídlem nebo trvalým pobytem na území společného státu.

Tato osoba je v případě zaměstnání nebo podnikání v ČR považována v českém veřejném zdravotním pojištění za osobu hrazenou státem, pro kterou minimální vyměřovací základ neplatí.

4. Souběh zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti

Pojistné nemusí zaměstnavatel za zaměstnance odvádět alespoň v minimální zákonné výši ani tehdy, je-li zaměstnanec současně osobou samostatně výdělečně činnou a zaměstnavateli doloží čestným prohlášením, že odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné, v roce 2019 tedy nejméně v částce 2208 Kč měsíčně.

Naopak, je-li samostatná výdělečná činnost vedlejším zdrojem příjmů zaměstnance a zálohy nejsou placeny, musí být v zaměstnání odvod pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu dodržen.

5. Neplacené volno a neomluvená absence

V přímé návaznosti na placení pojistného zaměstnavatelem, s přihlédnutím k povinnosti případně dodržet u zaměstnance minimální vyměřovací základ, se při způsobu řešení neplaceného volna a neomluvené absence aktuálně vychází zejména z ustanovení § 3 odstavců 4, 6, 8, 9 a 10 z. č. 592/1992 Sb. Pro placení pojistného jsou v této právní normě důležitými například i ustanovení § 4 odstavec 1 (rozhodné období pro stanovení vyměřovacího základu zaměstnance) a § 13 (odvod pojistného při souběhu příjmů).

S ohledem na platnou právní úpravu je zapotřebí brát při stanovení vyměřovacího základu zaměstnance v úvahu například tyto zásady:

– pokud se na zaměstnance (a zaměstnavatele jako plátce pojistného) vztahuje povinnost dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ, resp. jeho poměrnou část, musí být toto zákonné minimum v příslušném kalendářním měsíci dodrženo, v podstatě bez ohledu na dobu trvání případného neplaceného volna nebo neomluvené absence. Minimální vyměřovací základ principiálně vychází z minimální mzdy a je upraven v ustanovení § 3 odst. 4 a 6 z. č. 592/1992 Sb.;

– u osob, pro které neplatí ve zdravotním pojištění ustanovení o minimálním vyměřovacím základu dle § 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb. (například se jedná o osoby, za které platí pojistné stát), není důležité, zda neplacené volno nebo neomluvená absence trvají po celý kalendářní měsíc nebo jen po jeho část.

V takových případech se pojistné vždy odvede ze skutečné výše příjmu, případně může být vyměřovací základ zaměstnance stanoven i v nulové hodnotě – bez ohledu na délku trvání zaměstnání v příslušném kalendářním měsíci;

– identicky se nahlíží na oblast neplaceného volna a neomluvené absence v tom smyslu, zda u těchto případů nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání (ne)musí být při odvodu pojistného dodrženo zákonné minimum.

6. Péče o děti

Z hlediska placení pojistného na zdravotní pojištění se ve smyslu ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) z. č. 592/1992 Sb. podmínka celodenní osobní a řádné péče považuje za splněnou jen tehdy, pokud:

se jedná o osobní, řádnou a celodenní péči, tj. dítě není svěřeno do péče jiné osobě, třeba i z rodiny, přičemž

- dítě předškolního věku není umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která převyšuje 4 hod. denně, nebo
- jde o dítě plnící povinnou školní docházku po dobu návštěvy školy, s výjimkou umístění v zařízení s týdenním či celoročním pobytem.

Do této kategorie může být zařazena pouze jedna osoba, a to otec nebo matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Taková osoba může být registrována v kategorii, za kterou platí pojistné stát, pouze v případě, kdy nemá příjem ze zaměstnání ani ze své samostatné výdělečné činnosti. Pokud takový příjem vykazuje, stát pojistné neplatí, avšak při splnění těchto zákonných podmínek má tato osoba v případě zaměstnání zvýhodnění v tom smyslu, že pro ni (a jejího zaměstnavatele) neplatí minimální vyměřovací základ.

Je-li osoba celodenně osobně a řádně pečující o dítě (děti) zaměstnána po celý kalendářní měsíc, odvádí zaměstnavatel pojistné ze skutečně dosaženého příjmu bez povinnosti dopočtu a doplatku do minimálního vyměřovacího základu.

Reálně lze podmínku celodenní osobní a řádné péče splnit při zkráceném pracovním úvazku nebo při práci doma.

Jestliže „pečující“ osoba nemá v průběhu zaměstnání po celý kalendářní měsíc příjmy ze zaměstnání ani ze své samostatné výdělečné činnosti (např. nemoc, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti, neplacené volno), sdělí zaměstnavatel tuto skutečnost zdravotní pojišťovně a použitím kódu „L“ ji zařadí mezi osoby, za které platí pojistné stát.

Jakmile však bude mít tato osoba opět příjmy započitatelné do vyměřovacího základu pro placení pojistného na zdravotní pojištění, provede zaměstnavatel její vyřazení z kategorie osob, za které platí pojistné stát (kód „T“).

Použitím těchto kódů dává zaměstnavatel zdravotní pojišťovně na vědomí, že za tuto osobu se stal („L“) nebo přestal být („T“) plátcem pojistného stát.

Například v případě nemoci od 15. 2. do 19. 6. by zaměstnavatel použil kód „L“ k datu 1. 3. a kód „T“ k datu 31. 5.

7. Nástup zaměstnance do zaměstnání

Za účelem zabezpečení řádného placení pojistného se musí zaměstnavatel (mzdová účetní či personalista) dotázat, u které zdravotní pojišťovny je zaměstnanec pojištěn, tato informace bývá v dotazníku, který zaměstnanec v souvislosti s nástupem do zaměstnání vyplňuje.

Jednou z povinností pojištěnce je totiž sdělit v den nástupu do zaměstnání

svému zaměstnavateli příslušnost ke zdravotní pojišťovně, přičemž stejnou povinnost má zaměstnanec i v případě, kdy změní zdravotní pojišťovnu v době trvání zaměstnání – v případě přechodu k jiné zdravotní pojišťovně platí osmidenní lhůta pro oznámení této změny zaměstnavateli.

Obě sdělení týkající se pojištění u zdravotní pojišťovny je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně potvrdit.

Zaměstnavatel má ze zákona právo požadovat po zaměstnanci (a to i po bývalém zaměstnanci) úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem. Z tohoto důvodu je vhodné zaměstnancům příležitostně připomenout tuto jejich zákonnou povinnost.

Další dotaz zaměstnavatele by měl směřovat k tomu, zda přijímaný zaměstnanec není zařazen u zdravotní pojišťovny v kategorii osob, za které platí pojistné i stát (poživatel některého z důchodů, žena na mateřské nebo osoba na rodičovské dovolené, student, osoba evidovaná na úřadu práce s předpokládaným měsíčním příjmem do poloviny minimální mzdy apod.). Pokud je osoba u zdravotní pojišťovny zařazena ve „státní kategorii“, musí být tato skutečnost zdokumentována ve mzdové evidenci, například rozhodnutím o přiznání důchodu, potvrzením o studiu či pobírání rodičovského příspěvku aj.

Zvýhodnění osob, za které je ve zdravotním pojištění plátcem pojistného i stát, se týká především odvodu pojistného ze skutečné výše příjmu, tedy bez nutnosti provádět dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu.

Přihlášením zaměstnance (na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele) sděluje tento hromadný plátec zdravotní pojišťovně, od kterého data bude za zaměstnance odvádět pojistné.

Povinnost zaměstnavatele platit pojistné za zaměstnance vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem skončení zaměstnání (například u pracovního poměru dnem jeho skončení).

Bude-li se jednat o zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti, pak dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání je den, ve kterém zaměstnanec poprvé po uzavření této dohody začal vykonávat sjednanou práci.

Za den skončení zaměstnání se považuje den, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána.

Zaměstnavatel plní oznamovací povinnost tehdy, považuje-li se osoba za zaměstnance ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb.

V souladu s ustanovením § 34 odst. 1 písm. c) a § 36 zákoníku práce se v případě pracovního poměru považuje za den nástupu zaměstnance do zaměstnání den, který je uveden v pracovní smlouvě. Jelikož lze jako den nástupu do práce sjednat i den pracovního klidu, považuje se pro účely zdravotního pojištění za den nástupu zaměstnance do zaměstnání den vzniku pracovního poměru, uvedený v pracovní smlouvě.

To znamená, že například v případě sjednání pracovního poměru od 1. 1. vzniká účast na zdravotním pojištění tímto dnem a k tomuto datu přihlašuje zaměstnavatel zaměstnance u zdravotní pojišťovny.

8. Přihlašování a odhlašování zaměstnanců

Povinnost zaměstnavatele platit část pojistného za své zaměstnance vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem skončení zaměstnání. Obecně platí, že za den nástupu zaměstnance do zaměstnání se považuje den, kdy zaměstnanec nastoupil do práce (zahájil práci), a za den ukončení zaměstnání se považuje den skončení pracovního poměru.

V ustanovení § 8 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb. je zakotveno, že v dalších případech se například považuje za den:

nástupu zaměstnance do zaměstnání:

- den nástupu k výkonu služby,
- den započetí práce pro družstvo,
- den, kdy je v případě dohody o pracovní činnosti poprvé po uzavření této dohody zahájen výkon sjednané práce,
- den nástupu do funkce,
- den, od kterého náleží odměna za výkon funkce,
- den zařazení do práce u osob odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody aj.

skončení zaměstnání:

- den skončení pracovního poměru,
- den skončení služebního poměru,
- den skončení členství v družstvu,
- den, jímž uplynula doba, na kterou byla sjednána dohoda o pracovní činnosti,
- den skončení výkonu funkce,
- den, od kterého nenáleží odměna za výkon funkce,
- den odvolání z výkonu práce u osob odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody aj.

9. Lhůty ve zdravotním pojištění

Aby mohly zdravotní pojišťovny pracovat s relevantními (aktuálními) daty, jsou součástí právní úpravy platné ve zdravotním pojištění i lhůty, které musí jak pojištěnci, tak plátcí pojistného – tedy zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a osoby bez zdanitelných příjmů – dodržet při sdělování důležitých skutečností. V této souvislosti lze konstatovat, že z hlediska plnění oznamovací povinnosti rozlišujeme ve zdravotním pojištění v podstatě dvojí lhůtu, a sice:

- osmidenní (§ 10 z. č. 48/1997 Sb. – nástup zaměstnance do zaměstnání a ukončení zaměstnání, změna zdravotní pojišťovny, skutečnosti rozhodné pro povinnost státu platit pojistné),
 - třicetidenní [dle § 12 písm. k) zákona č. 48/1997 Sb. – oznámení změny jména, příjmení, trvalého pobytu nebo rodného čísla].
- Problematika lhůt je upravena v ustanovení § 26b z. č. 592/1992 Sb. Lhůta určená podle dní počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

10. Řešení přeplatku

Zaměstnavatelé platí pojistné za své zaměstnance, a pokud je pojistné odváděno včas a ve správné výši, nevzniká u pojistného nedoplatek a ani přeplatek.

K přeplatku může u zaměstnavatele dojít například odvodem vyšší částky pojistného v důsledku početní či jiné chyby, než jak je stanoveno zákonem, nebo také placením pojistného na účet jiné zdravotní pojišťovny než té, u které je zaměstnanec pojištěn.

Nejčastější příčinou vzniku tohoto stavu je nenahlášení změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem. Placením na účet zdravotní pojišťovny, u které není zaměstnanec pojištěn, vzniká zaměstnavateli přeplatek. Naopak neodvedení pojistného ve prospěch zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec skutečně pojištěn, způsobuje nedoplatek pojistného včetně penále.

Zaměstnanec si musí být vědom nebezpečí, že penále vyměřené zaměstnavateli zdravotní pojišťovnou právě z důvodu neohlášení nebo pozdního ohlášení změny zdravotní pojišťovny (není-li na základě podané žádosti zdravotní pojišťovnou v plné výši prominuto) mu může být zaměstnavatelem předepsáno k úhradě.

Jak má zaměstnavatel postupovat v případě, kdy zjistí, že má u zdravotní pojišťovny přeplatek? Je-li jinak zcela jednoznačně přesvědčen o správnosti výpočtu a odvodu pojistného, může při příští platbě snížit odváděné pojistné o zjištěný přeplatek. V případě, že je přeplatek několikanásobně vyšší než měsíčně odváděné běžné pojistné, nemusí třeba i více měsíců toto pojistné platit.

Pro účely kontroly ze strany zdravotní pojišťovny je však žádoucí vést průkaznou evidenci o učiněných opatřeních včetně podání vysvětlivek kontrolnímu orgánu. V informačním systému zdravotní pojišťovny nelze tuto formu vyrovnání přeplatku (bez komunikace s plátcem) jednoznačně a snadno identifikovat.

11. Řešení pojistného vztahu

Pokud je pojištěnec zaměstnancem po celý kalendářní měsíc nebo po část měsíce anebo dokonce i jen jeden den, má tímto zaměstnáním, zakládajícím účast na zdravotním pojištění, vyřešen v daném měsíci svůj pojistný vztah. To znamená, že se v tomto měsíci nemusí starat o placení pojistného a pojistné je za něj v souladu se zákonem povinen odvést zaměstnavatel. Ovšem od následujícího měsíce se již musí sám začít zajímat o to, aby mu ve zdravotním pojištění nevznikl problém, neboli z hlediska pojištění nepokryté období. Proto musí být pojištěnec v kalendářním měsíci následujícím po kalendářním měsíci, ve kterém ukončil zaměstnání (a samozřejmě pak i v dalších měsících), evidován u zdravotní pojišťovny v některé z těchto kategorií:

- zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nebo
- osoba samostatně výdělečně činná (s minimální výší zálohy 2208 Kč) nebo
- osoba, za kterou je plátcem pojistného stát (například uchazeč o zaměstnání, student, poživatel důchodu apod.),

příčemž je přípustný i souběh některých kategorií (například registrace zaměstnance na úřadu práce s příjmem nepřesahujícím polovinu minimální mzdy).

Není-li splněna ani jedna z těchto možností, stává se pojištěnec ve zdravotním pojištění osobou bez zdanitelných příjmů s povinností platit měsíčně pojistné ve výši 1 803 Kč.

Mimoto může být pojištěnec vyňat z českého systému veřejného zdravotního pojištění, a to například z titulu:

- výkonu výdělečné činnosti (dlouhodobě nebo i po krátkou dobu) ve státě Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) nebo ve Švýcarsku ve smyslu Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a prováděcího nařízení č. 987/2009,
- dlouhodobého pobytu v zahraničí (musí se jednat o nepřetržitý pobyt delší šesti měsíců).

V souladu s platnou legislativou však musí pojištěnec v obou případech po návratu průkazně dokladovat období výkonu výdělečné činnosti nebo pojištění v cizině tak, aby po něm nemohlo být českou zdravotní pojišťovnou požadováno doplacení pojistného.

12. Penále a odstranění tvrdosti

Plátcí pojistného jsou povinni platit pojistné resp. zálohy na pojistné v zákonem stanovených lhůtách a ve stanovené výši.

Zaměstnavatelé odvádějí pojistné za příslušný kalendářní měsíc nejpozději ke 20. dni následujícího kalendářního měsíce.

Osoby samostatně výdělečně činné platí pojistné formou záloh a (případného) doplatku pojistného, osoby bez zdanitelných příjmů pak platí pojistné měsíčně pevnou částkou ve výši 13,5 % z minimální mzdy, v roce 2019 tedy v částce 1803 Kč.

Záloha na pojistné u osob samostatně výdělečně činných i platba pojistného osob bez zdanitelných příjmů jsou splatné od prvního dne kalendářního měsíce, na který se platí, do osmého dne následujícího kalendářního měsíce.

Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

Za den platby se považuje den, kdy byla platba připsána na účet zdravotní pojišťovny anebo byla zaplacená v hotovosti na pokladně zdravotní pojišťovny.

Sazba penále činí 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení, což znamená, že uhradí-li například zaměstnavatel platbu pojistného v částce 200 000 Kč o jeden den později, vznikne mu penále ve výši 100 Kč.

Tato sazba penále je stejná pro všechny výše uvedené skupiny plátců pojistného.

Každá platba penále se zaokrouhluje na celou korunu směrem nahoru.

Penále se nepředepíše, nepřesáhne-li v úhrnu 100 Kč za kalendářní rok.

Zdravotní pojišťovna rovněž nepředepíše penále v případě, kdy plátcé pojistného prokáže, že provedl platbu na účet příslušné zdravotní pojišťovny, ale pod nesprávným variabilním symbolem.

Penále může u zaměstnavatele vzniknout poměrně snadno (a v praxi nejčastěji) tím způsobem, že zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli změnu zdravotní pojišťovny, takže zaměstnavatel – třeba nemocnice – odvádí určitou dobu pojistné nesprávné zdravotní pojišťovně.

V důsledku tohoto pochybení zaměstnance pak u té zdravotní pojišťovny, které mělo pojistné správně náležet, vzniká dluh na pojistném včetně penále.

Ve smyslu právních norem platných ve zdravotním pojištění lze požádat o prominutí vyměřeného penále, a to cestou odstranění tvrdosti.

Do institutu odstranění tvrdosti přinesla velmi významné úpravy novela zákonů číslo 176/2002 Sb., účinná od 1. července 2002, kdy se mj. výrazně posílila pravomoc základních článků zdravotních pojišťoven.

Úvodem je však nutno předeslat, že ani po 1. 7. 2002 nikdo není oprávněn odpouštět nebo snižovat zákonný nárok zdravotní pojišťovny na pojistné.

I nadále je tedy možné odstranění tvrdosti jen u penále, pokut a přírážek k pojistnému, a to na základě písemné žádosti plátce pojistného nebo jiné oprávněné osoby, přičemž tato žádost musí být podána nejpozději do nabytí právní moci rozhodnutí (platebního výměru), kterým byla uložena pokuta, vyměřena přírážka k pojistnému nebo předepsáno penále.

V praxi to tedy znamená, že žádost o odstranění tvrdosti může být podána v patnáctidenní lhůtě od písemného doručení platebního výměru.

Pouze v případech, kdy se dodatečně objeví nové skutečnosti, které plátcé pojistného bez vlastního zavinění nemohl uplatnit do dne nabytí právní moci rozhodnutí, může být žádost o odstranění tvrdosti podána i později, nejpozději však do tří let od nabytí právní moci rozhodnutí.

Pokud bylo plátcí pojistného penále stanoveno výkazem nedoplatků, může si rovněž podat žádost o odstranění tvrdosti, a to do osmi dnů ode dne jeho obdržení.

*Ing. Antonín Daněk,
odborník na zdravotní pojištění*

> Zdaňování příjmů a zdravotní pojištění

Kromě „klasických“ příjmů ze závislé činnosti poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům odměny fixní i variabilní povahy a různé benefity. Jak v jednotlivých případech řešit zdaňování včetně návaznosti na odvody zdravotního pojištění?

V této souvislosti je důležité, jaké podmínky pro zaměstnavatele u jednotlivých plnění platí.

Bez odvodu daně a pojistného na zdravotní pojištění můžeme v návaznosti na ZDP definovat například následující plnění.

1) dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou od daně osvobozena nepeněžní plnění ve formě:

- 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,
- použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
- příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
- příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

2) dle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je od daně osvobozena:

- hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu (Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů).

U zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, se jedná o hodnotu 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 2000 Kč ročně u každého zaměstnance.

V dalším textu se jedná o příklady č. 6–9.

3) dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP nelze pro daňové účely uznat například také nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě:

- příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3.

Aby se neplatila daň a také obě pojištění, musí se ve všech třech situacích jednat o nepeněžní plnění.

Uvedme si nyní některé případy i s ohledem na vliv zdaňování zúčtovaného plnění.

Příklad č. 1

S občanem Slovenska byla uzavřena dohoda o provedení práce (DPP) – odměna za měsíc 9 000 Kč, dále s ním byla uzavřena smlouva o poskytování benefitu v nepeněžní formě – úhrada přechodného ubytování.

Je částka za ubytování nad 3500 Kč (do 3 500 od daně z příjmu osvobozeno) zúčtovaným příjmem zaměstnance, resp. jde o započítatelný příjem pro posouzení, zda bylo v měsíci dosaženo rozhodného příjmu 10 000 Kč?

A je tedy povinnost odvést pojistné nejen „za ubytování“ z částky nad 3 500 Kč, ale i z odměny za práci 9 000 Kč (ze které by se jinak neodvádělo), protože dohromady spolu s dodaním za ubytování „odměna“ z DPP přesáhne 10 000 Kč?

Z příjmu na DPP nepřevyšujícího 10 000 Kč se pojistné neplatí. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 z. č. 592/1992 Sb.

Podle ZDP podléhají zdanění jako příjmy ze závislé činnosti i nepeněžní příjmy, které zaměstnanci od zaměstnavatele plynou v souvislosti se závislou činností. Tímto příjmem je i zdaňovaná část hodnoty přechodného ubytování, tedy nad částku 3 500 Kč, která je jinak osvobozena od daně podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP.

Vzhledem k tomu, že úhrnem zúčtovaných příjmů (dohoda o provedení práce 9000 Kč a zdaňovaná hodnota přechodného ubytování) bude překročena částka ve výši 10 000 Kč, vznikne z pohledu zdravotního pojištění zaměstnání.

Z této skutečnosti vyplývají pro zaměstnavatele ve zdravotním pojištění povinnosti jednak na základě koordinačních nařízení Evropské unie č. 883/2004 a 987/2009, jednak z právní úpravy platné v českém systému veřejného zdravotního pojištění.

Kdyby úhrn těchto příjmů nedosáhl alespoň 13 350 Kč, provedl by zaměstnavatel dopočet a doplatek pojistného do této hodnoty minimálního vyměřovacího základu.

Příklad č. 2

Jak se v daném kontextu posuzuje bezplatné používání motorového vozidla k používání pro služební i soukromé účely?

Jak je výše uvedeno, podléhají zdanění jako příjmy ze závislé činnosti i nepeněžní příjmy plynoucí zaměstnanci v souvislosti se závislou činností, v tomto případě konkrétně podle § 6 odst. 6 ZDP.

Za příjem zaměstnance, kterému zaměstnavatel poskytuje bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Je-li tato částka nižší než 1000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Částka 1 % ceny motorového vozidla (resp. alespoň 1 000 Kč) je tedy považována za ocenění příjmu zaměstnance a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění.

Příklad č. 3

Zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah ve firmě ke dni 31. 12. 2018. U příležitosti jeho životního jubilea 60 let věku mu firma dodatečně zúčtovala do měsíce března 2019 odměnu ve výši 5000 Kč. Odvádí se z této odměny zdravotní pojištění?

Tento příjem (nyní již bývalého) zaměstnance se dle § 3 odst. 3 zákona číslo

592/1992 Sb. zahrnuje do vyměřovacího základu pro placení pojistného na zdravotní pojištění za měsíc březen. Jelikož tato osoba není v měsíci zúčtování odměny zaměstnána, nezapočítává ji zaměstnavatel v měsíci březnu do celkového počtu zaměstnanců uváděného v Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele. Jelikož je 1. leden datem, ke kterému lze standardní cestou změnit zdravotní pojišťovnu, upozorňuji zaměstnavatele, aby této okolnosti – speciálně u příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání – vždy věnovali zvýšenou pozornost (v dané souvislosti podotýkám, že zdravotní pojišťovnu lze změnit i k 1. 7. kalendářního roku).

Kdyby zaměstnanec skutečně změnil k datu 1. ledna 2019 zdravotní pojišťovnu, provedl by zaměstnavatel odvod částky pojistného ve výši 1 620 Kč ve prospěch té zdravotní pojišťovny, ke které zaměstnanec k 1. 1. 2019 přestoupil.

Poznámka:

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnuje plnění, které bylo poskytnuto požitavatel 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 požitavatel 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 požitavatel důchodu musí být osoba v době, kdy jí bylo plnění poskytnuto, nikoli v době, kdy došlo ke skončení zaměstnání.

Příklad č. 4

Členovi dozorčí rady je vyplácena každoročně jednou za rok (v prosinci) odměna. Tento člen dozorčí rady je německý státní příslušník, žije trvale v Německu, kde je zaměstnancem. Zaměstnavateli doložil formulářem A1, že je pojištěn v Německu.

Když zaměstnavatel obdrží od německého občana formulář A1, postupuje ve zdravotním pojištění podle právní úpravy platné v německém systému zdravotního pojištění. To znamená, že pokud plnění této povahy (odměna) podléhá odvodu pojistného na zdravotní pojištění, postupuje český zaměstnavatel podle právní úpravy platné v tamním systému a pojistné odvede v německé měně instituci provádějící zdravotní pojištění.

Příklad č. 5

Předsedou představenstva ve firmě je rakouský státní příslušník s trvalým pobytem ve Vídni. Byla mu odsouhlasena odměna ve výši 800 000 Kč, která má být vyplacena v měsíci prosinci 2019.

Co všechno je zapotřebí udělat, aby tato odměna mohla být ke konci roku vyplacena.

Předseda představenstva používá k soukromým jízdám celoročně firemní vůz v hodnotě 400 000 Kč.

Při řešení této situace je rozhodující, které legislativě bude tato osoba podléhat, zda rakouské, nebo české. Pokud osoba předloží českému zaměstnavateli formulář A1 vystavený rakouskou stranou, bude se provádět odvod pojistného na zdravotní (i sociální) pojištění ve prospěch rakouské instituce provádějící zdravotní pojištění podle rakouských právních předpisů, platných v této oblasti.

Pokud nebude takový dokument předložen, podléhá tato osoba české právní úpravě zdravotního pojištění.

Jelikož je této osobě zúčtováno ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 z. č. 592/1992 Sb. plnění zdaňované podle § 6 odst. 6 ZDP, měla být od měsíce, do kterého bylo toto plnění zúčtováno poprvé, přihlášena u zvolené české zdravotní pojišťovny jako zaměstnanec.

Jelikož 1 % pořizovací ceny motorového vozidla nedosahuje částky minimální mzdy, měl být prováděn dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu.

Z této skutečnosti vyplývá povinnost dodatečně přihlásit osobu jako zaměstnance u příslušné zdravotní pojišťovny, podat opravné Přehledy a doplatit dlužné pojistné. V měsíci prosinci bude navíc ještě zahrnuta do vyměřovacího základu částka 800 000 Kč.

V takových (a obdobných) případech doporučuji českému zaměstnavateli nechat si zahraničním zaměstnancem podepsat při jeho nástupu do zaměstnání čestné prohlášení, ve kterém uvede, že tato jeho činnost jako zaměstnání u zaměstnavatele se sídlem nebo trvalým pobytem na území České republiky je jeho jediným zaměstnáním ve smyslu koordinačních nařízení Evropské unie [Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 včetně prováděcího nařízení č. 987/2009].

Je vhodné, aby součástí tohoto čestného prohlášení byl i dovětek, že pokud dojde ke změně v příslušnosti k právním předpisům podle těchto nařízení (například když osoba začne pracovat v zemi bydliště, kde bude i pojištěna), oznámí českému zaměstnavateli novou skutečnost do osmi dnů ode dne této změny.

Další čtyři příklady se týkají aplikace ustanovení § 6 odstavec 9 písm. g) ZDP.

Příklad č. 6

Zaměstnanci bylo poskytnuto peněžité plnění ve výši 1500 Kč.

Peněžité plnění nemůže splňovat podmínku k osvobození podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP, podléhá zdanění a odvodu pojistného na zdravotní pojištění.

Příklad č. 7

Hodnota nepeněžního bezúplatného plnění, splňujícího podmínky ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP, činí 4000 Kč.

Nepeněžní bezúplatné plnění splňuje (s výjimkou výše hodnoty) podmínky v § 6 odst. 9 písm. g) ZDP. Proto za měsíc, ve kterém k překročení limitu 2000 Kč došlo, se pro účely zdanění a odvodu pojistného na zdravotní pojištění připočítá k hrubé mzdě i nadlimitní hodnota 2 000 Kč.

Příklad č. 8

Zaměstnanec pracuje v roce 2019 u dvou zaměstnavatelů. U prvního obdrží nepeněžní bezúplatné plnění v hodnotě 1 000 Kč, u dalšího zaměstnavatele pak v hodnotě 2000 Kč, v obou případech jsou splněny podmínky ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP.

Obě plnění jsou osvobozena od zdanění a placení pojistného na zdravotní pojištění, neboť osvobození se posuzuje samostatně vůči každému ze zaměstnavatelů.

V takových případech nemusí zaměstnavatel věnovat pozornost plnění obdobného charakteru poskytnutého zaměstnanci jiným zaměstnavatelem.

Příklad č. 9

Zaměstnanec příspěvkové organizace obdrží u příležitosti svatby nepeněžní bezúplatné plnění z FKSP v hodnotě 1900 Kč.

Svatba není titulem přípustným vyhláškou o FKSP k osvobození od zdanění, což znamená, že toto plnění bude jednak zdaněno, jednak bude zahrnuto do vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění.

Uvedme si ještě několik případů, kdy se **odvede** pojistné na zdravotní pojištění proto, že příjem (plnění) je zdaňován podle § 6 ZDP:

- 1) *Zaměstnavatel poskytne v prosinci všem zaměstnancům, kterým od 1. ledna téhož roku trvá pracovní poměr a neměli neomluvenou absenci, poukázku na odběr zboží v hodnotě 500 Kč.*
- 2) *Vybraným zaměstnancům, u nichž např. pracovní poměr trvá od 1. ledna určitého roku, je v červnu vyplacena odměna 1000 Kč jako příspěvek na dovolenou.*
- 3) *Zaměstnavatel rozpouští sociální fond a v této souvislosti vyplatí každému zaměstnanci, jehož pracovní vztah k zaměstnavateli trval aspoň jeden rok, částku 300 Kč.*

4) Zaměstnanec ukončil zaměstnání.

Se zaměstnavatelem se dohodl na předčasném ukončení pracovního poměru, což zaměstnavatel kompenzoval odměnou ve výši pětinásobku průměrné mzdy, kterou nazval odstupným.

Pokud dochází k rozvázání pracovního poměru ať už výpovědí, nebo dohodou podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, vzniká zaměstnanci podle délky trvání pracovního vztahu zákonný nárok na odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku. Odstupné je poskytováno za podmínek stanovených § 67 zákoníku práce. Pokud by však zaměstnavatel poskytl zaměstnanci plnění jiné povahy, které by nazval odstupným, a nejednalo by se o odstupné, na které vznikl nárok podle zákoníku práce (což je tento případ), pojistné se v takovém případě odvádí.

Závěr

Právní úprava zdravotního pojištění řešila do konce roku 2014 v tehdy účinném ust. § 3 odst. 2 písm. d) z. č. 592/1992 Sb. otázku placení pojistného z odměn u vynálezů a zlepšovacích návrhů.

Do konce roku 2014 se pojistné na zdravotní pojištění neplatilo u odměn vyplacených podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích za podmínky, že vytvoření, uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání.

Od 1. ledna 2015 se na oblast vynálezů a zlepšovacích návrhů žádná výjimka (osvobození) nevztahuje, takže do vyměřovacího základu zaměstnance se započte i každá odměna vyplacená podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, bez ohledu na to, zda vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu mělo či nemělo souvislost s výkonem zaměstnání.

*Ing. Antonín Daněk,
odborník na zdravotní pojištění*

> Informační technologie – eSlužby ČSSZ určené zaměstnavatelům

Již od roku 2013 nabízí Česká správa sociálního zabezpečení svým klientům prostřednictvím ePortálu ČSSZ **elektronické služby** (tzv. eSlužby ČSSZ), kterými jsou **interaktivní tiskopisy včetně tzv. ePodání ČSSZ** (automaticky zpracovávané e-podání předávané výhradně ve formátu XML) a **služby ePortálu** rozlišené na služby pro pojištěnce a služby pro zaměstnavatele.

S ohledem na nově nabízené služby pro zaměstnavatele související se zaváděním eNeschopenky a zrušením karenční doby a také vzhledem k novým možnostem pověření jiného subjektu k jednotlivým eSlužbám ČSSZ je tento článek zaměřen na eSlužby určené zaměstnavatelům.

Možnosti přihlášení k ePortálu ČSSZ

Zaměstnavatelé mohou na ePortálu využívat nabízených služeb i jako nepřihlášení klienti, pak mohou vyplňovat a následně odesílat veškeré interaktivní tiskopisy.

Pokud se ovšem klienti k ePortálu přihlásí, jsou jim do interaktivních tiskopisů předvyplňovány jejich údaje, mohou využívat služby ePortálu, sledovat průběh vyřizování žádostí zaslaných přes ePortál, kontrolovat své údaje vedené v evidencích ČSSZ a OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno, dále jen „OSSZ“), ale mohou také snadným způsobem pověřit jiný subjekt, aby za ně činil některý z elektronických úkonů vůči ČSSZ/OSSZ.

Právnícké osoby (PO) se k ePortálu mohou přihlásit prostřednictvím přihlašovacích údajů k datové schránce, a to z pozice držitele datové schránky (nikoliv jako pověřená osoba datové schránky).

Fyzické osoby (FO) mohou pro přihlášení k ePortálu využít také svých přihlašovacích údajů k datové schránce (opět nikoliv jako pověřená osoba datové schránky), dále je pak přihlášení možné prostřednictvím Národní identitní autority (NIA), a to za pomoci elektronického občanského průkazu s čipem (nutná je čtečka) či za pomoci přihlašovacích údajů k uživatelskému účtu NIA (přihlášení jménem, heslem, SMS kódem).

Založení účtu se provede na webových stránkách www.eidentita.cz.

Pro aktivaci je dále nutné navštívit pobočku Czech POINT).

Interaktivní tiskopisy

Zaměstnavatelům jsou na ePortálu v sekci „Tiskopisy – pro zaměstnavatele“ nabízeny veškeré interaktivní tiskopisy, které je možné rozlišit na automaticky zpracovávané, tzv. e-Podání ČSSZ, a na ty, které je nutné vzhledem k jejich povaze zpracovat na OSSZ/ČSSZ ručně.

e-Podání ČSSZ

Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání) – ONZ
Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění (NEMPRI)
Přehled o výši pojistného (PVPOJ)

Evidenční list důchodového pojištění (ELDP)

Potvrzení o studiu/teoretické a praktické přípravě pro účely důchodového pojištění (POS)

Tiskopisy je možné v elektronické podobě zasílat výhradně buď do datové schránky příslušné OSSZ (alternativně do datové schránky e-Podání ČSSZ, ID: 5ffu6xk), nebo s uznávaným elektronickým podpisem (nutná předchozí registrace certifikátu pro uznávaný elektronický podpis) na adresu podatelny veřejného rozhraní pro e-Podání (tzv. VREP/APEP, více na úřední desce ústředí ČSSZ zveřejněné na webové stránce ČSSZ <https://www.cssz.cz/cz/uredni-desky/>).

Tiskopisy lze jednoduše vyplnit na ePortálu, je možné je (ve formátu XML) uložit na PC, vyplněné vytisknout (k zaslání v listinné podobě), před jejich elektronickým odesláním je provedena jejich kontrola a následně je možné je elektronicky odeslat:

- v případě klienta **přihlášeného k ePortálu prostřednictvím NIA** lze vyplněný tiskopis odeslat přímo (tlačítko „Odeslat přes ePortál“),
- v případě klienta **přihlášeného k ePortálu prostřednictvím datové schránky** lze vyplněný tiskopis odeslat prostřednictvím datové schránky (tlačítko „Odeslat přes datovou schránku“) nebo lze využít přímého odeslání (tlačítko „Odeslat přes ePortál“),
- v případě **nepřihlášeného klienta** lze tiskopis zaslat prostřednictvím datové schránky (tlačítko „Odeslat přes datovou schránku“, pro odeslání je klient přesměrován na ISDS, kde zadává pro účely autentizace přihlašovací údaje své datové schránky), s uznávaným elektronickým podpisem (tlačítko „Odeslat s elektronickým podpisem“, certifikát pro elektronický podpis je nutné nejprve zaregistrovat na OSSZ) nebo je možné využít tlačítka „Odeslat přes ePortál“, kdy je klient odkázán na přihlášení k ePortálu (po přihlášení je možné přímé odeslání tiskopisu).

Ostatní interaktivní tiskopisy

(např. Přihláška/odhláška do registru zaměstnavatelů, Potvrzení zaměstnavatele při podání žádosti o důchod jeho zaměstnance, Potvrzení pro účely výplaty vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, Hlášení o zaměstnání poživatele předčasného starobního důchodu a další).

Veškeré tiskopisy zveřejněné na ePortálu je možné v elektronické podobě vyplnit, přičemž k jejich úspěšnému vyplnění napomáhají kontroly.

Tiskopisy, u nichž to umožňuje jejich povaha (zejména nejedná-li se o úkon více osob), je možné po jejich vyplnění a provedené kontrole z ePortálu odeslat.

Přihlášený klient ePortálu může takové tiskopisy odeslat na příslušnou OSSZ/ČSSZ přímo (tlačítko „Odeslat přes ePortál“).

Nepřihlášený klient může tiskopisy buď odeslat do datové schránky příslušné OSSZ/ČSSZ (tlačítko „Odeslat přes datovou schránku“), nebo si může tiskopis uložit do PC a následně jej může odeslat jako přílohu ve formátu PDF do datové schránky nebo na elektronickou adresu podatelny příslušné OSSZ/ČSSZ s připojeným uznávaným elektronickým podpisem.

U tiskopisů, u nichž je vzhledem k jejich povaze umožněno jejich odeslání z ePortálu, není nutná (na rozdíl od e-Podání ČSSZ) předchozí registrace certifikátu pro uznávaný elektronický podpis.

Tiskopisy je možné na příslušnou OSSZ/ČSSZ zasílat také prostřednictvím datové schránky, registrace datové schránky se pro zasílání tiskopisů neprovádí, což platí i pro e-Podání ČSSZ.

Služby ePortálu ČSSZ

Aktuálně jsou zaměstnavatelům na ePortálu nabízeny následující služby:

Informace o stavu pohledávek na pojistném a penále pro právnické osoby

(služba poskytuje zaměstnavateli PO údaje o pohledávkách na pojistném na sociální zabezpečení se stavem k poslednímu kalendářnímu dni předchozího měsíce);

Informace o stavu pohledávek na pojistném a penále pro fyzické osoby

(služba poskytuje zaměstnavateli FO údaje o pohledávkách na pojistném na sociální zabezpečení se stavem k poslednímu kalendářnímu dni předchozího měsíce);

Potvrzení o bezdlužnosti právnických osob

(služba umožňuje PO podat žádost o potvrzení stavu splatných nedoplatků na pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, tedy podat tzv. žádost o bezdlužnost);

Potvrzení o bezdlužnosti fyzických osob – OSVČ a zaměstnavatelů

(služba umožňuje FO podat žádost o potvrzení stavu splatných nedoplatků na pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, tedy podat tzv. žádost o bezdlužnost);

Informace o dočasně pracovní neschopnosti zaměstnance pro fyzické osoby – zaměstnavatele

(služba poskytuje údaje o dočasných pracovních neschopnostech zaměstnance za období od 1. ledna 2018);

Informace o dočasně pracovní neschopnosti zaměstnance pro právnické osoby – zaměstnavatele

(služba poskytuje údaje o dočasných pracovních neschopnostech zaměstnance za období od 1. ledna 2018).

Pověření jiných subjektů k eSlužbám ČSSZ

Zaměstnavatelé mohou k plnění povinností vyplývajících ze z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákona číslo 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pověřit jiný subjekt.

Pověření je možné OSSZ/ČSSZ předat v podobě plné moci, ovšem pro usnadnění volby rozsahu pověření k elektronickým úkonům vůči OSSZ/ČSSZ jsou klientům na ePortálu k dispozici příslušné služby a interaktivní tiskopisy.

Zaměstnavatelé nepřihlášení k ePortálu ČSSZ

Pro pověření k jednotlivým elektronickým úkonům (tj. eSlužbám, jimiž jsou zasilání interaktivních tiskopisů včetně e-Podání ČSSZ a využívání služeb ePortálu) jsou zaměstnavatelům k dispozici následující interaktivní tiskopisy:

Sdělení zaměstnavatele o pověření zaměstnanců k eSlužbám ČSSZ

Pověření k eSlužbám ČSSZ (zaměstnavatel pověřuje fyzickou osobu)

Pověření k eSlužbám ČSSZ (zaměstnavatel pověřuje právnickou osobu)

(tiskopisy umožňují zaměstnavateli pověřit svého zaměstnance či jiný subjekt k zasilání tiskopisů e-Podání ČSSZ, tj. ELDP, NEMPRI, ONZ, POS, PVPOJ, ostatních tiskopisů důchodového a nemocenského pojištění a využívání služeb ePortálu, jejichž prostřednictvím lze získávat informace o dočasných pracovních neschopnostech zaměstnanců, zjišťovat informace o stavu pohledávek na pojistném a penále a zasílat žádosti o vystavení potvrzení o bezdlužnosti).

Zaměstnavatelé přihlášení k ePortálu ČSSZ

Zaměstnavatelé, kteří se přihlásí k ePortálu, mají pro vytvoření pověření k dispozici služby shodně pojmenované jako výše uvedené interaktivní tiskopisy pro nepřihlášené zaměstnavatele (služby jsou umístěny v části Informace o klientovi, po kliknutí na název zaměstnavatele).

Při použití služby a odeslání požadavku se (v případě zaslání správných údajů) pověření vytvoří v systémech ČSSZ automaticky.

Zaměstnavatel také může již vytvořené pověření na ePortálu zrušit.

V případě odeslání nového pověření stejnému subjektu se dříve udělené pověření neruší.

Pověřené osoby (zmocněnci)

Skutečnost, že byl jiný subjekt zaměstnavatelem pověřen k elektronickým úkonům vůči OSSZ/ČSSZ, může sdělit také zmocněnec, tedy pověřená osoba.

Pro usnadnění předání potřebných informací k vytvoření příslušného pověření odpovídajícímu vystavené plné moci slouží tiskopisy:

Oznámení o pověření k eSlužbám ČSSZ (pro pověřenou osobu)

(k tiskopisu je třeba připojit plnou moc vystavenou zmocnitelem, nadefinované pověření je v souladu s rozsahem plné moci zpracováno příslušnou OSSZ do systému ručně, vzhledem k povaze jednání není pověřeným osobám k dispozici na ePortálu služba, ale jen interaktivní tiskopis, který je umístěn v sekci „Tiskopisy pro zaměstnavatele“).

*Mgr. Karel Milbach,
autor článku pracuje
v odboru nemocenského pojištění
zaměstnanců ČSSZ
zdroj: časopis Národní pojištění*

> Sociální pojištění

Důchodové a nemocenské pojištění je založeno na pojistném principu, tj. na pravidelném placení příspěvku – pojistného. Peníze, které ČSSZ v souladu se zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, na pojistném vybere, jsou příjmem státního rozpočtu.

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje platby na:

- důchodové pojištění,
- nemocenské pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Povinnost platit pojistné mají zaměstnavatelé, zaměstnanci, kteří jsou účastníci nemocenského pojištění, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) a lidé, kteří se dobrovolně důchodově pojistili.

Za zaměstnance odvádí pojistné zaměstnavatel.

Sazby pojistného z vyměřovacího základu činí:

- u zaměstnavatelů 25 %, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
- u zaměstnanců 6,5 %,
 - u osob samostatně výdělečně činných 29,2 %, z toho: 28 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
 - u OSVČ, které jsou dobrovolně účastny nemocenského pojištění, 2,3 % z vyměřovacího základu.

Od 1. 7. 2019 se mění sazby pojistného

Zákonem č. 32/2019 Sb. dochází s účinností od 1. 7. 2019 ke zrušení tzv. karenční doby, po kterou se v případě dočasné pracovní neschopnosti neposkytuje osobě v zaměstnaneckém nebo služebním poměru náhrada mzdy nebo platu, případně plat či jiný příjem.

S účinností od téhož dne dochází ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění o 0,2 % – změna § 7 odst. 1 písm. a), c) bod 2 a písm. e) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Sazby pojistného na sociální zabezpečení s účinností od 1. 7. 2019 činí (tučně jsou změny):

- a) u zaměstnavatele **24,8 %** z vyměřovacího základu, z toho **2,1 %** na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
 - b) u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu,
 - c) u OSVČ
 1. 29,2 % z vyměřovacího základu uvedeného v § 5b odst. 1 a 2 ZPSZ, z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o OSVČ účastnou důchodového pojištění,
 2. **2,1 %** z vyměřovacího základu uvedeného v § 5b odst. 3 ZPSZ, jde-li o OSVČ účastnou nemocenského pojištění,
 - d) u osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění 28 % z vyměřovacího základu,
 - e) u zahraničního zaměstnance **2,1 %** z vyměřovacího základu.
- Maximálním vyměřovacím základem zaměstnance pro placení pojistného je částka ve výši 48násobku průměrné mzdy (pro rok 2019 tedy 1 569 552 Kč). Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje maximální vyměřovací základ zaměstnance, je kalendářní rok.

Povinnosti zaměstnavatelů v důchodovém pojištění

Zaměstnavatelé jsou povinni vést potřebné záznamy o skutečnostech rozhodných pro nárok na dávky důchodového pojištění, jejich výši a výplatu a předkládat je příslušným orgánům sociálního zabezpečení.

Změny ve skutečnostech rozhodných pro nárok na dávku a jeho trvání a pro výši a výplatu dávky jsou zaměstnavatelé povinni písemně hlásit, není-li určeno jinak, do osmi dnů.

Na výzvu orgánů sociálního zabezpečení jsou zaměstnavatelé povinni podat hlášení a předložit záznamy ve lhůtě určené tímto orgánem, a není-li lhůta určena, do osmi dnů od doručení výzvy.

Evidence, kterou zaměstnavatel vede o občanech pro účely důchodového pojištění, musí obsahovat tyto údaje:

- příjmení (včetně všech dřívějších příjmení), jméno, datum a místo narození, pohlaví, místo trvalého pobytu, státní občanství, údaje o názvu a adrese cizozemského nositele pojištění a o cizozemském čísle pojištění, byl-li občan účasten důchodového pojištění v cizině a zaměstnavatel je jeho prvním zaměstnavatelem po skončení této účasti,
- rodné číslo,
- vznik a skončení pracovního poměru nebo jiného vztahu k zaměstnavateli, který zakládá účast na důchodovém pojištění,
- vyměřovací základ pojištěnce pro stanovení pojistného na důchodové pojištění za příslušná rozhodná období podle zvláštního zákona,
- dobu dočasné pracovní neschopnosti,
- další skutečnosti uvedené v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního pojištění.

Povinnosti zaměstnavatelů v nemocenském pojištění

Nemocenské pojištění provádějí pro zaměstnance okresní správy sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatelé plní v nemocenském pojištění pouze úkoly

- oznamovací,
- evidenční,
- při přijímání žádostí o dávky.

Úkoly oznamovací ve vztahu k zaměstnanci

Zaměstnavatel je povinen na předepsaném tiskopisu

- **oznámit den nástupu zaměstnance** do zaměstnání, **den skončení** zaměstnání se zaměstnancem, a to do 8 kalendářních dnů od nástupu/skončení zaměstnání,
- **ohlásit každou změnu údajů** uvedených na předepsaném tiskopisu, a to do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala.

Zaměstnavatel se může s okresní správou sociálního zabezpečení dohodnout na jiné lhůtě pro plnění oznamovacích povinností.

Úkoly evidenční

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci o svých zaměstnancích účastných nemocenského pojištění, která musí pro tyto účely obsahovat údaje uvedené v § 95 zákona o nemocenském pojištění.

Dále je povinen uschovávat záznamy o uvedených skutečnostech po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

Úkoly při přijímání žádostí o dávky

Zaměstnavatel je povinen přijímat žádosti svých zaměstnanců (jakož i bývalých zaměstnanců) o dávky nemocenského pojištění a další podklady potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Údaje potřebné pro výpočet dávek se předávají na předepsaném tiskopisu.

Podrobnější informace lze získat na stránkách ČSSZ

www.cssz.cz.

*Šárka Gregorová,
metodik sociálního pojištění OSVČ
ČSSZ*

**Písemná právní,
daňová
a administrativní
poradna
pro předplatitele
časopisu
Informace
pro lékařské praxe
v roce 2019
ZDARMA!**

> Dohoda o provedení práce

Pro dočasné zaměstnání brigádníka, není-li práce více než 300 hodin (za kalendářní rok), lze doporučit s ohledem na její výhody zaměstnavatelům i zaměstnancům dohodu o provedení práce. Pro zaměstnavatele i zaměstnance je výhodná její flexibilita, pro zaměstnance pak minimální odvody z odměny:

Jestli z odměny z dohody o provedení práce zaplatí zaměstnanec jen daň z příjmu nebo také pojistné, odvisí od výše výdělků; způsob zdanění (srážkovou daní nebo zálohou) pak, jestli podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani nebo ne. Nejprve si posvítíme na samotné uzavírání dohody o provedení práce a podmínky zaměstnání jí založeného a posléze na zdanění a odvody z odměny z dohody o provedení práce.

Dohoda o provedení práce je nejvhodnější a nejsnazší formou zaměstnání dočasného zaměstnance – brigádníka, jelikož na tuto pro obě strany – zaměstnance i zaměstnavatele – výhodnou a flexibilní dohodu lze odpracovat u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce až 37,5 běžných pracovních dnů – 8hodinových pracovních směn, tedy až 7,5 běžných pracovních týdnů.

Jak uzavřít? Písemně!

Dohodu o provedení práce musí zaměstnavatel se zaměstnancem podle ustanovení § 77 odst. 1 zákoníku práce uzavřít písemně. Nedodržení předepsané formy nemusí nutně znamenat neplatnost dohody, neboť dle ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce platí, že pokud již bylo započato s plněním (výkonem práce), nelze se pro nedostatek formy dovolat neplatnosti takového právního jednání (úkonu), avšak zaměstnavateli hrozí sankce (pokuty) od orgánu inspekce práce.

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být dle ust. § 75 věty první zákoníku práce větší než 300 hodin v kalendářním roce.

Dohoda o provedení práce je proto pro případ příležitostných zaměstnání, tzv. brigád, velmi atraktivní pracovní-právní vztah pro obě zúčastněné strany, jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance, neboť na dohodu o provedení práce lze odpracovat u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce až 37,5 běžných pracovních dnů – 8hodinových pracovních směn.

Do rozsahu práce, na který se dohoda uzavírá, se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce (ust. § 75 věty druhé zákoníku práce). Mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem tak může být sjednáno i několik dohod o provedení práce v jednom kalendářním roce, třeba opakovaně, ovšem rozsah práce v nich dohromady (celkově) nesmí přesáhnout 300 hodin za kalendářní rok. (Pokud např. zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli dohodu o provedení práce s rozsahem práce 200 hodin a zaměstnanec sjednanou práci odvedl, mohou smluvní strany uzavřít v témže kalendářním roce ještě další dohodu nebo dohody, pokud rozsah práce nepřekročí 100 hodin.)

Co napsat do dohody?

V dohodě o provedení práce musí být uváděna doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (třetí věta ust. § 75 zákoníku práce). Tomu vyhovuje i ujednání o uzavření dohody na dobu neurčitou.

(Na dohodu o pracovních činnostech se nevztahuje ust. § 39 zákoníku práce omezující dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou.)

V ust. § 138 zákoníku práce se uvádí, že výši odměny z dohody o provedení práce a podmínky pro její poskytování se sjednávají v této dohodě.

Dalšími podstatnými náležitostmi se tedy zákoník práce nezabývá. Lze proto konstatovat, že vedle zákonem výslovně předepsaných obsahových náležitostí:

- doby, na kterou se dohoda uzavírá (v níž má být pracovní úkol proveden),
- výše sjednané odměny a podmínek jejího poskytování, dohoda z povahy věci má obsahovat dále přinejmenším:
 - specifikaci sjednané práce (vymezení pracovního úkolu),
 - případně předpokládaný rozsah práce, pokud event. nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

Nejvyšší soud ČR však v rozsudku ze dne 14. 5. 2015, spis. zn. 21 Cdo 918/2014, došel k závěru, že odměna za práci konanou na základě dohody není její podstatnou náležitostí. Rozhodně ale doporučujeme sjednanou výši odměny uvést, jinak má zaměstnanec zaručenu pouze minimální mzdu: Není-li výše odměny sjednána, přísluší zaměstnanci odměna ve výši sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo zaměstnanci jednostranně určené zaměstnavatelem, nejméně však ve výši minimální mzdy (ust. § 111 zákoníku práce). Výše odměny je tedy smluvní záležitostí, věcí dohody zaměstnavatele a zaměstnance, ale zaměstnavatel musí respektovat sazbu minimální mzdy. (Tzv. zaručená mzda ve smyslu ust. § 112 zákoníku práce se na dohodu o provedení práce nevztahuje.) Nedosáhne-li odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ve smyslu a za podmínek ust. § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce, tedy ve výši rozdílu mezi výší odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost.

Smluvní volnost týkající se odměny z dohody o provedení práce je tedy limitována povinností respektovat při sjednávání (výše) odměny minimální mzdu.

Jde-li o případ, kdy zaměstnanec činný na dohodu o provedení práce bude účasten nemocenského pojištění, pak je vhodné učinit součástí dohody i rozvrh týdenní pracovní doby do směn.

Nad 10 000 Kč se platí pojistné odvody!

I zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce jsou ve smyslu ust. § 7a zákona o nemocenském pojištění účastni nemocenského pojištění (mají tedy nárok na nemocenské pro případ dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu), avšak jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši přesahující 10 000 Kč. Totéž platí o účasti na důchodovém pojištění, za stejných podmínek je osoba činná na základě dohody o provedení práce a její zaměstnavatel rovněž plátcem pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce bude účasten nemocenského pojištění též, jestliže bude vykonávat v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více takových dohod a úhrn započitatelných příjmů ze všech těchto dohod dosáhne v kalendářním měsíci aspoň částku vyšší než 10 000 Kč. Pokud je uzavřena dohoda o provedení práce např. na jeden den a odměna činí více než 10 000 Kč, je zaměstnanec pouze v tomto dni účasten nemocenského pojištění.

Rozvržení pracovní doby může být flexibilní

Podle ust. § 74 odst. 2 zák. práce není zaměstnavatel povinen v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Zaměstnanec tak může, zvláště v případě dohody o provedení práce, pracovat například podle potřeb zaměstnavatele, na základě konkrétních ad hoc výzev („objednávka“) k nástupu do práce atp. Ve smyslu ust. § 194 zákoníku práce však pro účely poskytování náhrady odměny z dohody o provedení práce v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (nařízené karantény) platí pro zaměstnance pracujícího na základě dohody zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Zaměstnavatel je proto i v případě dohody o provedení práce, a to alespoň fiktivně, pokud jsou u zaměstnance splněny podmínky účasti na nemocenském pojištění, povinen stanovit rozvržení týdenní pracovní doby do směn a tyto směny předem určit. Podle povahy a podmínek konkrétní dohody, může tedy v praxi jít o faktické, ale i jen fiktivní, rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které nemusí odpovídat skutečnému průběhu vykonávaných prací, avšak podle něhož bude zaměstnanci v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény poskytována náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v zákoníku práce. Je tedy zřejmě praktické učinit tento účelový rozvrh týdenní pracovní doby do směn již součástí písemné dohody o provedení práce, a vyloučit tak případně budoucí spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně tohoto rozvržení pracovní doby v souvislosti s poskytováním náhrady odměny z dohody za stanovenou dobu pracovní neschopnosti nebo karantény.

Limitem je maximálních 10 000 Kč, ty rozhodují, zda jste pojištěni nebo ne

Z pohledu úspory na povinných pojistných odvodech je nejvýhodnější, když měsíční odměna z dohody o provedení práce nepřesáhne 10 000 Kč, činí tedy nejvýše 10 000 Kč.

Z výdělku se pak nestrhává ani zdravotní, ani sociální pojištění. Platí to, i pokud má zaměstnanec příjmy do 10 000 Kč měsíčně u více zaměstnavatelů současně. Výše příjmu se hodnotí u každého zaměstnavatele zvlášť. Ovšem pokud vykonává zaměstnanec práci na základě více dohod o provedení práce s odměnou do 10 000 Kč u jednoho a téhož zaměstnavatele, tak se výše odměn sčítá – zmíněný limit platí pro součet měsíčních výdělků, a když je součet výdělků vyšší než 10 000 Kč, strhává se z celkového výdělku sociální i zdravotní pojištění. Pokud je vám strháváno povinné pojištění, jste účastni nemocenského pojištění a máte za stanovených podmínek nárok na nemocenské zabezpečení – kupř. náhradu odměny a nemocenské při dočasné neschopnosti nebo karanténě.

Osvobození od pojistných odvodů ale ani při výdělku do 10 000 Kč neplatí absolutně. Pokud má v určitém měsíci zaměstnanec příjem pouze z dohody o provedení práce s odměnou do 10 000 Kč a není pojištěncem, za kterého platí zdravotní pojištění stát, musí si platit zdravotní pojištění sám jako osoba bez zdanitelných příjmů. Zdravotní pojištění v takovém případě činí 13,5 % procenta z minimální mzdy (ta činí v r. 2019 13 350 korun), tedy 1803 Kč měsíčně. Zdravotní pojištění je třeba zaplatit vždy do osmého dne následujícího kalendářního měsíce, například za červenec 2019 do 8. 8. 2019.

Dohodu o provedení práce využívají lidé jako formu přivýdělku k nějaké jiné – hlavní činnosti, jejímž prostřednictvím mají vyřešeny své pojistné povinnosti na straně jedné a nároky v oblasti sociálního zabezpečení na straně druhé (nemocenské v případě pracovní neschopnosti, podporu v nezaměstnanosti atp.). Tedy kupříkladu povinnost být pojištěn v rámci zdravotního pojištění a odvádět do něj pojistné, nebo, i když to není povinné, odvádějí důchodové pojištění, a získávají tak rovněž potřebnou odpracovanou dobu pro získání nároku na starobní důchod

v pozdějším věku, anebo na invalidní důchod pro případ zdravotního handicapu v dřívějším věku. Nebo mají odměnu z dohody o provedení práce jako další příjem vedle starobního nebo invalidního důchodu, potom také nemusejí podobné otázky řešit. Na druhou stranu si na dohodu o provedení práce vydělávají i lidé, kteří už žádný další příjem nemají, jim je třeba zdůraznit, že zdravotně musí být pojištěn každý (proto pokud jeho odměna z dohody není podrobena odvodům na zdravotní pojištění a ani za něj není plátcem stát, musí si platit pojištění jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů) a že nebyť pojištěn důchodově po nějakou určitou dobu je samozřejmě možné, ale dlouhodobě, trvale to doporučit nelze.

Srážková daň nebo zálohy na daň

Pro zdanění příjmů vyplácených za práci na základě uzavřené dohody o provedení práce je rozhodnou jednak výše těchto příjmů vyplácených zaměstnanci za kalendářní měsíc, a pak také ta skutečnost, jestli zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani podle ust. § 38k odst. 4 zákona o daních z příjmů (tzv. růžový papír) – Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (část zdaňovací období).

Podle ust. § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně – zaměstnavatelem – jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, jedná-li se o příjmy plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, a zaměstnanec u tohoto plátce daně nepodepsal prohlášení k dani.

Z příjmu plynoucího na základě dohody o provedení práce, pokud jeho výše nepřekročí částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc, sráží tedy zaměstnavatel při výplatě daň vybíranou srážkou podle

zvláštní sazby daně ve výši 15 %, avšak jen v případě, že zaměstnanec nepodepsal u tohoto zaměstnavatele prohlášení k dani. Příjem z dohody o provedení práce pak tvoří samostatný daňový základ, po uplatnění srážkové daně už ho nemusíte nikde vykazovat. Můžete ho ale zahrnout do daňového příznání (k tomu se ještě vrátíme a připomeneme, jak získat odvedenou daň zpět). Když si v průběhu daného roku vyděláte celkově jen málo, dostanete pak sraženou daň zpátky. Využít toho mohou ti, kdož si vydělávají příležitostně. Započtení příjmů už zdaněných srážkovou daní totiž umožní více (nebo dokonce plně) využít daňové slevy a nezdanitelné části základu daně. Potřebovat budete potvrzení o příjmu od zaměstnavatele, které vám na požádání vydá po konci roku.

Pokud zaměstnanec, který má příjem z dohody o provedení práce do 10 000 Kč za měsíc, podepsal prohlášení k dani, sráží se zálohová daň 15 %, ale současně se zohledňuje daňová sleva na poplatníka. Podepsání prohlášení však není žádnou povinností. Prohlášení k dani lze ovšem podepsat za každý měsíc jen u jednoho zaměstnavatele! Bude uplatněna základní daňová sleva na poplatníka, která činí 24 840 Kč ročně (2070 Kč měsíčně). Slev na dani ale můžete uplatnit víc: slevu na vyživované dítě, slevu na manželku či manžela, slevu pro studenty nebo pro zdravotně postižené.

Jelikož letní brigády využívají k výdělku hodně studenti, tak si řekněme, že roční pro ně činí 4020 Kč čili za měsíc 335 Kč, což znamená, že studentova celková roční sleva na dani činí 28 860 Kč čili na měsíc 2405 Kč. Sleva na dani ale snižuje jenom daňovou zátěž, nikoliv pojistné odvody, pokud je musí zaměstnanec z odměny platit. Ty už nezúčtuje, ty mu nikdo nevrátí.

Pokud příjem za práci na základě dohody o provedení práce překročí stanovený limit (10 000 Kč), sráží zaměstnavatel při výplatě takového příjmu zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti sice také ve výši 15 %, ale při stanovení základu pro výpočet zálohy musí příjem zaměstnance navýšit o povinné pojistné, a to o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů podle zvláštních právních předpisů povinen platit zaměstnavatel, takže se daň počítá ze „superhrubé“ mzdy (odměny), avšak na druhou stranu zase přihlíží ke slevě na dani, která zaměstnanci náleží. Současně i zaměstnanec platí z odměny pojistné a je účasten důchodového a nemocenského pojištění.

Tabulka č. 1: Zdanění dohody o provedení práce při odměně do 10 000 Kč

	Podepsané Prohlášení poplatníka	Nepodepsané Prohlášení poplatníka
	Zálohová daň 15 % minus sleva na dani	Srážková daň 15 %
Zdravotní pojištění	ne	ne
Sociální pojištění	ne	ne

Tabulka č. 2: Zdanění dohody o provedení práce při odměně od 10 001 Kč

	Podepsané Prohlášení poplatníka	Nepodepsané Prohlášení poplatníka
	Zálohová daň 15 % minus sleva na dani	Zálohová daň 15 %
Zdravotní pojištění	ano	ano
Sociální pojištění	ano	ano

Příklady:

1) Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o provedení práce na měsíce červenec a srpen, odměna za provedenou práci je stanovena ve výši 10 000 Kč za měsíc. Zaměstnanec nepodepsal u plátce daně prohlášení k dani. Příjmy vyplacené zaměstnavatelem v měsíci srpnu za měsíc červenec a v měsíci září za měsíc srpen jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně ve výši 15 %.

2) Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o provedení práce na měsíce červenec a srpen, odměna za provedenou práci je stanovena ve výši 20 000 Kč celkem za oba měsíce. Zaměstnanec nepodepsal u plátce daně prohlášení k dani. Výplata odměny za provedenou práci ve výši 20 000 Kč bude zaměstnavatelem provedena až po skončení práce za oba měsíce současně ve výplatním termínu za měsíc srpen v měsíci září. I když se jedná o příjmy plynoucí na základě dohody o provedení práce a zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani, nelze tyto příjmy zdanit daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně. Úhrnná výše příjmů u téhož zaměstnavatele přesáhla totiž za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, neboť úhrnná výše příjmů za kalendářní měsíc srpen činila 20 000 Kč. Z vyplacených příjmů je zaměstnavatel povinen srazit zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 %, avšak vzhledem k výši příjmů plynoucích zaměstnanci na základě uzavřené dohody o provedení práce srazí uvedených 15 % ze základu pro výpočet zálohy na daň zvýšeného o povinné pojistné.

3) Zaměstnancova odměna z dohody o provedení práce činí 8000 Kč měsíčně. Zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani. Hrubá odměna činí 8000 Kč, z níž se odečte srážková daň ve výši 15 %, tedy 1200 Kč, čistá odměna tak činí 6800 Kč.

4) Zaměstnancova měsíční odměna z dohody o provedení práce činí 10 000 Kč. Zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani, a proto se při výpočtu čisté odměny uplatní daňová sleva poplatníka ve výši 2070 Kč. Zálohová daň z příjmu by činila 1500 Kč (15 % z 10 000), s ohledem na slevu na poplatníka však daň bude nulová, a proto čistá odměna rovná se hrubé odměně a činí 10 000 Kč měsíčně.

5) Zaměstnancova odměna z dohody o provedení práce činí 15 000 Kč za měsíc, zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani. Z hrubé odměny se srazí sociální pojištění ve výši 6,5 %, tedy 975 Kč (15 000 x 0,065), zdravotní pojištění ve výši 4,5 %, tedy 675 Kč (15 000 x 0,045). Superhrubá odměna pro účely zdanění se vypočítá navýšením hrubé odměny o 34 %, činí tedy 20 100 Kč (1,34 x 15 000). Zálohová daň z příjmu činí 15 % ze superhrubé odměny 20 100 Kč, tedy 3015 Kč. Čistou odměnu dostaneme odečtením povinných odvodů od hrubé odměny, tedy 15 000 Kč – 975 Kč – 675 Kč – 3015 Kč, činí tak 10 335 Kč.

6) Zaměstnancova odměna na dohodu o provedení práce činí 15 000 Kč měsíčně, zaměstnanec u zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani. Postup a výpočty budou stejné jako v předchozím případě, ale patnáctiprocentní zálohová daň z příjmu 3015 Kč se sníží o slevu na poplatníka 2070 Kč, bude tedy nižší a činit bude toliko 945 Kč. Čistá odměna bude činit 12 450 Kč (hrubá odměna 15 000 Kč – zálohová daň z příjmu 945 Kč – sociální pojištění 975 Kč – zdravotní pojištění 675 Kč).

7) Zaměstnanec, který je studentem, má odměnu na dohodu o provedení práce ve výši 14 000 Kč, přičemž podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani. Z hrubé odměny se srazí sociální pojištění ve výši 6,5 %, tedy 910 Kč (14 000 x 0,065), zdravotní pojištění ve výši 4,5 %, tedy 630 Kč (14 000 x 0,045).

Superhrubá odměna se pro účely zdanění vypočítá navýšením hrubé odměny o 34 %, činí tedy:

18 760 Kč (14 000 x 1,34), zaokrouhleno na celé stokoruny nahoru na 18 800 Kč. Zálohová daň z příjmu činí 15 % ze superhrubé odměny 18 800 Kč, tedy 2820 Kč. Daň se ovšem sníží o slevu na dani ve výši 2405 Kč, takže činí jenom 415 Kč.

Čistou odměnu dostaneme odečtením odvodů od hrubé odměny, tedy:

14 000 Kč – 910 Kč – 630 Kč – 415 Kč, činí tak 12 045 Kč.

Zaplacenou daň můžete získat zpět

Po skončení daňového období (kalendářního roku) máte jako zaměstnanec dvě, resp. tři možnosti, co danit. Tou třetí možností je, že neuděláte nic. V tom případě je odvedená daň konečná.

Nic se zúčtovávat nebude. To je logická volba zaměstnanců s vyššími příjmy, u nichž nemá smysl žádat o vrácení daně, protože odvedená daň v součtu s daní odvedenou v jiném zaměstnání je vyšší než celková sleva na dani. (V jednom jediném zaměstnání na dohodu o provedení práce srážková daň být vyšší nemůže, protože může činit max. 12 x 1500 Kč za rok, tedy dvanáct měsíčních maximálních daňových srážek z 10 000 Kč, čili 18 000 Kč.) Dalšími možnostmi jsou zúčtování daně, které si provedete vy sami nebo vám je udělá zaměstnavatel.

Ten, kdo má příjmy nižší, nebo nepracoval po celý rok, to bude často případ studentů, nevyužil za rok celou daňovou slevu, tak se mu vyplatí daň zúčtovat. Podle ust. § 36 odst. 7 zákona o daních z příjmů zahrne-li poplatník, který je daňovým rezidentem České republiky, veškeré příjmy uvedené v ust. § 6 odst. 4 (tedy příjem z dohody o provedení práce) do daňového přiznání za zdaňovací období, ve kterém byly příjmy vyplaceny, započte se daň sražená z těchto příjmů na jeho daň.

ELIDEL® 10 mg/g krém:
Efektivní terapie mírné
a středně závažné
atopické dermatitidy



Účinná úleva od atopické dermatitidy!

Základní informace o přípravku: Elidel 10 mg/g krém

Složení: 1 gram krému obsahuje 10 mg pimecrolimusu. **Indikace:** Léčba pacientů ve věku 2 roky a starších s mírnou nebo středně závažnou formou atopické dermatitidy, u kterých je léčba lokálními kortikosteroidy buď nevhodná nebo není možná, například: Nesnášenlivost lokálních kortikosteroidů, nedostatečná účinnost lokálních kortikosteroidů nebo použití na obličej a krk, kde dlouhodobá intermitentní léčba lokálními kortikosteroidy může být nevhodná. **Dávkování a způsob podání:** Elidel se aplikuje 2x denně v tenké vrstvě na postižená místa, do kterých se jemně a úplně vetře. Přípravek se aplikuje pouze na oblasti postižené atopickou dermatitidou a má se používat jen co nejkratší dobu během vzplanutí onemocnění. **Kontraindikace:** Hypersenzitivita na pimecrolimus, jiné makrolaktamy nebo na kteroukoli pomocnou látku. **Zvláštní upozornění a opatření pro použití:** Elidel není vhodný pro pacienty s vrozeným nebo získaným deficitem imunity nebo u pacientů léčených imunosupresivou, nemá se aplikovat na oblasti kůže postižené kožní virovou infekcí, u pacientů se závažnou formou atopické dermatitidy se může během léčby vyskytnout zvýšené riziko bakteriální infekce (impetigo). Pacientům je třeba doporučit vhodnou ochranu proti slunečnímu záření. Více viz platné SPC. **Interakce:** Nejsou známy, detaily viz platné SPC. **Nežádoucí účinky:** Infekce kůže (folikulitida), pálení v místě aplikace, reakce v místě aplikace (podráždění, pruritus a erytém). **Zvláštní opatření pro uchování:** Uchovávejte při teplotě do 25 °C. Chraňte před mrazem. **Balení:** Tuba s 15 g krému. **Držitel rozhodnutí o registraci:** Mylan IRE Healthcare Limited, Unit 35/36, Grange Parade, Baldoyle Industrial Estate, Dublin 13, Irsko. **Registrační číslo:** 46/156/02-C. **Datum poslední revize textu:** 12. 9. 2018. **Způsob výdeje:** Vázaný na lékařský předpis. **Způsob úhrady:** Hrazený z veřejného zdravotního pojištění. **Dříve, než přípravek předepíšete, seznamte se, prosím, s úplnou informací o přípravku (SPC).**

ELI_0519_853

BGP Products Czech Republic s.r.o.
Evropská 2591/33d, 160 00 Praha 6, tel.: +420 222 004 400
e-mail: officecz@mylan.com, www.mylancz.cz

Mylan Pharmaceuticals s.r.o.
Průběžná 1108/77, 100 00 Praha 10, tel.: +420 222 004 400
e-mail: officecz@mylan.com, www.mylancz.cz

 **Mylan**

Better Health
for a Better World

Může tak příští rok získat zpět zaplacenou daň, i když byl příjem zdaněn zvláštní sazbou daně, a nebyl tedy zdaněn zálohově. Zaměstnanec tedy podá daňové přiznání. Vlivem uplatnění slev na dani a nezdanitelných částí základu daně bude často při zahrnutí příjmů zdaněných srážkovou daní do daňového přiznání výsledkem přeplatek na dani. Požádáte příslušný finanční úřad o jeho vrácení.

Za účelem zahrnutí příjmů zdaněných srážkovou daní do daňového přiznání je, jak už bylo uvedeno, třeba si vyžádat od zaměstnavatele potvrzení o zdanitelných příjmech.

Zaměstnanec, který podepsal prohlášení k dani, pak může do 15. února následujícího roku požádat o zúčtování daně zaměstnavatele (pokud ve zdaňovacím období – kalendářním roce – pobíral mzdu pouze od jednoho nebo od více plátců daně postupně).

Pokud měl zaměstnanec více zaměstnavatelů najednou, musí si zúčtování provést sám v daňovém přiznání.

To může udělat i zaměstnanec, který jinak může o zúčtování záloh na daň požádat zaměstnavatele.

Ještě existuje možnost, které se blíže věnovat nebudeme, a to že zaměstnanec podepíše prohlášení k dani dodatečně. Prohlášení k dani je možné dodatečně podepsat do 15. února následujícího kalendářního roku. Podmínkou je, že poplatník neměl pro příslušné zdaňovací období podepsáno prohlášení k dani u jiného zaměstnavatele. Dodatečný podpis prohlášení však ovlivní příjmy zdaněné srážkovou daní pouze u tohoto posledního zaměstnavatele, příjmy zdaněné srážkovou daní od jiných zaměstnavatelů do ročního zúčtování zahrnout nelze – to je možné pouze v rámci daňového přiznání.

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

> Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti lze vykonávat příležitostné zaměstnání – brigádnickou práci až v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, je tedy možno ji uzavřít až na tzv. poloviční pracovní úvazek.

Dohoda o pracovní činnosti se proto hodí pro dlouhodobější brigádu na částečný úvazek.

V roce 2019 se hned dvakrát měnila pravidla pro pojistné odvody a zdanění odměny z dohody o pracovní činnosti.

Dohoda o pracovní činnosti jako zvolená forma zaměstnání je vhodným řešením zejména tehdy, když s ohledem na rozsah pro zaměstnavatele potřebné práce (rozsah pracovního úkolu) převyšujícího 300 hodin za kalendářní rok nelze uzavřít dohodu o provedení práce a sjednání pracovního poměru se zase jeví pro zaměstnavatele zbytečnou komplikací.

Dohoda o pracovní činnosti je východiskem rovněž v situaci, kdy uzavření pracovního poměru není z jiných důvodů možné (kupř. s ohledem na zákonné omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou).

Nejvýše na poloviční úvazek

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou – zaměstnancem uzavřít, jak poněkud nadbytečně uvádí ust. § 76 odst. 1 zákoníku práce, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin, tedy maximální limit pro dohodu o provedení práce. Může být samozřejmě sjednána i na větší objem práce než 300 hodin za rok. Na základě dohody o pracovní činnosti ovšem není podle ust. § 76 odst. 2 zákoníku práce možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Pracovní úvazek může být oproti pracovnímu poměru tedy nejvýše poloviční. (Pokud pracovní doba u zaměstnavatele činí 40 hodin týdně, dohoda může být sjednána jen na 20 a méně hodin týdně.)

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje ve smyslu ust. § 76 odst. 3 zákoníku práce za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Příklad

Zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů. Zaměstnanec může za dohodnutých podmínek pracovat i nepravidelně, například tak, že jeden týden odpracuje 25 hodin, druhý týden 15 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec apod. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovinou stanovené týdenní pracovní doby; ve většině případů půjde o 20 hodin.

Každá dohoda o pracovní činnosti se posuzuje samostatně, včetně maximálního povoleného objemu práce, a proto hodiny odpracované na základě jedné dohody o pracovní činnosti se pro účely kontroly a dodržení stanoveného limitu rozsahu práce nesčítají s hodinami odpracovanými na základě jiné dohody o pracovní činnosti, jako je tomu u dohody o provedení práce uzavřené mezi tímtež zaměstnavatelem a tímtež zaměstnancem v témže kalendářním roce.

Může se však stát, že po několika týdnech trvání dohody o pracovní činnosti, v nichž zaměstnanec konal práci v rozsahu větším, než je polovina stanovené týdenní pracovní doby, bude dohoda o pracovní činnosti jedním z účastníků zrušena, aniž by tak potom bylo možno dodržet pravidlo o nejvýše přípustném rozsahu pracovní doby v průměru.

V takovém případě nedochází k porušení zákonné povinnosti, protože tuto okolnost nemohla žádná ze smluvních stran předpokládat.

Hodinový limit dohody o pracovní činnosti je v praxi mnohdy obcházen,

– např. zejména (formálním) sjednáním rozsahu vykonávané práce na 20 hodin týdně, ačkoliv sjednaná odměna odpovídá skutečně (fakticky) vykonávané práci v rozsahu až 40 hodin týdně;

– nebo současným sjednáním dvou (samostatných) dohod o pracovní činnosti s rozsahem pracovní doby 20 hodin týdně s jiným (odlišným), zpravidla však velmi podobným, druhem práce (sjednanou činností), ačkoliv zaměstnanec pro zaměstnance ve skutečnosti vykonává jen jeden druh práce (sjednanou činnost);

– popř. složitěji např. sjednáním pracovního vztahu (formálně) na dobu 6 měsíců, přičemž (fakticky) je práce vykonávána toliko po dobu 3 měsíců, a to na plný pracovní úvazek, zatímco v dalších 3 měsících zaměstnanec pro zaměstnavatele práci vůbec nevykonává.

Obsahové náležitosti dohody

Dohoda o pracovní činnosti musí být podle ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce uzavřena písemně. Nedodržení předepsané formy nemusí nutně znamenat neplatnost dohody, neboť dle ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce platí, že pokud již bylo započato s plněním (výkonem práce),

nelze se tedy pro nedostatek formy dovolat neplatnosti takového právního jednání (úkonu), avšak zaměstnavateli hrozí sankce (pokuty) od orgánu inspekce práce.

V dohodě o pracovní činnosti musejí být uvedeny, jejími podstatnými náležitostmi ve smyslu ust. § 76 odst. 4 tedy jsou:

- sjednané práce,
- sjednaný rozsah pracovní doby a
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Dohoda může být uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou.

(Na dohodu o pracovní činnosti se nevztahuje ust. § 39 omezující dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou.)

Zrušení dohody

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, je možné ho podle ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce zrušit

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Odměna nejméně ve výši minimální mzdy

Ust. § 138 zákoníku práce dále uvádí, že výše odměny z dohody o pracovní činnosti a podmínky pro její poskytování se sjednávají v této dohodě. Nejvyšší soud ČR však v rozsudku ze dne 14. května 2015, spis. zn. 21 Cdo 918/2014, došel k závěru, že odměna za práci konanou na základě dohody (a podmínky pro její poskytování) není její podstatnou náležitostí.

Výše odměny je smluvní záležitostí, věcí dohody zaměstnavatele a zaměstnance, ale zaměstnavatel musí respektovat sazby minimální mzdy. Zaměstnavatel přitom musí při sjednávání výše odměny nebo určování výše odměny dodržovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace a zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance. Sjednaná nebo stanovená odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená.

Nedosáhne-li odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ve smyslu a za podmínek ust. § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce, tedy ve výši rozdílu mezi výší odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost. (Tzv. zaručená mzda, resp. její nejnižší úrovně, ve smyslu ust. § 112 zákoníku práce se na dohodu o pracovní činnosti nevztahuje.)

Není-li výše odměny sjednána, přísluší zaměstnanci odměna ve výši sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo zaměstnanci jednostranně určené zaměstnavatelem (při respektování zásady poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, obsažené v ust. § 110 zákoníku práce), nejméně však ve výši minimální mzdy (ust. § 111 zákoníku práce).

Palivová karta MOL GOLD PREPAID od MediPool

Máme pro Vás řešení, jak ušetřit, jste-li podnikatel nebo vlastníte-li firmu!

Držitel palivové karty od MediPool tankuje za:

- ✓ speciální neveřejné ceny, plošně platné na všech 306 čerpacích stanicích MOL, PapOil a Slovnaft v ČR,
- ✓ navíc s doplňkovou slevou pro člena programu MediPool,
- ✓ dále může řídit i čerpání PHM svých pracovníků nebo členů rodiny zadáním limitů na jednotlivých kartách a získat výhodu kontroly nákladů,
- ✓ bez minimálních odběrů a bez poplatků za zřízení i užívání karty.



Staňte se uživatelem předplacené tankovací karty MOL GOLD PREPAID od MediPool a využívejte výhod, které jinde nenajdete!



Máte zájem o kartu?

1. Registrujte se
2. Vyplňte žádost o kartu
3. Obdržíte návrh smlouvy
4. Podepište a zašlete smlouvu
5. Obdržíte kartu
6. Užíváte výhod karty



Slevová MOL PARTNER karta

Možnost nakupovat paliva levněji chystáme i pro fyzické osoby!








- ✓ Získáte slevu z totemových cen z každého litru PHM natankovaného na čerpací stanici značky MOL.
- ✓ Slevu uplatníte při nákupu benzínu, nafty i LPG.
- ✓ Bez minimálních odběrů a bez poplatků.
- ✓ Objednáte jednoduše, bez smlouvy.

Máte zájem o kartu?

- ✓ Registrujte se do programu MediPool.
- ✓ Sledujte webové stránky.

Připravujeme

Další produkty a služby:

-  **MedEnergy** - aukce elektrické energie i zemního plynu a nabídka fotovoltaických elektráren s dotací
-  **MedINO** - nabídka pojištění a investic, finanční, právní a daňová asistence
-  **MedShop Nákupy** - Whirlpool, Sage, Philco, Sencor, Michelin, BF Goodrich a další značky
-  **MediCall Volání** - nabídka mobilních tarifů a dat
-  **Nové vozy** - akční nabídka vozů VW a Audi včetně vlastní konfigurace
-  **MedSlužby** - financování faktur, zajištění cash-flow, převod ordinace na s.r.o.
-  **MedIT Servis** - elektronický podpis, datové schránky, nastavení konfigurace Vaší IT infrastruktury

 S MediPool. Již brzy!

Chcete se dozvědět víc? Máte zájem o naše produkty a služby?
Navštivte náš web nebo nám napište na e-mail info@medipool.cz

Kontaktujte nás

Infolinka MediPool 606 607 706
www.medipool.cz

Podle pracovního poměru, ale např. bez dovolené

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

Místo výkonu práce a cestovní náhrady

Přestože zákoník práce neuvádí, že je v dohodě o pracovní činnosti nutno sjednat místo výkonu práce resp. pravidelné pracoviště, lze doporučit, aby bylo v dohodě o pracovní činnosti rovněž určeno, a to podobným způsobem, jako je určováno v pracovní smlouvě.

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

V dohodě o pracovní činnosti tedy musí být výslovně sjednáno nejen poskytování cestovních náhrad (samozřejmě při splnění stanovených podmínek), ale současně též pravidelné pracoviště.

Za pracovní cesty se pak považují pouze cesty mimo toto sjednané pravidelné pracoviště a jen při nich lze poskytovat sjednané cestovní náhrady.

Kdy jste nemocensky pojištěni?

Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na nemocenském pojištění, pokud trvala nebo měla trvat alespoň 15 kalendářních dnů a sjednaná částka započitatelného příjmu za kalendářní měsíc dosáhla částky rozhodné pro účast na pojištění, což je aktuálně 3000 Kč (ještě vloni to bylo 2500 Kč). Pokud při uzavření dohody o pracovní činnosti není stanovena žádná částka započitatelného příjmu nebo je sjednaná částka nižší než rozhodný příjem 3000 Kč, pak se jedná o zaměstnání malého rozsahu.

Při výkonu zaměstnání malého rozsahu platí, že zaměstnanec je pojištěn jen v těch měsících, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu ve výši minimálně 3000 Kč.

Podle okolností rozvrh pracovní doby do směn

Jde-li o případ, kdy zaměstnanec činný na dohodu o pracovní činnosti bude účasten nemocenského pojištění, pak je vhodné učinit součástí dohody i rozvrh týdenní pracovní doby do směn.

Podle ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel povinen v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (zaměstnanec tak může pracovat například podle potřeb zaměstnavatele).

Mohlo by proto být sporné, zda a kdy (v praxi zejména u tzv. nepravidelné výpomoci čili tzv. práce na zavolanou, kdy je právě dohodnuto, že zaměstnanec bude konat práci v případě potřeby zaměstnavatele atp.) přísluší zaměstnanci v případě jeho dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény z odměny náhrada za dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Ve smyslu ust. § 194 zákoníku práce pro účely poskytování náhrady odměny z dohody v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) platí pro zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

A proto podle povahy a podmínek konkrétní dohody o pracovní činnosti, zejména s přihlédnutím k rozsahu sjednaných prací, sjednanému rozsahu pracovní doby a době, na kterou se dohoda uzavírá, kdy tato ujednání, jak už bylo uvedeno, jsou povinnými náležitostmi dohody o pracovní činnosti, může v praxi jít o faktické, ale i jen fiktivní, rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které nemusí odpovídat skutečnému průběhu vykonávaných prací, avšak podle něhož bude zaměstnanci v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény poskytována náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v ust. § 192 a násl. zákoníku práce.

Je tedy zřejmě praktické učinit tento účelový rozvrh týdenní pracovní doby do směn již součástí písemné dohody o pracovní činnosti, a vyloučit tak případné budoucí spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně tohoto rozvržení pracovní doby v souvislosti s poskytováním náhrady odměny z dohody za stanovenou dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Popř. lze stanovit fiktivní rozvržení pracovní doby v návaznosti na uzavření dohody o pracovní činnosti, a to nejlépe bezprostředně po jejím sjednání, neboť pracovní neschopnost může nastat kdykoliv, i krátce po uzavření dohody.

Rozvržení pracovní doby však samozřejmě může odpovídat realitě, je-li v dohodě uvedeno, kdy má zaměstnanec pracovat, pak ani není důvod, aby rozvržení pracovní doby bylo pro účely poskytování náhrady odměny jiné.

Daňové a pojistné odvody z odměny – změny v aktuálním roce 2019

U osob s nízkými příjmy by administrativní a finanční náročnost spojená s prováděním jejich pojištění (výběr pojistného, vedení pojistného systému) nebyla adekvátní nízké výši vypočtené dávky, na kterou by měli nárok.

Proto je stanovena hranice příjmu pro vznik a trvání účasti výdělečně činných osob na nemocenském pojištění, která byla, jak už jsme uvedli, od 1. 1. 2019 zvýšena z 2500 Kč na 3000 Kč, a to sdělením MPSV č. 236/2019 Sb., kterým se vyhlašuje zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. (Od účasti v systému nemocenského pojištění je odvozována i účast v dalších veřejných pojistných systémech, jako je systém důchodový a zdravotní.)

Dříve byl tedy zaměstnanec v pracovním poměru nebo činný na základě dohody o pracovní činnosti (nikoliv dohody o provedení práce, pro kterou platí jiný limit – dosažení příjmu za kalendářní měsíc vyššího než 10 000 Kč čili od 10 001 Kč hrubého) účastný nemocenského pojištění, čili měl nárok na nemocenské dávky, pokud u něj nastaly sociální situace odůvodňující jejich výplatu a splnil další formální podmínky, a současně byl povinen platit pojistné, jestliže jeho příjem dosahoval alespoň 2500 Kč měsíčně (do částky 2499 Kč tedy pojistné neplatil a nebyl účasten systému nemocenského pojištění).

Od 1. 1. 2019 se hranice příjmů posunula na 3000 Kč.

Uvedený limit pro účast na nemocenském pojištění zvýšený z 2500 Kč na 3000 Kč se týkal pouze placení zdravotního a sociálního pojištění (zahrnujícího nemocenské i důchodové pojištění), nikoliv zdanění.

Limit pro uplatnění (patnáctiprocentní) srážkové daně zůstal i od 1. 1. 2019 na úrovni 2500 Kč za měsíc.

Podle ust. § 6 odst. 4 písm. b) zákona o daních z příjmů samostatným základem daně pro zdanění patnáctiprocentní srážkovou daní, pokud zaměstnanec u zaměstnavatele, který mu odměnu vyplácí, neučinil prohlášení k dani (nepodepsal tzv. růžový papír), byl příjem v úhrnné výši nepřesahující u tétož plátce daně za kalendářní měsíc částku 2500 Kč.

S účinností od 1. 4. 2019 novela zákona o daních z příjmů – zákon č. 80/2019 Sb. v ust. § 6 odst. 4 písm. b) zákona o daních z příjmů mění částku 2500 Kč na „částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění“, aktuálně tedy jde o částku 3000 Kč.

V budoucnu se tak při dalším případném zvýšení částky rozhodné pro účast na nemocenském pojištění změni zhruba na stejnou úroveň i částka rozhodná pro uplatňování srážkové daně.

Účelem změny zákona bylo plně sjednotit limit pro uplatnění srážkové daně s částkou rozhodnou pro účast na nemocenském pojištění, ale ne zcela se to povedlo:

Do částky 2999 Kč hrubého výdělku včetně nevzniká účast na nemocenském pojištění (tedy ani povinnost platit pojistné odvody) a lze uplatnit srážkovou daň.

U částky od 3001 Kč hrubého výdělku vzniká účast na nemocenském pojištění (a sráží se pojistné odvody) a už nelze uplatnit srážkovou daň.

Jenže u částky 3000 Kč hrubého výdělku přesně již vzniká účast na nemocenském pojištění (a sráží se pojistné odvody), ale ještě lze uplatnit srážkovou daň.

Přechod na novou úpravu a shrnutí aktuálních pravidel zdanění odměny

Zákon č. 80/2019 Sb., tedy novela, nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, k němuž došlo 27. 3. 2019, tedy 1. 4. 2019. – Dalo by se očekávat, že když zákon nabyl účinnosti 1. 4. 2019, platí změna pro příjem za měsíc duben 2019 a nová pravidla se použijí od 1. 5. 2019, tedy v praxi při zúčtování příjmu za měsíc duben 2019. Podle přechodného ust. čl. II bodu 2 novely se však ust. § 6 odst. 4 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti novely (tj. od 1. 4. 2019), použije od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti.

Druhá věta přechodného ustanovení dodává: Při zúčtování příjmu ze závislé činnosti za kalendářní měsíc, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti (tj. duben 2019), a kalendářní měsíce předcházející se použije ust. § 6 odst. 4 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti novely.

A to znamená, že ještě příjem za měsíc duben 2019 bude zúčtován podle dosavadních pravidel a nová pravidla se uplatní až u příjmu za měsíc květen 2019, tedy v praxi vlastně až od 1. 6. 2019.

Od 1. 1. 2019 tedy nejsou účastní systému nemocenského pojištění (a ani se jim nesráží pojistné odvody) zaměstnanci činní na dohodu o pracovní činnosti s příjmem za kalendářní měsíc do 2999 Kč včetně – účast na nemocenském pojištění a povinnost platit odvody vzniká od částky 3000 Kč. U příjmu do 3000 Kč včetně lze uplatnit srážkovou daň, a to od příjmu za květen 2019 (předtím – až do příjmu za duben 2019 – ji bylo možno uplatnit vůči příjmům do 2500 Kč).

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

> Dotazy na VZP

Žádala jsem o příspěvek na očkování proti papilomavirům pro čtrnáctiletou dceru, ale prý ho dostat nemůžeme. Šlo o druhou dávku vakcíny a u lékaře jsme na ni doplácely, stejně jako na první, kterou dostala ještě ve třinácti. Myslela jsem, že když už jí teď bylo 14 let, příspěvek dostaneme.

Všechny příspěvky na očkování, které VZP nabízí, jsou poskytovány **pouze na ta očkování, která si klient zaplatí v plné výši sám**. Tedy na ta, která nejsou hrazena z veřejného zdravotního pojištění (např. klíšťová encefalitida), nebo danému klientovi hrazena být nemohou, protože nespadá do stanovených skupin, které očkování hrazené mají (např. u HPV třináctiletí). Příspěvek se **neposkytuje na případný doplatek** na vakcínu, který klient platí, pokud si u hrazených nepovinných očkování vybere vakcínu jinou než tu, která je – jako ekonomicky nejméně náročná – stanovena jako hrazená. Příspěvek nemůže získat ani klient, který měl nárok na hrazené očkování, ale z nějakého důvodu si ho celé zaplatil sám.

Očkování proti lidským papilomavirům (HPV) je hrazeno z veřejného zdravotního pojištění dívkám i chlapcům, jestliže bylo zahájeno ve věku třinácti let (podle zákona od dovršení 13. roku do dovršení 14. roku, tj. ode dne 13. narozenin do dne před 14. narozeninami). Provádí se dvěma dávkami s odstupem 6 měsíců, takže druhou dávku může dítě dostat až ve věku 14 let. I v tom případě bude pojišťovnou hrazena vakcína i aplikace. Očkovací látka je hrazená do výše ekonomicky nejméně nákladné varianty. Tou je **vakcína Cervarix**, která je tedy plně hrazena. K dispozici jsou dále vakcíny Gardasil nebo Gardasil 9.

U nich si klienti musí doplatit rozdíl v ceně; aplikaci vakcíny pojišťovna hradí vždy. Pokud jste pro svou 13letou dceru vybrali jinou vakcínu než Cervarix a doplácíte při každé aplikaci rozdíl v ceně vakcíny, nemůžete na tento doplatek dostat příspěvek, i když nyní dcera splňuje věkový limit stanovený pro poskytnutí příspěvku z fondu prevence na očkování proti HPV.

Příspěvek na očkování proti HPV mohou získat jen klienti, kteří se rozhodnou pro toto očkování až ve věku od 14 do 18 let, kdy už ho nemohou mít hrazené ze zdravotního pojištění, a vakcínu (kteroukoli ze tří uvedených) i její aplikaci si tedy platí **v plné výši** sami. Proto je také podmínkou přiložit k žádosti o tento příspěvek čestné prohlášení, že očkování není hrazeno z veřejného zdravotního pojištění.

Pro příspěvek na očkování proti HPV je stanovena jako maximální částka 1000 Kč (bez ohledu na reálně zaplacenou částku). Připomínáme také, že o příspěvek na očkování proti vybranému jednomu infekčnímu onemocnění je možno v roce 2019 žádat jen 1x. Žádost je třeba podat do 30. 11., spolu s dokladem o nákupu očkovací látky (nesmí být starší než 3 měsíce) a dokladem o provedení očkování.

Chtěla bych mít na průkazu pojištění VZP uvedený svůj titul. Jak a kde to vyřídím? Budu muset za nový průkaz platit?

Pro tento účel má Všeobecná zdravotní pojišťovna speciální formulář **Žádost o uvedení titulu na průkaz pojištění**.

Můžete si ho stáhnout z našich webových stránek (v části Pojištěnci – Formuláře), nebo ho dostanete na kterémkoli klientském pracovišti VZP.

Získání titulu budete muset samozřejmě doložit, např. diplomem, případně potvrzením vysoké školy, nebo občanským průkazem, kde už máte titul uvedený.

Musíme však upozornit, že formulář je určen pouze pro účely uvedení titulu na průkazu pojištění. Změna se nepromítne do registru pojištěnců veřejného zdravotního pojištění, takže případná korespondence, kdy se adresa pojištěnce přebírá z registru, bude mít v adrese stále jen jméno a příjmení bez titulu. Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, který upravuje obsah tohoto registru, titul jako údaj vedený v registru neuvádí, a tituly se tedy nezaznamenávají.

Na průkazu pojištění bude podle platné technické specifikace průkazů EHIC celý titul uveden **velkými písmeny** (bez ohledu na to, jak se jinak píše, tedy např. MGR. místo Mgr. apod.).

Umístěn bude **v kolonce "Příjmení", a to za příjmením** (bez ohledu na to, že některé tituly patří před a jiné za jméno) a od příjmení bude oddělen čárkou. V zahraničí s tím může být problém – i když má průkaz pojištění v celé EU jednotný vzhled a strukturu údajů, mohlo by se stát, že při předložení takového průkazu v cizině dojde ke zkomolení příjmení. Uvedení titulu na průkazu je i proto jen na vlastním uvážení pojištěnce.

Průkazy nebo náhradní doklady se vystavují **bezplatně**, a to i pokud se jedná o vystavení nového průkazu kvůli tomu, že na něm pojištěnec chce mít titul.

O vydání průkazu s titulem můžete na základě vyplněného formuláře a předložených dokladů požádat na libovolném klientském pracovišti VZP. Pojišťovna vám nový průkaz vystaví přibližně do tří týdnů. Z technických důvodů není možné ho vystavit na počkání. Průkaz je obvykle zasílán poštou na adresu trvalého bydliště, můžete si ho ale přijít vyzvednout osobně.

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

> Drobná poznámka k převodům lékařských praxí

Paní doktorka poskytující zdravotní služby jako **fyzická osoba** (OSVČ) se rozhodla ukončit svoji podnikatelskou činnost a lékařskou praxi prodat. Aby měla relevantní podklad pro jednání o ceně, nechala si praxi ocenit. Výsledek ocenění se v podstatě shodoval s její představou, metodou kapitalizovaných čistých výnosů byla hodnota její praxe odhadnuta výpočtem na 2 000 000 Kč.

Při ústním jednání s oceňovatelem, které proběhlo v rámci místního šetření, byla informována o **daňových dopadech** prodeje praxe.

V případě prodeje praxe jako **obchodního závodu fyzické osoby** při sjednané ceně 2 000 000 Kč podléhá příjem z prodeje **dani z příjmů fyzických osob** ve výši 15 %, **solidárnímu zvýšení daně** ve výši 7 % a **odvodům sociálního a zdravotního pojištění**. Konkrétní dopady jsou vyčísleny v následující tabulce (údaje jsou v Kč).

Ukazatel	Kč
Sjednaná cena	2 000 000
Daň z příjmů fyzických osob (15 %)	300 000
Solidární zvýšení daně (2 000 000 - 1 569 552 = 430 448)*	30 131
Daň z příjmů celkem	330 131
Odvody sociálního pojištění (2 000 000 : 2) x 29,6	296 000
Odvody zdravotního pojištění (2 000 000 : 2) x 13,5	135 000
Daň z příjmů a odvody celkem (330 131 + 296 000 + 135 000)	761 131
Čistý příjem z prodeje obchodního závodu fyzické osoby	1 238 869

* Dle § 16 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, činí sazba daně 15 %. § 16a téhož zákona řeší tzv. solidární zvýšení daně.

Solidární zvýšení daně

(1) Při výpočtu podle § 16 se daň zvýší o solidární zvýšení daně.

(2) Solidární zvýšení daně činí 7 % z kladného rozdílu mezi

a) součtem příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně podle § 6 a dílčího základu daně podle § 7 v příslušném zdaňovacím období a

b) 48násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.

Konkrétní částky za jednotlivé sledované roky jsou uvedeny v tabulce.

Rok/ ukazatel	2015	2016	2017	2018	2019
Limit, jehož překročení zakládá odvod solidární daně	1 277 328	1 296 288	1 355 136	1 438 992	1 569 552

Z údajů v tabulce je zřejmé, že čistý příjem z prodeje by činil necelých 62 % ze sjednané kupní ceny.

Pro úplnost je třeba uvést, že částku daně by bylo možno snížit s odvoláním na § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, o tzv. **základní slevu na poplatníka** ve výši 24 840 Kč.

Protože však lze důvodně předpokládat, že prodávající bude mít po část kalendářního roku (v době před prodejem) příjmy z poskytování zdravotních služeb, je uvažováno, že tato sleva bude uplatněna právě proti příjmům z poskytování zdravotních služeb, nikoliv proti příjmům z prodeje obchodního závodu (ordinace).

Pokud by se však paní doktorka rozhodla svoji lékařskou praxi před jejím prodejem **transformovat na společnost s ručením omezeným** (s.r.o.), mohla by docílit významné finanční úspory, jak dokládá tabulka.

Ukazatel	Kč
Sjednaná cena	2 000 000
Daň z příjmů fyzických osob (15 %)	300 000
Náklady na transformaci (předpoklad)	50 000
Čistý příjem z prodeje obchodního závodu fyzické osoby	1 650 000

Čistý příjem z prodeje by tak vzrostl na 82,5 % ze sjednané kupní ceny.

V absolutním vyjádření by se pak jednalo o částku 411 131 Kč (1 650 000 – 1 238 869).

To je samozřejmě velmi silný argument pro to transformaci skutečně provést.

Ing. František Elis,
daňový poradce 0056

POZVÁNKA NA SEMINÁŘ

informace
PRO LÉKAŘSKÉ PRAXE

Převod a následné provozování lékařské praxe

Přednášející Ing. František Elis,
daňový poradce 0056 a oceňovatel lékařských praxí

Seminář je určen pro poskytovatele zdravotní péče, jejich účetní a další spolupracovníky.

16. listopadu 2019, 9–16 hodin

Program:

Provozovatelem praxe je fyzická osoba

Převod – prodej
Příprava
Ocenění praxe (ano či ne)
Realizace
Daňové dopady a jejich optimalizace
Ukončení podnikání
Koupě
Příprava
Výpočet doby návratnosti
Realizace
Provozování
Daňové uplatnění výdaje na pořízení praxe
Zdanitelné příjmy a daňově uznatelné výdaje
Osobní automobil: pořízení, daňové odpisy, provoz
Daňové příznání
Transformace na právnickou osobu:
výhody a nevýhody
realizace
převod majetku

Provozovatelem praxe je právnická osoba (s. r. o.)

Provozování
Lékař jako zaměstnanec
Osobní automobil: pořízení, daňové odpisy, použití pro soukromé účely, vyřazení
Daňové příznání
Výplata podílu na zisku
Prodej obchodního podílu

Problematika DPH a EET z pohledu poskytovatelů zdravotních služeb

Diskuse, závěrečné shrnutí a závěr semináře

Místo konání:

Komunitní centrum Matky Terezy,
U Modré školy 2337/1, 149 00 Praha 4
(u stanice metra C „Háje“, v blízkosti výjezdu z dálnice D1)

Cena semináře pro předplatitele časopisu Informace pro lékařské praxe a jejich spolupracovníky **1700 Kč** vč. DPH.
Pro ostatní zájemce **2300 Kč** vč. DPH. Občerstvení v ceně semináře.

Přihlásit se můžete na adrese redakce časopisu Informace pro lékařské praxe,
Konstantinova 1481/20, 149 00 Praha 4, na telefonu 267 910 430, e-mailem: info@infolekar.cz a na www.infolekar.cz.

> Dluhopisy

Žijeme v období, kdy bankovní sektor nabízí klientům bohužel velmi nízké zhodnocení depozit. Tato situace trvá již několik let, takže mohou konstatovat, že o životě rentiéra s příjmem z bankovních úroků se občanovi nyní může jen zdát. To je jedním z důvodů, proč se klienti stále více přiklánějí i k dalším formám investování. Často se v jejich hledáčku objeví dluhopisy. Proto se na tento druh cenného papíru podíváme co nejdůkladněji.

Výklad základních pojmů

Dluhopis (obligace, bond) je cenný papír zavazující emitenta vyplatit jeho majiteli peněžní obnos uvedený v dokladu včetně příslušného úroku, a to ve vyznačeném termínu. Na rozdíl od akcie zajišťuje tento druh cenného papíru předem stanovený finanční výnos (kupón).

Emitent dluhopisu (stát, banka, firma) je tedy dlužník, **držitel dluhopisu** (investor) je věřitelem.

Jinými slovy, když si kupujete dluhopis, věříte státu, bance nebo firmě, že se vám jistina vrátí a budete příjemci tzv. kuponů. Technicky se s dluhopisy obchoduje na sekundárním trhu obdobně jako s akciemi, nicméně investory jsou ve většině případů institucionální klienti, kteří v drtivé většině drží cenné papíry až do jejich splatnosti. Držení do splatnosti se nazývá do „maturity“.

Tři hlediska členění dluhopisů

A. Dluhopisy podle splatnosti:

- Pokladniční poukázky – doba splatnosti kratší než jeden rok
- Krátkodobé – doba splatnosti do 5 let
- Střednědobé – doba splatnosti 5–10 let
- Dlouhodobé – doba splatnosti delší než 10 let

B. Podle emitenta:

- Státní dluhopisy
- Korporátní dluhopisy (podnikové)
- Komunální dluhopisy

C. Podle typu kupónu

- Bez kupónu (tzv. zero bond – s nulovým kuponem)
- S pevným kupónem
- S variabilním kupónem

Legislativní rámec

Zákon o dluhopisech z 1. dubna 2004 říká, že dluhopis je cenný papír nebo zaknihovaný cenný papír vydaný podle českého práva, s nímž je spojeno právo na splacení určité dlužné částky odpovídající jmenovité hodnotě jeho emitentem, a to najednou nebo postupně k určitému okamžiku, a popřípadě i další práva plynoucí ze zákona nebo z emisních podmínek dluhopisu.

Ve světě financí vstupují do rozhodovacího procesu o koupi, držení či prodeji dluhopisu ještě daně.

Úroky z dluhopisů emitovaných v České republice jsou zdaněny podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění jeho pozdějších novel. Kapitálový výnos se nedaní za podmínky, že držba dluhopisu přesáhla 6 měsíců. Kupónový výnos se daní srážkovou daní ve výši 15 %. U právnických osob se započte sražená daň. Pokud poplatníkovi vznikla daňová povinnost menší než zaplacená srážková daň, vznikne poplatníkovi daňový přeplatek.

Rizika spojená s dluhopisy

I držení dluhopisu s sebou přináší řadu rizik. K nejvýznamnějším patří tzv. kreditní riziko, což je riziko, že emitent nedostojí svým závazkům a nesplatí kupon nebo jistinu. Nízkou finanční bonitu mají některé firemní dluhopisy (junk bonds). Státní dluhopisy jsou vzhledem ke státní garanci považovány za finančně bonitní. Obecně platí, že žádná firma nemůže mít vyšší ratingové hodnocení, než má příslušná země.

Z toho vyplývá, že pokud klient preferuje bezpečí, měl by se poohlédnout po státních dluhopisech. Ty mu přinesou lepší výnos než bankovní vklad, ale možná nepřekonávají stávající nebo budoucí inflaci.

Hypoteční zástavní listy (HZL)

Hypoteční zástavní listy jsou upraveny zákonem č. 190/2004 Sb., o dluhopisech, a zákonem č. 591/1992 Sb., o cenných papírech, a jsou to dluhopisy vydávané hypotečními bankami s cílem získat finanční prostředky na poskytování hypotečních úvěrů. Jmenovitá hodnota a hodnota poměrného výnosu HZL je plně kryta pohledávkami z hypotečních úvěrů.

Pro řádné krytí jmenovité hodnoty hypotečních zástavních listů mohou být použity pouze pohledávky z hypotečních úvěrů, které nepřevyšují 70 % ceny zastavených nemovitostí. Vedle institutu řádného krytí funguje také tzv. náhradní krytí, což mohou být jen vysoce likvidní a bonitní prostředky. Může se jednat například o hotovost, státní dluhopisy nebo vklady u ČNB.

Pro koho jsou HZL vhodné?

Především pro konzervativní investory, kteří nemají příliš velké zkušenosti s obchodováním na kapitálových trzích a nechtějí podstupovat významnější riziko. Z tiskové zprávy se široká veřejnost loni dozvěděla, že jedna z tuzemských bank vydala první emisi tříletých hypotečních zástavních listů. Manažerem emise byla ČSOB. Emise byla určena jak privátní, tak firemní klientele a nominální hodnota jednoho listu činila 10 000 Kč. Emise byla vydána v celkovém objemu 600 mil. Kč.

Úroková sazba hypotečních zástavních listů je pevná po celou dobu platnosti a činí 1,2 % ročně. Jak vidno, výnos zde překonává bankovní vklady a klient nemusí běžet do banky se statisíci korun.

Důvody, proč si pořídit hypoteční zástavní listy?

Jistota – jsou kryty pohledávkami z hypotečních úvěrů, které jsou navíc zajištěny prostřednictvím zástavního práva reálně existující nemovitosti.

Fakt, že je nemůže vydávat „kdokoli“, činí z HZL jistou a bezpečnou investici.

Výnosnost – úrok, který klient na základě vlastnictví zástavního listu obdrží, je obvykle stanoven jako fixní.

To znamená, že bude platit po celou dobu trvání HZL.

Likvidita – patří mezi veřejně obchodovatelné cenné papíry, což umožňuje jejich majiteli, aby je kdykoli prodal. Pokud tedy bude potřebovat hotovost blokovanou v HZL ještě před jejich lhůtou splatnosti, může se k ní jednoduše dostat.

Protože je dluhopis pro mnoho začínajících firem příhodnějším způsobem financování než třeba klasický podnikatelský úvěr, setkáváme se s nimi stále častěji.

Že je vydává stát, banky nebo municipality, již víme. Kdo další je může vydávat a jaká s nákupem dluhopisu mohou vzniknout rizika?

Emitenti dluhopisů

Dluhopis je cenný papír, se kterým je spojeno právo jeho vlastníka (v postavení podobném věřiteli) na splacení určité dlužné částky ze strany toho, kdo cenný papír vydal (emitenta). Vlastníkem dluhopisu se stane ten, kdo jej tzv. upsal, nazývá se proto upisovatel.

Vydáním dluhopisu (emisí) a jeho následným prodejem (úpisem) získává emitent finanční prostředky, aniž by uzavíral s upisovatelem smlouvu o úvěru.

Oproti vydání akcií však není s emisí dluhopisů spojen převod podílu na podnikání, které tak zůstává plně pod kontrolou podnikatele. Dluhopis může navíc vydat každý, nikoliv pouze akciová společnost.

A z pohledu zájemce o koupi dluhopisů představuje dluhopis dobrý způsob, jak zhodnotit své likvidní finanční prostředky. S dluhopisem je totiž spojeno nejen právo na splacení jeho hodnoty (jistiny), ale zpravidla i právo na úrokový výnos (tzv. kupón). Výnos se obvykle pohybuje v řádu jednotek procent za rok. Může být splácen buď postupně, nebo také na konci celé investice při splacení jistiny.

Pokud se podnikatel rozhodne vydat dluhopisy, je zapotřebí, aby splnil podmínky, které pro emisi stanovuje zákon o dluhopisech (zákon č. 190/2004 Sb.).

V této souvislosti je třeba rozhodnout o nastavení základních podmínek emise. Je proto na emitentovi, aby zvolil tzv. jmenovitou hodnotu každého dluhopisu, jejich počet, druh a formu, jakož i dobu jejich splatnosti.

Aby zvýšil zájem investorů o koupi právě svých dluhopisů, měl by představit zájemcům projekt, který bude z finančních prostředků financován, a nabídnout zajímavý úrokový výnos. Ten nemusí být stanoven pouze fixně, lze zvolit i jiný způsob výpočtu. Vysoký nabízený úrok však obvykle pro investory znamená vyšší riziko návratnosti jejich investice.

Emisní podmínky dluhopisů

Kromě výše uvedených podmínek má emitent před vydáním dluhopisů povinnost vypracovat tzv. emisní podmínky. V emisních podmínkách nalezne zájemce o dluhopisy veškeré informace o dané emisí, zejména podrobnosti o úpisu dluhopisů, určení jejich výnosu a splatnosti, podmínky převoditelnosti dluhopisů či možnost svolat schůzi vlastníků dluhopisu.

Proto můžeme považovat tyto informace za klíčové a je třeba každému zájemci o koupi dluhopisu doporučit, aby se s emisními podmínkami hodně podrobně seznámil.

Ještě chci čtenářům zdůraznit jednu důležitou právní záležitost. Novelou zákona o dluhopisech z roku 2012 byl zrušen požadavek nechat schválit emisní podmínky Českou národní bankou. To mělo za následek masivní nárůst vydávání dluhopisů. Nicméně pokud chce emitent dluhopisy veřejně nabízet širšímu okruhu osob, musí zpravidla uveřejnit tzv. prospekt cenného papíru schválený ČNB.

Prospekt je dokument, jenž musí obsahovat veškeré údaje nezbytné k tomu, aby zájemci o daný cenný papír mohli kvalifikovaně posoudit výhodnost investice. Povinnost uveřejnit prospekt však neplatí pro ty dluhopisy, u nichž je celková hodnota protiplnění nižší než **1 milion EUR za 12 měsíců**.

Povinnost uveřejnit prospekt rovněž nemá takový emitent, který má v úmyslu nabízet dluhopisy namísto veřejné nabídky pouze omezenému okruhu osob (těch nesmí být více než 150). V tomto případě se může jednat např. o zaměstnance konkrétní organizace.

A co z výše uvedeného vyplývá? Že dluhopisy může nyní nabízet „kdokoli“. A řada společností toho v praxi skutečně využívá.

Musíme si však uvědomit, že ani schválení prospektu Českou národní bankou nezaručuje, že emitent dluhopisu splní své závazky a investorům vyplatí úrok a hodnotu dluhopisu při jeho splatnosti. ČNB pouze posuzuje formální splnění obsahových náležitostí, ale nezkontroluje bonitu emitenta. I toho některé společnosti využívají. Věta Prospekt emitenta byl schválen ČNB určitě zvyšuje důvěryhodnost, ale podnikatelský záměr může být „chatrný“ a emise může pro majitele dluhopisu skončit ztrátou.

A protože každý prodejní argument se může hodit, tak proč ho při nabídce nezdůraznit? Jsem přesvědčen, že u váhajících zájemců může tento argument rozhodnout.

Jak probíhá vlastní úpis

Zájemci o dluhopisy nabývají vlastnické právo k nim uzavřením smlouvy o úpisu dluhopisů. Tuto smlouvu uzavírá emitent se zájemcem písemně. Ve smlouvě o úpisu dluhopisů si smluvní strany stanoví podrobnosti každého konkrétního úpisu. Konkrétně se jedná zejména o počet dluhopisů, které se daným úpisem převádějí.

Po nabytí dluhopisu má jeho vlastník právo na výplatu úrokového výnosu, a to zpravidla za určité období stanovené emisními podmínkami. Může to být měsíčně, čtvrtletně nebo jednou ročně, což je neobvyklejší. V den splatnosti emise pak dojde také ke splacení jistiny. Jistina je částka, na kterou dluhopis zní. Ve většině případů vlastníci dluhopisů drží dluhopis až do splacení jistiny.

Internetem se šíří inzerce

S čím se setkávám velice často v posledních měsících? S cílenou propagací dluhopisů, které nabízejí nadprůměrné zhodnocení. Například: *Společnost ABC s. r. o. chce získat až 25 mil. Kč prostřednictvím emise 1 000 ks dluhopisů s nominální hodnotou 25 tis. Kč, splatností 36 měsíců a úročením 9 % ročně.* Jaká je však důvěryhodnost emise? Jsem přesvědčen, že podobnou nabídku doprovází příběh o úspěšném podnikání a potenciálu trhu, zkušenostech managementu apod. Ale všichni dobře víme, že úspěšní podnikatelé s několikaletou historií mají na našem současném bankovním trhu přístup k úvěrům za celkem příznivé podmínky, tak proč nejdou do banky a nepůjčí si za jednotky procent? Proč namísto toho žádají o „úvěr“ veřejnost? Vždy je třeba se zamyslet, zda s. r. o. se základním jměním ve výši např. 200 000 Kč dostojí svým závazkům. Doporučuji podívat se hlavně do Obchodního rejstříku, konkrétně do tzv. sbírky listin, kde mají všechny obchodní společnosti povinnost zveřejňovat své účetní výkazy. Ve výkazech můžeme najít informace o tom, jak se firmě dlouhodobě daří a jaký měla například loni hospodářský výsledek. Také je dobré porovnat obrát a zisk společnosti, kdo je ve statutárních orgánech společnosti a jakou mají tyto osoby podnikatelskou minulost.

Čas věnovaný monitoringu informací s určité vyplatí

Jsem přesvědčen o tom, že když si zájemce o dluhopisy sedne k internetu, bude mít za 15 až 20 minut dostatek základních informací, kdo mu dluhopis nabízí a jakou má podnikatelskou historii.

Sebelepší příběh, který emitent předkládá, může po zjištění faktů značně vyblednout. Nedávno mi byl nabídnut dluhopis v hodnotě 250 000 Kč (s výnosem 9 % p.a.), a když jsem se podíval do Obchodního rejstříku na www.justice.cz, zjistil jsem, že v čele s. r. o. byla jedna osoba s bydlištěm mimo ČR. Základní jmění společnosti bylo 200 000 Kč a jediná stopa v ČR bylo call centrum, které obvolávalo klienty. Tak tudy cesta ke zhodnocení úspor zřejmě nevede.

Ing. Miroslav Škvára, MBA,
autor článku je lektorem finanční gramotnosti
Zdroj: časopis Národní pojištění

Předplatné časopisu Informace pro lékařské praxe na rok 2019

činí **1245 Kč** (včetně DPH)

Předplacením časopisu si zajistíte:

- 6 čísel ročníku 2019
- na vyžádání elektronický archiv 2018
- zdarma písemnou právní, daňovou a administrativní poradnu
- všichni předplatitelé pro rok 2019 obdrží filtrační polomasku 8835-P3 s výdechovým ventilkem
- 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 Švejnhová



Vážená paní doktorko, vážený pane doktore,
dovolujeme si Vám bezplatně nabídnout dárkové balíčky pro rodiče nově narozených dětí.

Dárková taška v roce 2019 obsahuje dvě publikace:

Info pro rodiče – aktualizované informace o mateřské a rodičovské dovolené,
Co by měli rodiče vědět o očkování – seznamuje rodiče s očkováním dětí od 0 do 15 let.

Vzorečky produktů, letáky a reklamní materiál se mění dle aktuální nabídky firem.



Více informací o projektu najdete na stránkách www.miminko.navi.cz.
Rádi Vám zdarma poskytneme dostatečný počet balíčků pro Vaše pacienty.
Prosíme o objednání takového počtu balíčků, který Vám vystačí na 1 rok.
Budou rozesílány v pořadí, v němž obdržíme objednávky.
Objednejte si je na www.miminko.navi.cz v části pro lékaře a na info@navi.cz.
Věříme, že dárkové balíčky potěší Vás, rodiče i jejich děti.

NAVI team, s. r. o. / Obchodní kancelář: Petra Bezruč 476, 289 11 Pečky

www.miminko.navi.cz

Prevenar 13

Očkovat proti pneumokokovým onemocněním lze po celý rok!

Nečekejte na podzim a očkejte na jaře i v létě!

- Prokázaná účinnost u osob nad 65 let věku, a to jak **proti invazivním pneumokokovým onemocněním, tak proti pneumoniím způsobeným pneumokoky¹**
- Účinnost potvrzena rozsáhlou klinickou studií **CAPiTA (84 496 pacientů nad 65 let)^{1,2}**
- **Bezpečnostní profil vakcíny ověřen** jak u dětí, tak u dospělých¹
- U dospělých osob podáván v **1 dávce** bez nutnosti přeočkování¹

**PLNÁ
ÚHRADA**
pro osoby
starší 65 let³

Zkrácená informace o přípravku

Prevenar 13 injekční suspenze. Pneumokoková polysacharidová konjugovaná vakcína (13-valentní, adsorbovaná). Složení: Jedna dávka (0,5 ml) obsahuje: Pneumococcale polysacharidum sérotypus 1* (2,2µg), 3* (2,2µg), 4* (2,2µg), 5* (2,2µg), 6A* (2,2µg), 6B* (4,4µg), 7F* (2,2µg), 9V* (2,2µg), 14* (2,2µg), 18C* (2,2µg), 19A* (2,2µg), 19F* (2,2µg), 23F* (2,2µg). *Konjugován s nosným proteinem CRM197 (32µg) a adsorbovan na fosforečnan klinickou (0,125 mg hliníku); a další pomocné látky. **Indikace:** Aktivní imunizace k prevenci invazivních onemocnění, pneumonie a akutní otitis media, vyvolaných *Streptococcus pneumoniae* u kojenců, dětí a dospívajících ve věku od 6 týdnů do 17 let. Aktivní imunizace k prevenci invazivních onemocnění a pneumonie způsobených *Streptococcus pneumoniae* u dospělých ≥ 18 let a starších pacientů. **Dávkování a způsob podání:** Kojenci a děti ve věku 6 týdnů - 5 let: Doporučuje se, aby kojenci, kteří dostali první dávku přípravku Prevenar 13, dokončili očkování přípravkem Prevenar 13. Kojenci ve věku 6 týdnů - 6 měsíců a předčasně narozené děti: Tři dávky po 0,5 ml s intervalem nejméně 1 měsíc mezi dávkami. První dávka se podává ve věku 2 měsíců, nejdříve je podána ve věku 6 týdnů. Čtvrtá dávka se doporučuje podat ve věku 11 až 15 měsíců. U kojenců ve věku 6 týdnů - 6 měsíců může být alternativně podána série tvořená 3 dávkami po 0,5 ml. První dávka může být podána od věku 2 měsíců, druhá dávka o 2 měsíce později. Třetí dávku se doporučuje podat ve věku 11 až 15 měsíců. Dříve neočkovaní kojenci a děti ve věku ≥ 7 měsíců: Kojenci 7 - 11 měsíců: Dvě dávky po 0,5 ml s intervalem nejméně 1 měsíc. Třetí dávku se doporučuje podat ve druhém roce života. Děti ve věku 12-23 měsíců: Dvě dávky po 0,5 ml s intervalem nejméně 2 měsíce. Děti a dospívající ve věku 2 - 17 let: Jedna samostatná dávka 0,5 ml. Kojenci a děti, u nichž bylo očkování zahájeno přípravkem Prevenar, mohou být převedeni na přípravek Prevenar 13 v kterémkoli stadiu očkování. Malé děti (12-59 měsíců) kompletně imunizované přípravkem Prevenar by měly dostat jednu dávku 0,5 ml přípravku Prevenar 13, nejméně 8 týdnů po poslední dávce přípravku Prevenar. Děti a dospívající ve věku 5-17 let: 1 dávka přípravku Prevenar 13, pokud byly očkovány jednou nebo více dávkami přípravku Prevenar, nejméně 8 týdnů po poslední dávce přípravku Prevenar. Dospělí ≥ 18 let a starší pacienti: Jedna samostatná dávka. Potřeba revakcinace následnou dávkou přípravku Prevenar 13 nebývá stanovena. Bez ohledu na stav předchozí pneumokokové vakcinace, pokud je použit 23valentní pneumokokové polysacharidové vakcíny považováno za vhodné, Prevenar 13 by měl být podán jako první. Speciální populace: Jedincům s chorobami predisponujícími k invazivnímu pneumokokovému onemocnění (například se srpkovitou anémií nebo HIV infekcí) včetně jedinců dříve očkových jednou nebo více dávkami 23valentní pneumokokové polysacharidové vakcíny může být podána nejméně jedna dávka přípravku Prevenar 13. U jedinců po transplantaci hematopoetických kmenových buněk (HSCT) se doporučené imunizační schéma skládá ze čtyř dávek přípravku Prevenar 13 po 0,5 ml. Vakcína se má podávat formou intramuskulární injekce. Přednostním místem podání je anterolaterální část stehna u kojenců nebo deltový sval horní části paže dětí a dospělých. **Kontraindikace:** Přecitlivlost na léčivou látku nebo na kteroukoli pomocnou látku nebo na difteriický toxoid. Podobně jako u jiných vakcín i aplikace přípravku Prevenar 13 má být odložena u jedinců trpících akutním závažným horečnatým onemocněním. Přítomnost mírné infekce jako je nachlazení, by neměla být příčinou oddálení očkování. **Zvláštní upozornění:** Prevenar 13 nesmí být aplikován intravaskulárně. Jedincům s trombocytopenií nebo s jinými poruchami koagulace, nesmí být podán intramuskulárně, ale může být podán subkutánně v případě, že potenciální přínos převáží nad rizikem podání. Prevenar 13 chrání pouze proti sérotypům *Streptococcus pneumoniae*, které vakcína obsahuje a nechrání proti jiným mikroorganismům, které způsobují invazivní onemocnění, pneumonii nebo zánět středního ucha. Podobně jako jiné vakcíny nemůže ani Prevenar 13 ochránit všechny očkované jedince před pneumokokovým onemocněním. Jedinci se sníženou imunitní odpovědí mohou mít sníženou protilátkovou odpověď na aktivní imunizaci. **Interakce:** Kojenci a děti ve věku 6 týdnů až 5 let: Prevenar 13 může být podáván současně s některou z následujících vakcín: vakcínou proti difterii, proti tetanu, acelulární nebo celobuněčné vakcínou proti pertusi, vakcínou proti *Haemophilus influenzae* typu b, inaktivovanou vakcínou proti poliomyelitidě, proti hepatitidě B, proti meningokokům skupiny C, proti spalničkám, příušnicím, zarděnkám, proti planým neštovicím a vakcínou proti rotaviřům. Mezi 12 - 23 měsíci může být také podán současně s konjugovanou polysacharidovou vakcínou proti meningokokům skupin A, C, W a Y, a to dětem, které byly adekvátně primárně očkovány přípravkem Prevenar 13. Děti a dospívající ve věku 6-17 let a dospělí ve věku 18-49 let: V současné době nejsou k dispozici žádné údaje týkající se současného podávání s jinými vakcínami. Dospělí ve věku 50 let a starší: Přípravek Prevenar 13 může být podán současně se sezónní trivalentní (TIV) i se sezónní kvadrivalentní (QIV) inaktivovanou chřipkovou vakcínou. Různé injekční vakcíny musí být vždy podány každá do jiného místa. **Fertilita, těhotenství a kojení:** Neexistují údaje o použití pneumokokové 13valentní konjugované vakcíny u těhotných žen. Přípravek by proto neměl být podáván během těhotenství. Není známo, zda je pneumokoková 13valentní konjugovaná vakcína vylučována do mateřského mléka. **Nežádoucí účinky:** Mezi nejčastěji hlášené nežádoucí účinky u dětí 6 týdnů až 5 let patřily reakce v místě očkování, horečka, podrážděnost, nechutenství, zvýšená spavost a/nebo nespavost, u dětí a dospívajících ve věku 6-17 let nechutenství, podrážděnost, reakce v místě očkování, somnolence, neklidný spánek. V případě současného podání přípravku Prevenar 13 a přípravku Infanrix hexa byla pozorována zvýšená četnost hlášení křečí (s horečkou nebo bez ní) a hypotonicko-hypospazmických epizod (HHE). U dospělých osob byly velmi časté: snížení chuti k jídlu, bolesti hlavy, vyrážka, artralgie, myalgie, zimnice, únava, zarudnutí, reakce v místě očkování, omezená pohyblivost paže. U osob ve věku 18-49 let nebo s HIV infekcí nebo po HSCT průjem a zvracení, u osob 18-29 let nebo s HIV infekcí nebo po HSCT pyrexie. **Předávkování:** Předávkování přípravkem Prevenar 13 není pravděpodobné vzhledem ke způsobu balení v předplněné injekční stříkačce. **Uchovávání:** Uchovávejte v chladničce (2 °C - 8 °C). Chraňte před mrazem. Přípravek Prevenar 13 je stabilní při teplotách do 25 °C po dobu 4 dnů. Na konci této doby má být přípravek použit nebo zlikvidován. Balení: 0,5 ml injekční suspenze v předplněné injekční stříkačce s pístovou zátkou a ochranným krytem hrotu, s injekční jehlou nebo bez ní. **Jméno a adresa držitele rozhodnutí o registraci:** Pfizer Europe MA EEIG, Boulevard de la Plaine 17, 1050 Bruxelles, Belgie. **Registrační číslo:** EU/1/09/590/002 **Datum poslední revize textu:** 14.02.2019 Vydejte léčivou přípravku je vázán na lékařský předpis. Přípravek Prevenar 13 je hrazen z prostředků veřejného zdravotního pojištění pro osoby splňující podmínky dané zákonem č.48/1997 Sb v aktuálním znění. Před předepsáním se, prosím, seznamte s úplnou informací o přípravku.

REFERENCE: 1. SPC Prevenar 13. 2. Bonten MJ, Huijts SM, Bolkenbaas M, et al. N Engl J Med. 2015;372:1114-25. 3. Metodický postup k vykazování očkování od 1.12.2018.

Dostupné na: https://media.vzspstic.cz/media/Default/dokumenty/181201_metodicky_postup_ockovani_2018.pdf. Staženo 4.2.2019.



Pracujeme společně pro zdravější svět™

Pfizer PFE, spol. s r. o., Stroupežnického 17, 150 00 Praha 5
tel.: +420 283 004 111, fax: +420 251 610 270, www.pfizer.cz

PRV-2019.01.028

Prevenar 13