

# **informace**

**PRO LÉKAŘSKÉ PRAXE**

5/2019

**Návratnost ceny lékařské praxe**

**Elektronická evidence tržeb**

**Paušální výdaje v roce 2019**

**Zrušení rámcové smlouvy?**

# Captafer™

doplňěk stravy



## PŘÍSPÍVÁ K VSTŘEBÁVÁNÍ ŽELEZA Z POTRAVY

**neobsahuje železo**

Obsahuje hydrolyzát z chrupavek mořských ryb, vitamin C, vitamin E a kyselinu listovou, zinek a měď.

[www.captafer.cz](http://www.captafer.cz)

**NORDIC**  
PHARMA

# Informace pro lékařské praxe číslo 5/2019

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:

Důchod v roce 2020

Rodičovská dovolená v roce 2020

## část 1. Vedení praxe > 3

### > Orientační stanovení návratnosti kupní ceny lékařské praxe

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

### > Paušální výdaje v roce 2019

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

### > Stručný manuál k elektronické evidenci tržeb

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

### > Změna zdanění

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

### > OSVČ ve zdravotním pojištění – ať máte vše v pořádku

Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění

### > eSlužby ČSSZ určené pojištěncům

Mgr. Karel Milbach, odbor nemocenského pojištění zaměstnanců ČSSZ

## část 2. Nepřítomnost v zaměstnání > 22

### > Mateřská a rodičovská dovolená a zdravotní pojištění

Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění

### > Sick days

JUDr. Ladislav Jouza, expert v oblasti pracovního práva

### > Výpověď ze strany zaměstnance

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

## část 3. Legislativa / Smluvní vztahy > 33

### > Novela zákona o zdravotním pojištění

JUDr. Jan Mach, advokát převážně zaměřený na problematiku zdravotnictví

### > Nové zákony

### > Jak postupovat při výpadku HPV vakcíny

RNDr. Marek Petráš, Ph.D., lektor 3. LF UK, Ústav epidemiologie a biostatistiky

## část 4. Etiketa > 39

### > Etiketa patří i do 21. století

Mgr. Zdena Bačarovová, šéfredaktorka časopisu Národní pojištění

### Co v tomto čísle považují za důležité?

Podnikání ve zdravotnictví má svá specifika. Pokud má lékař smlouvu se zdravotní pojišťovnou, může předpokládat určitý plánovaný příjem a může si udělat i představu o svých vhodných investicích. Na druhé straně má navíc mnoho povinností, kterými se jiné firmy z oblasti služeb nemusí zabývat.

Pokud však zdravotní pojišťovna prohlásí, že končí smluvní vztah s poskytovatelem zdravotních služeb, a přestane mu hradit vykazované zdravotní služby, může se sice poskytovatel domáhat u soudu rozhodnutí, ale vzhledem k termínům soudů nebude schopen hradit péči delší dobu ze svého.

Tuto nevyváženost mezi poskytovatelem zdravotních služeb a zdravotními pojišťovnami ošetřuje rámcová smlouva. Pokud by zde rámcová smlouva nebyla, musel by se každý poskytovatel individuálně dohodnout s každou zdravotní pojišťovnou na smlouvě.

Ministerstvo zdravotnictví ČR předložilo, zatím pouze do vnitřního připomínkového řízení, návrh na novelu zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, který mimo jiné obsahoval ustanovení o tom, že dohodovací řízení o rámcové smlouvě se ruší a ruší se i samotná rámcová smlouva. Proti tomuto návrhu se naštěstí postavila naprostá většina profesních organizací poskytovatelů zdravotních služeb a celá řada poslanců i senátorů napříč politickým spektrem.

Zrušení rámcové smlouvy by pro poskytovatele zdravotních služeb bylo velmi nepříznivé.

Ptali jsme se i zdravotních pojišťoven, zda může být prodloužen termín na proplacení očkovací látky, pokud dojde k výpadku očkovací látky a pacient nemůže být očkovan v řádném termínu. V případě úhrady očkovací látky ze zdravotního pojištění je ale nutné dodržet pro zahájení očkování věk stanovený zákonem. Výjimky z věku nelze akceptovat. Pokud by zákonní zástupci trvali na aplikaci určité očkovací látky s tím, že věková hranice pro zahájení očkování daná zákonem nebyla dodržena, pak si celé očkování musí hradit sami v plné výši.

Na 16. listopadu tohoto roku jsme původně připravovali seminář Převod a následné provozování lékařské praxe s ing. Elisem. Na stejný termín je ale svoláváno i připomenutí třicátého výročí Sametové revoluce, kterému musíme dát přednost.

Nyní nelze k aktuálním problémům mlčet.

Důvodů zaplnit největší veřejné prostranství v zemi máme dnes ještě více než v létě.

*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.

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

**NAVI Team, s. r. o.**

**NORDIC Pharma, s. r. o. • Země světa**

# > Orientační stanovení návratnosti kupní ceny lékařské praxe

## 1. Koupě lékařské praxe fyzickou osobou od fyzické osoby

V případech prodeje lékařských praxí si zodpovědný kupující zcela logicky klade otázku, zda cena, kterou na něm požaduje prodávající, není příliš vysoká. Další řádky by měly poskytnout prodávajícímu orientační návod k tomu, aby na tuto otázku získal seriózní odpověď.

Při prodeji praxe by měli prodávající i kupující vycházet ze znaleckého posudku zpracovaného výhradně pro účely prodeje této konkrétní praxe. Zpracovaný posudek by měl být výchozím podkladem při jednání o ceně. Protože cena mezi prodávajícím a kupujícím je sjednána vzájemnou dohodou obou stran, nelze vyloučit (ale spíše předpokládat), že prodejní cena se bude od ceny stanovené ve znaleckém posudku lišit.

Důvodů může být mnoho a je poměrně složité jednotlivé důvody analyzovat. V každém případě koupě praxe bez zpracování znaleckého ocenění, které by měly obě strany k dispozici, považují za neúměrné riziko, a to pro obě strany.

Pro kupujícího je koupě lékařské praxe zpravidla krokem do neznáma. I on, stejně jako prodávající, chce celou transakci realizovat co nejefektivněji. Přitom potřebuje získat reálnou představu o návratnosti vynaložených finančních prostředků.

Předpokládejme, že si kupující zodpovědně vytipoval prodávající praxe požadované odbornosti. Poté vstoupil do jednání s prodávajícím, od něhož získal prvotní informace a na jejich základě začal o koupi praxe vážně uvažovat. Mezi oběma stranami došlo k předběžné ústní dohodě o termínu případného převodu praxe, a to za podmínky, že dojde i k dohodě o kupní ceně, která bude vycházet z nezávislého ocenění.

To bylo provedeno se závěrem, že tržní hodnota lékařské praxe byla zpracovatelem k datu ocenění např. 31. 12. 2018 odhadnuta výpočtem na 2 045 000 Kč. Na základě tohoto výsledku požadoval prodávající za převod praxe částku 2 000 000 Kč.

Zodpovědný kupující si bude chtít ověřit a potvrdit, že se ze strany prodávajícího jedná o korektní nabídku.

K tomu má několik možností, přičemž by se neměl omezit pouze na jednu z nich.

### 1. Konzultovat výsledky ocenění s jeho zpracovatelem

Seriózní zpracovatel ocenění by tento požadavek neměl v žádném případě odmítnout. Ze strany kupujícího však může vyvstat obava z jeho zaujatosti ve prospěch prodávajícího jako objednatel ocenění. Přesto podrobné vysvětlení postupů, jednotlivých výpočtů a na jejich základě prezentovaných závěrů může prodávajícímu mnohé osvětlit.

### 2. Nechat výsledky ocenění posoudit

Měl by to být někdo, komu kupující důvěřuje, má s ním již z minulosti pozitivní zkušenost a jeho vyjádření bude ochoten akceptovat. Přitom zadání by nemělo znít na hledání argumentů ke snížení kupní ceny, ale zda požadovaná cena odpovídá hodnotě kupované praxe.

### 3. Výpočet doby návratnosti vložené investice

Ten bych doporučoval provést v každém případě.

#### Příklad výpočtu doby návratnosti:

Praxe vykazuje v předchozím pětiletém průměru roční příjmy ve výši 2 400 000 Kč. Průměrné roční výdaje dosahují cca 50 % příjmů, tedy 1 200 000 Kč. Roční základ daně tak představuje rovněž 1 200 000 Kč.

#### 1. krok

Ukazatel	Kč
Rozdíl příjmů a výdajů	1 200 000
Základ daně	1 200 000
Daň z příjmů (15 %)	180 000
Snížení daně § 35ba	24 840
Konečná daň	155 160
Rozdíl příjmů a výdajů po zdanění (1 200 000 – 155 160)	1 044 840
Sociální pojištění (1 200 000 : 2) x 0,292	175 200
Zdravotní pojištění (1 200 000 : 2) x 0,135	81 000
Pojištění celkem (175 200 + 81 000)	256 200
Rozdíl příjmů a výdajů po zdanění a pojistném (1 044 840 – 256 200)	788 640
Zápočet mzdy poskytovatele zdravotních služeb	500 000
Rozdíl (788 640 – 500 000)	288 640
Návratnost vložené investice v letech (2 000 000 : 288 640)	6,9290

V této fázi musí kupující posoudit, zda sedmiletá doba návratnosti je pro něj řádově přijatelná či nikoliv. Pokud ano, pak je to důvodem v pokračování v započatém testu.

Je zřejmé, že zatím nebyly vzaty v úvahu všechny okolnosti, které se vyskytnou, lze je však s velmi vysokou mírou pravděpodobnosti předpokládat a relativně přesně spočítat.

- kupující si vezme na koupi praxe částečný úvěr, bude tedy platit úrok (faktor zvyšující dobu návratnosti),
- výdaj na pořízení ordinace bude uplatněn v daňových výdajích kupujícího, takže v prvních letech jeho podnikání nebude jeho daňové zatížení tak vysoké, jak uvádí příklad (faktor snižující dobu návratnosti),
- s ohledem na uplatnění kupní ceny v daňových výdajích nového poskytovatele zdravotních služeb (PZS) bude i sociální a zdravotní pojištění hrazeno z nižšího vyměřovacího základu (faktor snižující dobu návratnosti).

## 2. krok (část první)

Ukazatel	Kč
<b>Příjmy</b>	2 400 000
<b>Provozní výdaje</b>	1 200 000
<b>Část kupní ceny ordinace uplatněná ve výdajích</b>	800 000
<b>Úrok z úvěru na pořízení ordinace</b>	80 000
<b>Rozdíl příjmů a výdajů</b>	320 000
<b>Základ daně</b>	320 000
<b>Daň z příjmů (15 %)</b>	48 000
<b>Snížení daně § 35ba</b>	24 840
<b>Konečná daň</b>	23 160
<b>Zisk po zdanění</b>	296 840
<b>Sociální pojištění (320 000 : 2) x 0,292</b>	46 720
<b>Zdravotní pojištění (320 000 : 2) x 0,135</b>	21 600
<b>Pojištění celkem (46 720 + 21 600)</b>	68 320
<b>Rozdíl (296 840 – 68 320)</b>	228 520
<b>Čistý příjem poskytovatele zdr. služeb (800 000 + 228 520)</b>	1 028 520
<b>Zápočet mzdy poskytovatele zdravotních služeb</b>	500 000
<b>Rozdíl (1 028 520 – 500 000)</b>	528 520

Protože shora uvedený výpočet může pro mnohé ztrácet na přehlednosti, je nezbytné podat i slovní vysvětlení alespoň k části kupní ceny uplatněné ve výdajích.

K pořízení ordinace dochází smlouvou o prodeji obchodního závodu poplatníkem, který vede daňovou evidenci, za jednu pořizovací cenu ve výši 2 000 000 Kč.

Pro uplatnění daňově uznatelných výdajů, souvisejících s pořízením souboru hmotného a nehmotného majetku za jednu pořizovací cenu je nutno s odvoláním na § 7b, odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, stanovit cenu jednotlivých složek majetku, a to v poměrné výši k ceně jednotlivých složek majetku, oceněných podle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku (s výjimkou peněz, cenin, pohledávek a závazků).

Majetek, který v přepočtených cenách nepřevyšuje za každý jednotlivý kus částku 40 000 Kč, bude uplatněn do daňově uznatelných výdajů jednorázově v roce pořízení, majetek, který v přepočtených cenách převyšuje za každý jednotlivý kus částku 40 000 Kč, bude uplatněn do daňově uznatelných výdajů formou odpisů s dobou odepisování pět let.

V příkladě je uvažováno s podílem 40 : 60.

## 2. krok (část druhá)

Ukazatel	Kč
<b>Příjmy</b>	2 400 000
<b>Provozní výdaje</b>	1 200 000
<b>Část kupní ceny ordinace uplatněná ve výdajích</b>	240 000
<b>Úrok z úvěru na pořízení ordinace</b>	80 000
<b>Rozdíl příjmů a výdajů</b>	880 000
<b>Základ daně</b>	880 000
<b>Daň z příjmů (15 %)</b>	132 000
<b>Snížení daně § 35ba</b>	24 840
<b>Konečná daň</b>	107 160
<b>Zisk po zdanění</b>	772 840
<b>Sociální pojištění (880 000 : 2) x 0,292</b>	128 480
<b>Zdravotní pojištění (880 000 : 2) x 0,135</b>	59 400
<b>Pojištění celkem (128 480 + 59 400)</b>	187 880
<b>Rozdíl (772 840 – 187 880)</b>	584 960
<b>Čistý příjem poskytovatele zdr. služeb (240 000 + 584 960)</b>	824 960
<b>Zápočet mzdy poskytovatele zdravotních služeb</b>	500 000
<b>Rozdíl (824 960 – 500 000)</b>	324 960

### Výpočet doby návratnosti

V prvním roce kupující dokázal umořit 528 520 Kč. Pro další roky mu tak zbývá umořit ještě 1 471 480 Kč, přičemž k tomu má ročně k dispozici částku 324 960 Kč ( $1\,471\,480 : 324\,960 = 4,5282$ ).

**Celková doba návratnosti vložené investice je tedy přibližně pět a půl roku.**

Po tomto druhém kroku bych považoval testování za ukončené a na základě jeho výsledku by se mohl a měl potenciálně kupující definitivně rozhodnout.

### 3. krok

Nelze však vyloučit ani pokračování v testování zahrnutím dalších předpokládaných skutečností.

Např. kupující bude realizovat vyšší zisk před zdaněním ať již zvýšením příjmů, snížením výdajů nebo kombinací obojího (faktor snižující dobu návratnosti).

V oblasti zdravotnictví nelze obecně přejímat poznatky z komerční praxe a u ordinací je na rozdíl od mikrofirem v oblasti služeb snazší naplánovat budoucí příjmy a výdaje, přičemž vývoj sektoru není cyklický, a příjmy tak mají nižší rizikovitost.

Lze rovněž důvodně předpokládat, že pro prodávajícího má hodnota volného času větší cenu než např. přírůstek ročních příjmů ve výši 100 000 Kč. Proto možná nerealizuje výkony v plném rozsahu uzavřených smluv se zdravotními pojišťovkami a neposkytuje ve větším rozsahu nadstandardní péči.

Na druhou stranu je nutné vzít v úvahu předpokládaný růst platů, a to nejen v odvětví zdravotnictví, při současném zvyšování minimální mzdy a na ni navažující minimální úrovně zaručené mzdy. Přesto se domnívám, že další pokračování testování bude mít již poměrně malou vypovídací schopnost.

### 2. Koupě lékařské praxe fyzickou formou odkoupení obchodního podílu s.r.o.

V posledních letech lze zaznamenat u poskytovatelů zdravotních služeb výrazný nárůst právnických osob (společností s ručením omezeným).

Důvodem je vlna transformací z fyzické osoby na osobu právníkou, aniž by však došlo ke změně rozsahu poskytování zdravotních služeb. To se logicky následně promítá i do problematiky prodeje lékařských praxí, které jsou realizovány formou převodů obchodního podílu s.r.o.

Vycházíme z předpokladu, že stejně jako v předchozím případě bylo zpracováno odborné ocenění. Tržní hodnota předmětné lékařské ordinace byla zpracovatelem ocenění odhadnuta výpočtem rovněž na 2 045 000 Kč.

Následuje upozornění, že v okamžiku prodeje obchodního podílu by mělo být přihlédnuto k výši čistého obchodního majetku společnosti k datu prodeje.

Čistým obchodním majetkem je v tomto případě obchodní majetek (tzn. veškerý majetek společnosti) po odečtení veškerých závazků.

#### Vysvětlení:

Seriozní zpracovatel ocenění by měl zadavateli ocenění, tedy zpravidla společníku společnosti, který bude svůj 100% podíl na společnosti prodávat, podrobně vysvětlit že:

- a) hodnota společnosti byla stanovena ke zcela konkrétnímu datu vybranou výnosovou metodou,
- b) k datu ocenění nebyl ještě znám termín převodu (prodeje) obchodního podílu, nebylo tedy možné stanovit výši čistého obchodního majetku společnosti k datu prodeje,

c) bylo sice možné stanovit výši čistého obchodního majetku společnosti k datu ocenění, ale vzhledem ke skutečnosti, že se jeho výše v čase mění, a to i velmi významně, neměl by tento údaj pro prodávajícího žádný podstatný smysl,

d) i v okamžiku, kdy bude termín prodeje definitivně stanoven, nebude moci být výše čistého obchodního majetku společnosti vyčíslena v přesné výši, ale pouze, pokud možno co nej přesněji, odhadnuta,

e) prodávající se může s kupujícím dohodnout, že k výši čistého obchodního majetku k datu prodeje se přihlížet nebude.

#### Příklad stanovení a výpočtu konečné kupní ceny:

1. Prodávající se s kupujícím dohodl, že kupní cena bude vycházet z částky 2 000 000 Kč.

2. Shoda je i na předpokladu, že úhrada od všech zdravotních pojišťoven, s kterými má společnost uzavřeny smlouvy, bude za poslední měsíc před prodejem 200 000 Kč.

Tuto částku „vydělal“ prodávající.

Připsána na účet společnosti však bude nejdříve až v průběhu následujícího měsíce.

Kupující souhlasí, že o tuto částku bude upravena kupní cena směrem nahoru.

3. K těmto výkonům se vážou náklady. Jedná se především o mzdu zdravotní sestry a případně i lékaře společníka a jednatele odhadnuté celkem na 100 000 Kč.

Prodávající souhlasí, že o tuto částku bude upravena kupní cena směrem dolů.

Pro zjednodušení budeme předpokládat, i když se skutečnost bude od tohoto předpokladu v jednotlivých konkrétních případech více nebo méně lišit, že v předchozích třech bodech je beze zbytku vyřešena problematika stanovení kupní ceny obchodního podílu.

Jeho cena by potom v tomto případě činila 2 100 000 Kč (2 000 000 + 200 000 – 100 000).

## Poznámky:

1. Z výše uvedeného je zřejmé, že s ohledem na stanovení konečné kupní ceny je pro kupujícího výhodné, aby výše čistého obchodního majetku byla k okamžiku prodeje obchodního podílu co nejnižší.
2. To ovšem na druhou stranu vede k situaci, že na účtu společnosti zůstane minimum finančních prostředků.
3. Protože platby od pojišťoven přicházejí s určitým časovým zpožděním, bude pravděpodobně muset kupující nějakým vhodným způsobem řešit nedostatek volných finančních prostředků.  
Jedním z možných řešení je, aby jako fyzická osoba poskytl společnosti půjčku.
4. Převodem obchodního podílu nedojde ke změně identifikačního čísla společnosti (IČO) ani IČZ. Bude však nutné posoudit, zda nebude vhodné či dokonce nutné změnit název a sídlo společnosti.

## Výpočet doby návratnosti

V případě prodeje lékařské praxe mezi fyzickými osobami je výdaj vynaložený na její nákup výdajem daňově uznatelným (postupem uvedeným v předchozí části textu).

V případě koupě obchodního podílu na s.r.o. se bude jednat o výdaj, který nebude moci být uplatněn jako daňový. Výjimkou by byl případ, pokud by se obchodní podíl opětovně prodával v době kratší než pět let. To se však v našem případě nepředpokládá.

Ukazatel	Kč
<b>Výnosy</b>	2 400 000
<b>Provozní náklady</b>	1 200 000
<b>Odměna lékaře společníka</b>	500 000
<b>Odvody sociálního a zdravotního pojištění (500 000 x 0,34)</b>	170 000
<b>Úrok z úvěru na pořízení ordinace</b>	80 000
<b>Rozdíl výnosů a nákladů (zisk před zdaněním)</b>	450 000
<b>Základ daně</b>	450 000
<b>Daň z příjmů (19 %)</b>	85 500
<b>Zisk po zdanění (450 000 – 85 500)</b>	364 500
<b>Srážková daň (15 %)</b>	54 675
<b>Trvale odnímatelný čistý výnos (podíl na zisku) 364 500 – 54 675</b>	309 825
<b>Návratnost vložené investice v letech (2 000 000 : 309 825)</b>	6,4553
<b>Návratnost vložené investice v letech (2 100 000 : 309 825)</b>	6,7780

Dle stávající legislativy se u právnických osob základ daně zaokrouhluje na celé tisíce Kč dolů a sazba daně z příjmů činí 19 %. Má-li být čistý roční odnímatelný výnos použit pro osobní spotřebu společníka, pak aby byl zvolený postup v souladu se zákonem, lze tak učinit pouze výplatou podílu na zisku. Tento podíl na zisku podléhá srážkové dani ve výši 15 %.

## Závěr

Ukazatel	rok
<b>Návratnost vložené investice při koupi praxe fyzické osoby</b>	5,5282
<b>Návratnost vložené investice při koupi obchodního podílu na s.r.o.</b>	6,4553

Z uvedeného porovnání je zřejmé, že v případě koupě obchodního podílu se teoretická návratnost vložené investice prodlužuje cca o jeden kalendářní rok. Kupujícímu však odpadá „martorium“ se získáním oprávnění k poskytování zdravotních služeb a následným převodem smluv se zdravotními pojišťovnami.

*Ing. František Elis, daňový poradce 0056*

## Společnost Elis a Elis, s. r. o.

nabízí zpracování ocenění lékařských praxí fyzických i právnických osob všech odborností

tel.: 602 437 166, e-mail: [poradce@mybox.cz](mailto:poradce@mybox.cz)

[www.elis-dane.cz](http://www.elis-dane.cz)



# > Paušální výdaje v roce 2019

**Zákonem č. 80/2019 Sb. došlo mj. ke změně spočívající ve zvýšení limitní výše příjmů pro uplatnění příslušného procenta paušálních výdajů. V důsledku této skutečnosti nelze vyloučit, že některé skupiny poskytovatelů zdravotních služeb (PZS) budou zvažovat v roce 2019 přechod z vedení daňové evidence na uplatnění paušálních výdajů.**

Rozhodnutí o přechodu na uplatnění paušálních výdajů může PZS provést:

\* počátkem zdaňovacího období

\* nebo po skončení zdaňovacího období, pokud to pro něj bude výhodnější.

Přehled paušálních výdajů poplatníků daně z příjmů fyzických osob v roce 2018 a v roce 2019 je uveden v tabulce.

Druh příjmu/maximální výše výdajového paušálu v Kč	2018	2019
80 % u zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství	800 000	1 600 000
80 % u živnostenského podnikání řemeslného	800 000	1 600 000
60 % u ostatního živnostenského podnikání	600 000	1 200 000
30 % u nájmu z majetku zařazeného v obchodním majetku	300 000	600 000
40 % u jiné samostatné činnosti (např. poskytování zdravotních služeb)	400 000	800 000
30 % u příjmů z pronájmu	300 000	600 000

Může dojít ke třem časovým možnostem rozhodnutí poplatníka o přechodu z prokazatelných výdajů na paušální výdaje.

a) poplatník se rozhodl pro přechod na paušální výdaje ve zdaňovacím období 2019 ještě před odevzdáním řádného daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2018 –

– v tomto případě nezbytné úpravy základu daně (ad 1) za zdaňovací období kalendářního roku 2018 promítl již v řádném daňovém přiznání za rok 2018,

b) poplatník se rozhodne pro přechod na paušální výdaje ve zdaňovacím období 2019 v průběhu kalendářního roku 2019 –

– v tomto případě nezbytné úpravy základu daně za zdaňovací období kalendářního roku 2018 promítne v dodatečném daňovém přiznání za rok 2018,

c) poplatník se rozhodne o přechodu na paušální výdaje ve zdaňovacím období 2019 po uplynutí kalendářního roku 2019, a to v návaznosti na zjištění skutečných výdajů za rok 2019 v souvislosti s přípravou zpracování daňového přiznání k dani z příjmů za zdaňovací období 2019 –

– v tomto případě nezbytné úpravy základu daně za zdaňovací období kalendářního roku 2018 promítne v dodatečném daňovém přiznání za rok 2018.

Z ustanovení § 23 odst. 8 ZDP vyplývá, že při úpravě základu daně za zdaňovací období předcházející zdaňovacímu období, ve kterém došlo ke změně způsobu uplatňování výdajů, se má za to, že poplatník není v prodlení, jestliže podá dodatečné daňové přiznání a zaplatí daň nejpozději do dne, kdy je povinen podat daňové přiznání k dani z příjmů za zdaňovací období, ve kterém ke změně uplatňování výdajů došlo.

Tedy ve výše uvedené variantě b) i c) postačí, když dodatečné daňové přiznání obsahující úpravu základu daně za zdaňovací období 2018 podá poplatník nejpozději do zákonného termínu pro podání řádného daňového přiznání za rok 2019 (tedy do 1. 4. 2020, případně do 1. 7. 2020), a pokud do tohoto termínu zaplatí i případné zvýšení daně z titulu úpravy základu daně za rok 2018, nebude jeho postup podléhat žádným daňovým sankcím.

ad 1) Nezbytné úpravy základu daně: Při změně způsobu uplatňování výdajů ze skutečných (v prokázané výši) na výdaje procentem z dosažených příjmů se rozdíl mezi příjmy a výdaji, z něhož se vychází pro zjištění základu daně za předcházející zdaňovací období, upraví o hodnotu pohledávek a hodnotu dluhů (závazků).

#### Příklad:

1. Řádné daňové přiznání za rok 2018

Ukazatel	Kč
Příjmy	1 400 000
Skutečné výdaje	400 000
Rozdíl příjmů a výdajů	1 000 000
Základ daně	1 000 000
Daň z příjmů (15 %)	150 000
Snížení daně § 35ba	24 840
<b>Konečná daň</b>	<b>125 160</b>

## 2. Dodatečné daňové přiznání za rok 2018

Ukazatel	Kč
Příjmy	1 400 000
Skutečné výdaje	400 000
Rozdíl příjmů a výdajů (základ daně)	1 000 000
Úpravy základu daně	
Pohledávky za zdravotními pojišťovnami za 12/2018 uhr. v 2019	100 000
Závazky (mzda sestry za 12/2018 uhrazená v 1/2019 vč. odvodů)	30 000
Úprava základu daně celkem (100 000 - 30 000)	70 000
Upravený základ daně	1 070 000
Daň z příjmů (15 %)	160 500
Snížení daně § 35ba	24 840
<b>Konečná daň</b>	<b>135 660</b>
V řádném daňovém přiznání uhrazená daň	125 160
<b>Zbývá doplatit (105 660 – 95 160)</b>	<b>10 500</b>

## 3. Řádné daňové přiznání za rok 2019 s uplatněním výdajů procentem z dosažených příjmů.

Ukazatel	Kč
Příjmy	1 400 000
Vyloučení příjmů zdaněných v dodatečném daňovém přiznání	100 000
Příjmy, proti kterým lze uplatnit výdaje procentem (40 %)	1 300 000
Uplatněné výdaje (40 % ze zdanitelných příjmů)	520 000
Základ daně (1 300 000 - 520 000)	780 000
Daň z příjmů (15 %)	117 000
Snížení daně § 35ba	24 840
<b>Konečná daň</b>	<b>92 160</b>

### Závěr:

Ukazatel	Kč
Příjmy	1 400 000
Daň při uplatnění skutečných výdajů (předpoklad, že v roce 2019 by byly shodné ekonomické výsledky jako v roce 2018)	125 160
Daň při uplatnění výdajů procentem z dosažených příjmů	102 660
Rozdíl	22 500

Ing. František Elis, daňový poradce 0056

## > Pozor

Právní kancelář ČLK eviduje zvýšený počet podnětů a dotazů k telefonicky nabízeným službám. Lékaři jsou, zpravidla během ordinace, telefonicky kontaktováni s nabídkou služeb. Mnohdy je lékařům tvrzeno, že tyto služby musí mít povinně zajištěny, jinak jim hrozí pokuta. V poslední době se jedná zejména o sdělení, že lékařům končí certifikát SÚKLu. Taktéž se objevují podněty lékařů, kteří jsou telefonicky oslovováni s tím, že jsou povinni předat lékařskou zprávu registrujícímu lékaři pacienta výhradně elektronicky prostřednictvím produktu. Samozřejmě je i nadále nabízena řada produktů, namátkově IT služby, zveřejnění na webových portálech, zajištění školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, protipožární opatření, která nebudou-li provedena, hrozí pokuty od hasičů apod.

Důrazně varujeme před uzavíráním smluv prostřednictvím telefonického hovoru. Často se setkáváme s vyjádřením, kdy lékařka či lékař si nejsou zcela vědomi, zda souhlasili s uzavřením smlouvy prostřednictvím telefonického hovoru, protože v inkriminované době měli mnoho starostí s chodem ordinace a poskytováním zdravotních služeb, přičemž k zamyšlení nad telefonicky uzavřenou smlouvou je přivede až obdržená faktura, často na vysokou finanční úhradu, s poučením, že poskytovatel služeb eviduje lékařův souhlas uzavřením smlouvy na dálku. V některých případech lze ještě situaci vyřešit odmítnutím příslušné služby a vrácením zaslané faktury s tím, že telefonicky uzavřená smlouva například neobsahovala zásadní údaj o ceně služby nebo že lékař nebyl výslovně upozorněn na skutečnost, že touto formou uzavírá pro sebe závaznou smlouvu, ani výslovně neprohlásil, že nabízenou smlouvu – tedy i službu a úhradu za ni – bez dalšího akceptuje. Lze jednoznačně doporučit, aby lékaři neakceptovali žádné telefonické nabídky služeb, byť jim je tvrzeno, že se jedná o povinnost, kterou musí splnit.

Nejvhodnějším řešením je aktivní ukončení telefonického hovoru se současným odmítnutím služeb a rovněž důrazným odmítnutím monitorování (nahrávání) telefonické komunikace. Pokud se nabízená služba jeví jako vhodná a potřebná, lze volajícímu sdělit, že takto telefonicky lékař smlouvu uzavírat nebude a volající firma mu může e-mailem nebo poštou zaslat svou nabídku včetně ceny, případně právního předpisu, podle kterého tvrdí, že jde o právní povinnost, a lékař posléze zváží, zda nabídku akceptuje, či nikoli.

# LETNÁ 2

## ZNOVU ZA DEMOKRACII



**16. 11.**  
**14:00**



**LETENSKÁ PLÁŇ**

**A NEDĚLE 17. 11. PO CELÉ ČR!**

# > Stručný manuál k elektronické evidenci tržeb (EET)

**Zákonem č. 256/2019 Sb. ze dne 13. září 2019 došlo ke změně zákona č. 112/2016 Sb., o evidenci tržeb, ve znění zákona č. 183/2017 Sb. a nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 8/2018 Sb.**

**Od 1. května 2020 tak nastane povinnost k EET i pro poskytovatele zdravotních služeb (PZS).**

**Následující řádky jsou pokusem o základní informaci.**

1. EET budou podléhat tržby, které pocházejí z podnikatelské činnosti a zároveň byly uhrazeny v hotovosti, směnkou, šekem, platbou v tzv. omezené síti (stravenkou, elektronickou peněženkou, voucherem) nebo jiným obdobným způsobem.
2. Evidenci tržeb **nebudou podléhat** platby prostřednictvím přímého převodu z účtu na účet a platby platební kartou.
3. PZS se může rozhodnout, zda bude evidenční povinnost plnit elektronickou formou, či v „papírové“ formě, pokud prokáže splnění zákonem stanovených podmínek pro tento tzv. **zvláštní režim**.
4. Při aplikaci tohoto režimu poplatník nemusí disponovat pokladním zařízením, tiskárnou ani stálým připojením k internetu.
5. Evidenční povinnost je v tomto případě plněna prostřednictvím bloku účtenek (100 ks) a oznámení o tržbách evidovaných ve zvláštním režimu.
6. Žádost o povolení evidovat tržby v tomto režimu mohou poplatníci podávat **od 1. 2. 2020**.
7. **Od 1. 5. 2020** pak mohou prostřednictvím tohoto způsobu evidence začít evidovat tržby.
8. Evidovat tržby ve zvláštním režimu mohou PZS bez ohledu na to, zda poskytují zdravotní služby jako fyzické nebo právnické osoby.
9. Musí však splňovat následující podmínky:
  - a) není plátcem DPH,
  - b) nemá více než 2 zaměstnance (toto omezení se patrně na PZS nevztahuje),
  - c) výše příjmů z evidovaných tržeb nepřesahuje za 4 bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí 600 000 Kč a předpokládaná výše těchto příjmů ve 12 bezprostředně následujících kalendářních měsících nepřesahuje 600 000 Kč. Limit se vztahuje k evidovaným tržbám, tedy takovým tržbám, které podléhají evidenční povinnosti. Do limitu se nezapočítávají bezhotovostní platby (platby z účtu na účet, platby kartou), ale také příjmy, které nemají původ v podnikání (např. příjmy z nájmu dle § 9 ZDP).
10. Povolení správce daně pro evidování tržeb v tomto zvláštním režimu PZS získá na základě žádosti, která se podává věcně a místně příslušnému finančnímu úřadu.
11. Finanční úřad rozhodne o žádosti do 30 dnů ode dne jejího podání.
12. Rozhodnutí se stává účinným dnem následujícím po dni, kdy si poplatník převzal blok účtenek od finančního úřadu, nejpozději však 15. dnem ode dne oznámení rozhodnutí o povolení evidovat tržby ve zvláštním režimu.
13. PZS, jemuž bylo povoleno evidovat tržby ve zvláštním režimu, **ne musí** žádat o autentizační údaje a generovat si certifikát pro evidenci tržeb.
14. Povolení se vydává bez časového omezení a zaniká buď
  - a) zrušením povolení finančním úřadem na žádost poplatníka,
  - b) zrušením povolení finančním úřadem z moci úřední,
  - c) nebo okamžikem zaslání údajů o evidované tržbě správci daně datovou zprávou (online).
15. Postup evidování tržeb ve zvláštním režimu je následující:
  - a) PZS přijme tržbu od pacienta a dle pokynů v bloku účtenek vyplní účtenku s nejnižším pořadovým číslem.
  - b) Archivuje stejnopis účtenky.
  - c) Za každé kalendářní čtvrtletí odevzdá na finančním úřadě oznámení o přijatých tržbách.
16. Pokud PZS nesplňuje podmínky pro získání povolení k evidenci tržeb ve zvláštním režimu nebo se rozhodne možnost evidovat tržby ve zvláštním režimu nevyužít, musí si požádat o **autentizační údaje** do webové aplikace Elektronická evidence tržeb, kde si následně zaeviduje své provozovny a vygeneruje certifikát/y.
17. O autentizační údaje může PZS požádat jedním z následujících dvou způsobů:
  - a) elektronicky na Daňovém portálu pomocí přihlašovacích údajů do datové schránky – v takovém případě mu budou autentizační údaje zaslány do této datové schránky – nebo
  - b) osobně (ústně do protokolu) na libovolném finančním úřadě, kde získá autentizační údaje okamžitě v rámci osobního jednání v zapečetěné obálce.

*Ing. František Elis, daňový poradce 0056*

# > Změna zdanění

## Změna zdanění nejen brigádnických odměn v důsledku zrušení karenční doby

**Zrušením karenční doby (a tedy vyplácením náhrady mzdy i v době prvních tří dnů pracovní neschopnosti) získali nemocensky pojištění zaměstnanci hned 2 výhody. Jednak tu zásadní – že mají nárok na náhradu mzdy i v prvních 3 dnech pracovní neschopnosti, a jednak nepatrné snížení daňové zátěže. Navazujeme na příspěvky z časopisu Informace pro lékařské praxe 3/2019 věnující se dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti a zdanění zaměstnaneckých odměn z nich vyplývajících.**

Zaměstnanci nacházející se v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci či úrazu od 1. července 2019 znovu dostávají peníze i za první tři dny této pracovní neschopnosti.

Náhrada mzdy nebo platu je jim podle pravidel zákoníku práce vyplácena, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti splní podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění.

(Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí.)

Karenční doba, tj. doba prvních tří dnů nemoci, resp. omezení, v jehož důsledku zaměstnanci žádnou náhradu mzdy nedostávali, byla po deseti letech zrušena.

Zaměstnanci tak jsou znovu hmotně zabezpečeni po celou dobu pracovní neschopnosti, resp. od jejího počátku, a to plně – v prvních třech dnech pracovní neschopnosti se nevyplácí ani snížené plnění, jako tomu bývalo dříve, když bylo (v době, kdy ještě zaměstnavatelé nevypláceli náhradu mzdy za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, ale nemocenské stát) nemocenské za první 3 dny nižší než od 4. dne pracovní neschopnosti.

### **Snížení superhrubé mzdy, takže trošičku nižší daň z příjmu**

Za první tři dny nemoci zaměstnavatelé zaměstnancům vyplácejí 60 % průměrného výdělku. Aby tato finanční zátěž byla zaměstnavatelům kompenzována, došlo současně ke snížení odvodu pojistného na nemocenské pojištění za zaměstnance, které hradí zaměstnavatel, a to o 0,2 % z vyměřovacího základu.

Sazby pojistného činí u zaměstnavatele 24,8 % z vyměřovacího základu (namísto dřívějších 25 %) – to celkové pojistné, z toho 2,1 % (namísto dřívějších 2,3 %) na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

Tímto krokem současně došlo ke snížení (obecné) superhrubé mzdy (resp. jinak řečeno její konstrukce), která již nečiní 134 %, ale 133,8 % hrubé mzdy, a to se projevuje v drobném snížení daňové zátěže zaměstnanců. Na zrušení karenční doby tak vydělali zaměstnanci hned dvakrát – jednak vyšším, resp. delším zabezpečením po dobu pracovní neschopnosti a současně též o trošku nižším zdaněním.

(Z pohledu zaměstnavatelů se o žádné výhodě hovořit nedá, ba spíše naopak...)

A platí to nejen pro zdanění odměny plynoucí z dohody o provedení práce, jak bylo popsáno v příspěvku Dohoda o provedení práce v č. 3/2019, nebo dohody o pracovní činnosti, jak bylo nastíněno rovněž v č. 3/2019 v příspěvku

Dohoda o pracovní činnosti, ale pochopitelně i pro zdanění mzdy nebo platu z pracovního poměru, jestliže zaměstnancův výdělek je takový, že je účastný nemocenského pojištění, tedy strhává se mu ze mzdy pojištění.

### **Superhrubá mzda a změna se týká jen nemocensky pojištěných zaměstnanců**

Podmínkou účasti zaměstnance na nemocenském pojištění je, že sjednaná částka započitatelného příjmu ze zaměstnání, ať již vykonávaného na dohodu o pracovní činnosti, nebo v rámci pracovního poměru, za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (tzv. rozhodný příjem), přičemž od 1. 1. 2019 činí částka rozhodná pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění 3000 Kč.

Zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce, která má zvláštní pravidla, jsou účastni pojištění, jestliže je jim zúčtován započitatelný příjem (odměna z dohody) v částce vyšší než 10 000 Kč, tedy od 10 001 Kč, přičemž jsou účastni pojištění právě jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce v částce vyšší než 10 000 Kč.

(Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je rovněž účasten pojištění, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku 10 001 Kč.

# ANGGIO 2020

Praha, 13.–15. 2. 2020  
Vienna House Diplomat Prague

45. angiologické dny s mezinárodní účastí

[www.angiodny.cz](http://www.angiodny.cz)

 t: +420 731 496 062, e: [amca@amca.cz](mailto:amca@amca.cz), [www.amca.cz](http://www.amca.cz)

## 52. konference gynekologie dětí a dospívajících

2.–4. 4. 2020  
Lázně Bělohrad



SEKCE GYNEKOLOGIE DĚTÍ A DOSPÍVAJÍCÍCH  
České gynekologické a porodnické společnosti ČLS JEP



[www.detskagynekologie.amca.cz](http://www.detskagynekologie.amca.cz)

 t: +420 731 496 060, e: [amca@amca.cz](mailto:amca@amca.cz), [www.amca.cz](http://www.amca.cz)



Příjmy z dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele se tedy sčítají.)

Jsou-li zaměstnanci účastni nemocenského pojištění, jsou zároveň poplatníky pojistného na nemocenské pojištění a rovněž na zdravotní a důchodové pojištění. (Pokud příjem na základě dohody o pracovní činnosti nebo pracovního poměru nedosáhne v rozhodném období kalendářního měsíce výše 3 000 Kč, a na základě dohody o provedení práce nedosáhne 10 001 Kč, zaměstnanci se pojištění nestrhává a pochopitelně jej neplatí ani zaměstnavatel.

Pokud zaměstnanec pracuje kupř. jak na dohodu o pracovní činnosti a současně na dohodu o provedení práce u jednoho a téhož zaměstnavatele, když mu z první dohody plyne příjem např. 2400 Kč a z druhé třeba 8400 Kč, pojistné se neplatí.)

### **Záloha na daň při učinění prohlášení k dani**

Pro způsob zdanění je rozhodující, zda zaměstnanec učinil prohlášení k dani nebo ne, tedy zda podepsal či nepodepsal tzv. růžový papír. Pokud zaměstnanec učiní na příslušný kalendářní rok prohlášení k dani, pak zaměstnavatel vypočte zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti ze základu pro výpočet zálohy, zaokrouhleného do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Zálohy se zaokrouhlují na celé koruny nahoru. Základem pro výpočet měsíční zálohy zaměstnance na daň je úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaný nebo vyplacený za kalendářní měsíc a zvýšený o pojistné, které platí zaměstnavatel sám za sebe z titulu zaměstnávání zaměstnanců, tedy příjem v podobě tzv. superhrubé mzdy.

Vypočtenou měsíční zálohu na daň zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec učinil prohlášení k dani, sníží nejprve o prokázanou částku měsíční slevy na dani (měsíční základní slevu na poplatníka,

popř. slevu na invaliditu a slevu na studenta) a následně o prokázanou částku měsíčního daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společné hospodářící domácnosti.

Pokud poplatník neučinil prohlášení, sráží mu zaměstnavatel srážkovou daň.

Pro výpočet srážkové daně se zaokrouhluje základ daně na celé koruny dolů a rovněž daň zvláštní sazbou se zaokrouhluje na celé koruny dolů.

### **Srážková daň z odměny z dohody o pracovní činnosti**

Limit pro uplatnění patnáctiprocentní srážkové daně ze mzdy či platu z pracovního poměru nebo odměny z dohody o pracovní činnosti odvisí od výše částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění, která, jak už bylo uvedeno, činí od 1. 1. 2019 3000 Kč. (Pokud bude v budoucnu valorizován limit pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění, změní se i limit pro uplatnění srážkové daně.) Tady je však nutno zdůraznit, že zatímco se srážková daň použije (pokud zaměstnanec neučinil prohlášení k dani) pro příjmy v úhrnné výši nepřesahující u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc částku 3000 Kč čili do 3000 Kč včetně, tak zaměstnanci jsou účastni nemocenského pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu za kalendářní měsíc činí alespoň částku 3000 Kč, tedy od 3000 Kč. „Pojistný i daňový limit“ jsou sice co do částky stejně vysoké – 3000 Kč, ale zákon o nemocenském pojištění hovoří o tom, že nemocenské pojištění vzniká od uvedené částky (když jí příjem dosahuje: „činí aspoň“), zatímco zákon o daních z příjmů, že srážkovou daň lze uplatnit do oné částky (když jí příjem nepřesahuje: „příjem nepřesahující“).

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

– U částky právě a přesně 3000 Kč hrubého výdělku již vzniká účast na nemocenském pojištění (a sráží se pojistné odvody), ale ještě 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.

### **Srážková daň z odměny z dohody o provedení práce**

Příjmy zúčtované nebo vyplacené zaměstnavatelem zaměstnanci jsou samostatným základem daně pro zdanění patnáctiprocentní srážkovou daní, 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 je do částky 10 000 Kč za kalendářní měsíc včetně, se tedy odvádí srážková daň, jestliže zaměstnanec neučinil u tohoto zaměstnavatele prohlášení k dani. Limit pro možnost uplatnění srážkové daně a neplacení pojistného z důvodu neúčasti na nemocenském pojištění je tak u dohody o provedení práce zcela stejný, maximem je příjem ve výši 10 000 Kč za měsíc. (Naopak od 10 001 Kč vzniká účast na nemocenském pojištění a nelze použít srážkovou daň, nýbrž se sráží záloha na daň.)

Uvedli jsme (ve zmíněném článku o dohodě o provedení práce v č. 3/2019) 7 příkladů k dohodě o provedení práce, které jsou i nadále platné jako návod pro zdanění. U příkladu sedmého (který můžeme klidně aplikovat i na odměnu z dohody o pracovní činnosti nebo mzdy či platu z pracovního poměru) došlo ke změně z důvodu snížení superhrubé mzdy od 1. 7. 2019 v důsledku snížení pojistné zátěže pro zaměstnavatele, jak jsme uvedli v úvodu článku, ovšem na čisté odměně se změna v praxi neprojeví, nepatrně nižší zdanění se projeví až při zúčtování záloh

na daň po skončení zdaňovacího období. Zopakujme si onen **příklad**.

Zaměstnanec, který je studentem, měl (např. za květen 2019) odměnu z dohody o provedení práce ve výši 14 000 Kč, přičemž podepsal 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. Nyní (např. za září 2019) se superhrubá odměna vypočítá navýšením hrubé odměny na 133,8 %, činí tedy 1,338 x 14 000 Kč čili („jen“) 18 732 Kč, ale protože je nutno ji zaokrouhlit pro účely výpočtu zálohy na celé stokoruny nahoru čili (znovu) na částku 18 800 Kč, což je stejná částka jako za červen 2019, výsledek – výše zálohy ani čisté měsíční odměny se nezmění. Jestliže se v daném případě neprojevila změna na výši zálohy, projeví se na celkovém daňovém odvodu, i když pochopitelně jen nepatrně. Měsíčně jde reálně o pouhých 15 % z rozdílu mezi částkou 18 760 Kč a 18 732 Kč čili 0,15 x 28 Kč čili 4,20 Kč; za 12 měsíců pak zhruba 51 Kč. Jde o nikoliv podstatnou částku, ale pochopitelně, čím vyšší příjem, tím vyšší rozdíl. Na změnu však bylo třeba upozornit, protože ne vždy nyní bude superhrubá odměna nebo mzda či plat po zaokrouhlení představovat stejnou částku jako před popsanou změnou.

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

## > OSVČ ve zdravotním pojištění – – ať máte vše v pořádku

**Jedním ze základních práv a zároveň úředních povinností zdravotních pojišťoven je dohlížet i u osob samostatně výdělečně činných na plnění jejich zákonných povinností. Proto zdravotní pojišťovny prověřují, jak OSVČ platí zálohy (je-li to jejich povinností), včetně úhrady případného doplatku pojistného, důsledně kontrolují dodržení povinnosti podat Přehled anebo také oznamování „státních kategorií“. Na co si tedy musí dát podnikatel pozor, aby mu ve zdravotním pojištění nevznikl problém?**

**Platit zálohy na pojistné pravidelně, tj. včas a ve správné výši**

Zálohy na pojistné se platí při zahájení podnikání jako jediného (při souběhu se zaměstnáním hlavního) zdroje příjmů a dále v návaznosti na podaný Přehled pravidelně každý měsíc, a to nejpozději do osmého dne následujícího kalendářního měsíce již připsáním úhrady na příslušný účet zdravotní pojišťovny. Případně-li poslední den této lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem této lhůty nejbližší následující pracovní den.

Od pravidelného placení záloh jsou osvobozeny ty OSVČ, které jsou souběžně se svojí samostatnou činností zaměstnány, přičemž příjmy ze zaměstnání jsou pro ně hlavním zdrojem příjmů (viz dále).

V prvním kalendářním roce podnikání nemusejí platit zálohy ty OSVČ, za které je plátcem pojistného současně stát.

**V určeném termínu předložit řádný Přehled nebo opravný Přehled**

Řádný Přehled je OSVČ povinna podat ve stanovených termínech zejména podle toho, zda jí daňové přiznání zpracovává daňový poradce či nikoli.

V případě dodatečně zjištěných změn ve výsledcích podnikatelské činnosti je OSVČ povinna předložit zdravotní pojišťovně opravný Přehled s uvedením správných údajů. Neoznámení dodatečně provedených změn lze zjistit v rámci předávání informací mezi dotčenými institucemi (finanční úřady, okresní správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny).

Nepodání nebo opožděné podání příslušného Přehledu je pod sankcí, kdy za takové provinění může zdravotní pojišťovna stanovit tzv. pravděpodobné pojistné a uložit pokutu až 50 000 Kč.

**Uvádět správné číslo účtu a správný variabilní symbol při platbě zálohy na pojistné, resp. při úhradě doplatku pojistného**

Pokud OSVČ uhradí zálohu na pojistné (příp. doplatek pojistného) jinému subjektu než příslušné zdravotní pojišťovně, anebo tyto platby neuhradí vůbec, považuje se tato platba za neuhrazenou a důsledkem této chyby je vznik penále. Platí-li OSVČ zálohy na pojistné pod nesprávným variabilním symbolem, způsobuje potíže jak sobě, tak zdravotní pojišťovně, neboť plátce lze v takovém případě stěží identifikovat. Po dohodě s OSVČ pak musí být tato platba dohledána a plátcí přiřazena.



### **Oznamovat zahájení, příp. ukončení samostatné výdělečné činnosti**

Platí, že oznámení je nutno provádět do osmi dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje. Některé OSVČ si rovněž neuvědomují povinnost oznámit zdravotní pojišťovně zahájení a ukončení samostatné výdělečné činnosti i v případech, kdy jsou současně zaměstnaní a pojistné za ně odvádí zaměstnavatel, nebo za situace, kdy jejich samostatná výdělečná činnost nezakládá povinnost podání daňového priznání (nízké příjmy).

Za OSVČ se ve zdravotním pojištění považuje například i pojištěnec vykazující nezdaňované příjmy jako autor za příspěvky do novin, časopisů, rozhlasu nebo televize anebo také osoba spolupracující s OSVČ.

I když není ze zákona povinností podnikatele oznamovat ve zdravotním pojištění přerušování podnikání, je nanejvýš vhodné takto učinit, jinak bude zdravotní pojišťovna vyžadovat placení záloh, podávání Přehledu atd., neboť jí nová okolnost (tedy přerušování podnikání) nebude známa.

U osob podnikajících na základě živnostenského oprávnění lze oznamovací povinnost splnit i prostřednictvím Centrálního registračního místa, zřízeného při obecním živnostenském úřadě, a to vyplněním tiskopisu nazvaného Jednotný registrační formulář.

Jednotlivé díly tohoto formuláře pak tento úřad rozešle příslušným institucím a pojištěnec je tak zbaven povětšinou neoblíbeného „běhání po úřadech“.

### **Výši zálohy nelze svévolně snížit**

OSVČ si sama nemůže snížit výši placené zálohy na pojistné, o snížení zálohy rozhoduje zdravotní pojišťovna na základě žádosti podané OSVČ.

Zdravotní pojišťovna na žádost osoby samostatně výdělečně činné poměrně sníží výši zálohy na pojistné, a to v případě, že příjem této osoby ze samostatné činnosti je po odpočtu výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmu, který připadá v průměru na 1 kalendářní měsíc v období od 1. ledna kalendářního roku do konce kalendářního měsíce předcházejícího podání žádosti, nejméně však v období 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, nejméně o jednu třetinu nižší než příjem připadající v průměru na 1 kalendářní měsíc v předcházejícím roce, v němž alespoň po část měsíce byla vykonávána samostatná výdělečná činnost. Snížení lze v roce 2019 provést na dobu nejdéle do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž bude (nebo měl být) podán Přehled v roce 2020.

OSVČ může požádat v roce 2019 o snížení zálohy na pojistné v případě, že její průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů připadající na jeden kalendářní měsíc roku 2019 je alespoň o jednu třetinu nižší než takový příjem připadající v průměru na jeden kalendářní měsíc v roce 2018.

To znamená, že činil-li průměrný měsíční příjem podnikatele po odpočtu výdajů v roce 2018 např. 60 000 Kč, lze požádat o snížení zálohy tehdy, jestliže průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů činí v průběhu roku 2019 nejvýše 40 000 Kč.

Sníženou zálohu platí OSVČ taktéž ve stanovených zákonných termínech, tj. od prvního dne kalendářního měsíce, na který se platí, do osmého dne následujícího kalendářního měsíce.

V této souvislosti je zapotřebí upozornit na skutečnost, že žádost o snížení zálohy lze standardně podat nejdříve 1. dubna příslušného roku, neboť v tomto roce musí být pro daný účel vyhodnoceny nejméně tři kalendářní měsíce po sobě jdoucí.

Pokud podnikatel předloží žádost např. v srpnu 2019, posuzuje se příjem po odpočtu výdajů za měsíce leden až červenec 2019.

### **Upravit trvalý příkaz**

OSVČ si neuvědomí, resp. si uvědomí opožděně, že platí-li zálohy na pojistné formou trvalého příkazu a změní-li se částka zálohy v návaznosti na podaný Přehled či příslušnou legislativní úpravu (ke zvýšení minimální zálohy zpravidla dochází od 1. 1. kalendářního roku, kdy tuto zálohu platí většina OSVČ), musí neprodleně změnit trvalý příkaz v peněžním ústavu. Jinak je porušeno zákonné ustanovení, podle kterého je mimo jiné nutno od měsíce, ve kterém je podán Přehled, platit novou výši zálohy ve vazbě na výsledky podnikatelské činnosti v předcházejícím kalendářním roce.

### **Specifické podmínky v případě nemoci**

Za kalendářní měsíce, ve kterých je OSVČ uznána po celý kalendářní měsíc práce neschopnou, není sice povinná platit zálohy, ale pojistné se po podání daňového priznání doplácí i za tyto měsíce. Zvýhodnění spočívá ve skutečnosti, že za každý celý kalendářní měsíc, ve kterém měla OSVČ nárok na výplatu nemocenského, případně peněžité pomoci v mateřství, nemusí dodržet minimální vyměřovací základ.

### **Vzniklý přeplatek na pojistném nemusí být vždy vrácen v plné výši**

Přeplatek pojistného používá zdravotní pojišťovna na úhradu splatných závazků (dlužné pojistné, penále, pokuty), pokud je vůči plátcovi eviduje.

V této souvislosti upozorňuji, že vzniklý přeplatek může být OSVČ buď vrácen, nebo použit s jeho souhlasem na (částečnou) úhradu záloh na další období.

### Volba hlavního zdroje příjmů

V případě souběhu zaměstnání s podnikáním si pojištěnec s ohledem na reálné či očekávané příjmy sám rozhoduje, která z těchto činností bude hlavním zdrojem jeho příjmů.

Tuto důležitou skutečnost, mající vliv zejména na dodržování minimálního vyměřovacího základu buď v zaměstnání, nebo v samostatné výdělečné činnosti, sděluje osoba zdravotní pojišťovně při zahájení podnikání.

Dále ji v modifikované podobě uvádí na titulní straně podávaného Přehledu – OSVČ při podání Přehledu zaškrtně ty kalendářní měsíce, ve kterých není povinna platit zálohy, resp. ve kterých pro ni neplatí minimální vyměřovací základ, v obou případech s uvedením důvodu.

### Důsledně dodržovat podmínky sjednaného splátkového kalendáře

Pokud se OSVČ dostane do finančních potíží, může si sjednat se zdravotní pojišťovnou splátkový kalendář tehdy, je-li zdravotní pojišťovna na tuto formu vyrovnání závazků ochotna přistoupit.

Sjednání splátek je vstřícným (nikoli však povinným) krokem zdravotní pojišťovny, která tak vcelku logicky očekává obdobný přístup i ze strany plátce.

Zpravidla základními podmínkami splátkové dohody je včasné splácení jednotlivých splátek podle harmonogramu a řádné placení běžných záloh na pojistné.

Pokud plátce neplní jednu z těchto podmínek, má zdravotní pojišťovna právo odstoupit od sjednané dohody, vždy však záleží na konkrétně dohodnutých náležitostech takové dohody.

### Plnit zákonné povinnosti jako pojištěnec

Podle zákona je OSVČ jako účastník českého systému veřejného zdravotního pojištění povinna oznámit například:

- a) změnu příjmení  
(do 30 dnů ode dne změny),
- b) změnu trvalého bydliště  
(do 30 dnů ode dne změny),
- c) narození dítěte  
(do 8 dnů ode dne narození) apod.

### Oznamovat skutečnosti rozhodné pro platbu pojistného státem do osmi dnů

Jedná se například o oznámení:

- a) přiznání nebo odejmutí důchodu,
- b) pobírání peněžité pomoci v mateřství,
- c) počátek pobírání rodičovského příspěvku a ukončení jeho výplaty,
- d) období péče o závislou osobu,
- e) zahájení studia atd.

Při nesplnění oznamovací povinnosti hrozí OSVČ sankční postih ve formě pokuty až do výše 10 000 Kč.

Je totiž pravda, že neoznámením „státní kategorie“ (tedy neoznámením počátku povinnosti státu platit pojistné) dle ustanovení § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, přichází zdravotní pojišťovna v roce 2019 měsíčně o platbu pojistného státem ve výši 1 018 Kč, přičemž tuto platbu nelze nárokovat zpětně.

Pokud je OSVČ uložena pokuta nebo vyměřeno penále, může podat odvolání nebo požádat o prominutí vyměřeného penále či uložené pokuty cestou odstranění tvrdosti.

Zdravotní pojišťovna každou podanou žádost pečlivě vyhodnotí a s ohledem na související okolnosti žadateli buď vyhoví (zcela, případně částečně), anebo nevyhoví.

### Rada závěrem

Na základě poznatků z praxe bych chtěl vysvětlit situaci, kdy plátce-OSVČ vlastní vinou promešká možnost podání žádosti o odstranění tvrdosti.

Zdravotní pojišťovnou je OSVČ vyměřen platebními výměry dluh na pojistném a penále, platební výměry byly řádně převzaty.

OSVČ požádá o sjednání splátkového kalendáře na dlužné pojistné a současně má v úmyslu požádat o prominutí vyměřeného penále.

Postupně uhrazuje jednotlivé splátky dlužného pojistného a teprve po úhradě poslední splátky podá žádost o odstranění tvrdosti.

Tento postup je v zásadě chybný, protože platební výměr na penále již nabyl právní moci.

Žádost o odstranění tvrdosti – prominutí penále – je zapotřebí podat do nabytí právní moci platebního výměru, standardně do 15 dnů ode dne jeho doručení.

Je-li penále vyměřeno výkazem nedoplatků, pak lze žádost o prominutí podat do osmi dnů ode dne jeho obdržení.

V žádném případě však zdravotní pojišťovna nepromine (a ani nesníží) dlužné pojistné.

*Ing. Antonín Daněk,  
odborník na zdravotní pojištění*

# > eSlužby ČSSZ určené pojištěncům

Česká správa sociálního zabezpečení nabízí klientům prostřednictvím ePortálu ČSSZ elektronické služby (tzv. eSlužby), kterými jsou interaktivní tiskopisy včetně tzv. e-Podání ČSSZ (automaticky zpracovávané e-podání ve formátu XML, které zasílají zaměstnavatelé a ošetřující lékaři) a služby ePortálu. O eSlužbách určených zaměstnavatelům pojednával článek v letošním třetím čísle časopisu *Informace pro lékařské praxe*. Tento článek je pokračováním v tématu a je zaměřen na elektronické služby pro pojištěnce.

## Možnosti přihlášení k ePortálu ČSSZ

Pro využívání služeb ePortálu je nutné, aby se klient k ePortálu přihlásil, což může učinit prostřednictvím přihlašovacích údajů ke své datové schránce (ovšem nikoliv jako pověřená osoba, ale výhradně jako oprávněná osoba datové schránky, informace o zřízení datové schránky jsou uvedeny na webových stránkách <https://www.datoveschranky.info/zakladni-informace/zrizeni-datove-schranky-na-zadost>) nebo prostřednictvím jakéhokoli autentizačního prostředku Národní identitní autority (NIA), aktuálně je to elektronický občanský průkaz (nutná je čtečka čipových karet) nebo uživatelský účet NIA – přihlášení jménem, heslem a SMS.

Založení uživatelského účtu NIA se provádí na webových stránkách [www.eidentita.cz](http://www.eidentita.cz), pro aktivaci je následně nutné navštívit pobočku Czech POINT (kontaktními místy veřejné správy jsou notáři, krajské úřady, obecní úřady, úřady městských částí nebo městských obvodů, Hospodářská komora, banky, kterým Ministerstvo vnitra udělilo autorizaci, zastupitelské úřady či velvyslanectví v zahraničí). Nejvíce využívaným kontaktním místem jsou ovšem pobočky České pošty, více informací včetně seznamu pošt poskytujících tyto služby je na <https://www.ceskaposta.cz/sluzby/egovernment/czechpoint>.

Možnosti autentizace k ePortálu jsou tak širší, než je tomu u právnických osob, které se prozatím mohou přihlašovat výhradně prostřednictvím přihlašovacích údajů ke své datové schránce.

## Služby ePortálu ČSSZ

Služby ePortálu je možné rozlišit na služby zobrazující klientům údaje, které se jich týkají, a na služby, za pomoci kterých je možné zaslat ČSSZ/OSSZ žádost o vystavení potvrzení.

Rozsah informací poskytovaných službami je kvůli splnění podmínek stanovených nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti s ochranou osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) a zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, s ohledem na účel jejich zpracování omezen.

Údaje jsou poskytovány za aktuální rok a přesně stanovený počet let zpětně.

Lhůty pro zpracování osobních údajů odpovídají vnitřním předpisům ČSSZ pro archivaci a skartaci.

Aktuálně jsou poskytovány následující služby, které klientům prezentují údaje přímo na ePortálu:

### **Informace o dočasné pracovní neschopnosti**

(služba poskytuje seznam dočasných pracovních neschopností v aktuálním roce a 5 let zpětně)

### **Informace o druhu a výši vyplacených dávek nemocenského pojištění**

(služba poskytuje údaje o vyplacených dávkách nemocenského pojištění v aktuálním roce a 5 let zpětně)

### **Informace o stavu a průběhu vyřizování žádosti o dávku nemocenského pojištění**

(služba poskytuje údaje o stavu řízení o dávkách nemocenského pojištění, na které vznikl nárok v aktuálním roce a 5 let zpětně)

### **Informace o pojistných vztazích zaměstnance**

(služba zobrazí seznam pojistných vztahů zaměstnanců, tj. zaměstnání, která založila účast na nemocenském pojištění, jež eviduje ČSSZ ve svém centrálním registru pojištěnců od 1. července 2005)

### **Informace o stavu pohledávek na pojistném a penále pro fyzické osoby – zaměstnavatele**

(služba zobrazí informace o stavu pohledávek pro zaměstnavatele fyzických osob)

### **Informace o výši a druhu pobíraného důchodu**

(služba zobrazí informace o druhu a výši pobíraných dávek důchodového pojištění)

### **Informace o zaplaceném pojistném na nemocenské pojištění OSVČ**

(služba zobrazí přehled zaplacených plateb na nemocenské pojištění a měsíčních základů z těchto plateb)

### **Informativní výpočet starobního důchodu**

(služba umožňuje provést on-line informativní výpočet starobního důchodu s využitím dob důchodového pojištění, které jsou v evidenci ČSSZ)

## **Náhled na evidenční listy důchodového pojištění od roku 2004**

(služba zobrazí přehled evidenčních listů důchodového pojištění, které poskytují údaje o zaměstnavateli, vyměřovacích základech, započtených dnech pojištění a vyloučených dobách)

## **Náhled na informativní osobní list důchodového pojištění**

(služba zobrazí informativní osobní list důchodového pojištění, který byl naposledy vyhotoven)

## **Náhled na inventuru pohledávek OSVČ za kalendářní rok**

(služba zobrazí výpis minimálních předpisů záloh na důchodové pojištění a skutečně zaplacených záloh na důchodové pojištění za vybraný kalendářní rok, včetně stavu pohledávek)

## **Přehled dob důchodového pojištění**

(služba zobrazí přehled dob důchodového pojištění, které jsou v evidenci ČSSZ)

Za pomoci následujících služeb pak může klient zaslat žádost o vystavení potvrzení. Klient si volí, jakým způsobem mu má být vystavené potvrzení doručeno, a to do jeho datové schránky, na zvolenou poštovní adresu nebo si může potvrzení osobně vyzvednout na zvolené OSSZ.

Lhůta pro sdělení údajů na žádost je zpravidla 30 dnů ode dne doručení žádosti.

Aktuálně jsou na ePortálu k dispozici tyto služby typu tzv. na žádost:

## **Potvrzení o bezdlužnosti fyzických osob – OSVČ a zaměstnavatelů**

(služba umožňuje podat žádost o vydání potvrzení o bezdlužnosti fyzických osob OSVČ a zaměstnavatelů)

## **Potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti**

(služba umožňuje podat žádost o vydání potvrzení o dočasných pracovních neschopnostech za zvolené období)

## **Potvrzení o druhu a výši vyplacených dávek nemocenského pojištění**

(služba umožňuje podat žádost o vydání potvrzení o vyplacených dávkách nemocenského pojištění za zvolené období)

## **Žádost o sestavení informativního osobního listu důchodového pojištění**

(služba umožňuje podat žádost o sestavení informativního osobního listu důchodového pojištění)

## **Potvrzení o výši a druhu pobíraného důchodu**

(služba umožňuje podat žádost o vydání potvrzení o druhu a výši pobíraných dávek důchodového pojištění)

Na ePortálu jsou služby rozlišeny také z pohledu typu klienta, a to na služby určené pojištěncům (fyzickým osobám, osobám samostatně výdělečně činným a fyzickým osobám, které jsou zaměstnavatelem) a na služby určené zaměstnavatelům.

Pokud se na ePortál přihlásí fyzická osoba, jsou jí kromě standardních služeb zpřístupněny také služby s ohledem na to, zda je osobou samostatně výdělečně činnou či fyzickou osobou, která je zaměstnavatelem.

## **Interaktivní tiskopisy**

Interaktivní tiskopisy jsou na ePortálu rozlišeny na tiskopisy pro pojištěnce, poživatele důchodu, OSVČ, zaměstnavatele, lékaře a zařízení sociálních služeb. Pojištěncům jsou interaktivní tiskopisy k dispozici v sekci „Tiskopisy – Pro pojištěnce“. Dohromady je jim aktuálně nabízeno 75 interaktivních tiskopisů, které za pomoci návodných kontrol a tooltipů umožňují tiskopis vyplnit, rozepsaný jej uložit na PC nebo vyplněný vytisknout (případně také uložit na PC).

Pokud je klient k ePortálu před započtím vyplňování tiskopisu přihlášen, jsou mu některé jeho identifikační údaje do formuláře předvyplněny.

Vybrané tiskopisy, jejichž povaha to umožňuje (nejedná-li se např. o úkon více osob), lze po jejich vyplnění elektronicky odeslat.

Přihlášený klient má k dispozici snazší, tzv. přímé odeslání vyplněného tiskopisu buď prostřednictvím své datové schránky (tlačítko „Odeslat přes datovou schránku“), nebo prostřednictvím NIA (tlačítko „Odeslat přes ePortál“), klient se k ePortálu již nemusí znovu přihlašovat.

Nepřihlášený klient může vyplněný tiskopis odeslat do datové schránky příslušné OSSZ/ČSSZ, a to:

– zadáním přihlašovacích údajů ke své datové schránce (tlačítko „Odeslat přes datovou schránku“),

– nebo prostřednictvím NIA (přihlášení eObčankou nebo uživatelským účtem NIA – tlačítko „Odeslat přes ePortál“).

Umožněno je také uložení tiskopisu do PC a jeho následné odeslání jakožto přílohy ve formátu PDF buď do datové schránky, nebo na elektronickou adresu podatelny příslušné OSSZ/ČSSZ s připojeným uznávaným elektronickým podpisem.

Dlouhodobě je klienty nejvíce využíván interaktivní tiskopis Přehled o příjmech a výdajích OSVČ, který byl v 1. pololetí 2019 použit ve více než 612 tisících případech.

Druhým nejčastěji používaným interaktivním tiskopisem je Žádost o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění, který v tomto období využilo v průměru 77 tisíc klientů měsíčně (celkem 465 tisíc v 1. pololetí 2019).

Následují tiskopisy zasílané zaměstnavateli, tj. Přehled o výši pojistného (123 tisíc), Evidenční list důchodového pojištění (111 tisíc), Oznámení o nástupu do zaměstnání (93 tisíc) a Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění (36 tisíc).

## Pověření jiných subjektů k eSlužbám ČSSZ

Aby mohlo eSlužeb využívat co nejvíce klientů, umožňuje ePortál pověřit jiný subjekt k využívání jak služeb ePortálu, tak i k zaslání interaktivních tiskopisů.

Pověřená fyzická osoba (zmocněnec) může za pověřující osobu (zmocnitele) spouštět služby ePortálu a zasílat tiskopisy dle rozsahu pověření definovaného ve formuláři pro pověření nebo v plné moci předané příslušné OSSZ/ČSSZ.

K využívání služeb ePortálu je ovšem třeba být k ePortálu přihlášen (přihlašovacími údaji k datové schránce nebo prostřednictvím NIA – eObčankou či uživatelským účtem). Interaktivní tiskopisy může na ePortálu za jiný subjekt v rozsahu zástupčího oprávnění vyplnit a odeslat i nepřihlášený klient. V případech, kdy je pověřenou osobou (zmocněncem) právnická osoba, je třeba, aby tato pověřená právnická osoba sdělila OSSZ/ČSSZ fyzickou osobu, která za ni bude jednat, učinit tak může volnou formou.

Jelikož ale musí každé podání vůči OSSZ/ČSSZ splňovat náležitosti stanovené právními předpisy, které upravují oblast sociálního zabezpečení (§ 162 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 123e odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení), je možné také jen podepsané způsobem, se kterým jiný právní předpis spojuje účinky vlastnoručního podpisu.

Elektronicky je tak možné podání učinit prostřednictvím datové schránky, na elektronickou adresu podatelny OSSZ/ČSSZ s uznávaným elektronickým podpisem nebo prostřednictvím elektronické aplikace orgánu nemocenského pojištění, tedy ePortálu.

Podání lze samozřejmě učinit také písemně či ústně do protokolu.

## Klienti nepřihlášení k ePortálu ČSSZ

Pro vytvoření pověření k jednotlivým elektronickým úkonům jsou pojištěncům k dispozici následující interaktivní tiskopisy:

### **Pověření k eSlužbám ČSSZ (FO nebo OSVČ pověřuje fyzickou osobu)**

### **Pověření k eSlužbám ČSSZ (FO nebo OSVČ pověřuje právnickou osobu)**

Tiskopisy umožňují fyzické osobě nebo OSVČ pověřit jiný subjekt k elektronickým úkonům vůči OSSZ/ČSSZ.

Vyplněný tiskopis je po odeslání zaevidován v elektronické spisové službě a příslušná OSSZ následně vytvoří pověření ke zvoleným elektronickým službám.

Tiskopisem je možné pověřit jiný subjekt:

- zaslání tiskopisů e-Podání ČSSZ pro OSVČ (Přehled o příjmech a výdajích OSVČ),
- zaslání dalších tiskopisů určených pro OSVČ,
- využívání služeb ePortálu ČSSZ určených pro OSVČ,
- informace o zaplaceném pojistném na nemocenské pojištění OSVČ,
- náhled na inventuru pohledávek OSVČ za kalendářní rok,
- potvrzení o bezdlužnosti fyzických osob
  - OSVČ a zaměstnavatelů,
- využívání služeb ePortálu určených pro fyzické osoby (výčet služeb je uveden výše) a
- zaslání tiskopisů určených pro fyzické osoby (např. Přihlášky k dobrovolné účasti na důchodovém pojištění, Odhlásky z dobrovolné účasti na důchodovém pojištění, Přihlášky k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění zahraničního zaměstnance, Žádosti o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou, Žádosti o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění, Žádosti o zastavení výplaty/uvolnění/úpravu starobního důchodu).

## Klienti přihlášení k ePortálu ČSSZ

Přihlášený klient ePortálu má tu výhodu, že k elektronickým úkonům může pověřit jiný subjekt přímo za pomoci těchto služeb ePortálu:

### **Pověření k eSlužbám ČSSZ (FO nebo OSVČ pověřuje fyzickou osobu)**

### **Pověření k eSlužbám ČSSZ (FO nebo OSVČ pověřuje právnickou osobu)**

Služby jsou pojmenovány shodně jako interaktivní tiskopisy určené k tomuto účelu a umožňují pojištěncům (fyzickým osobám a osobám samostatně výdělečně činným) vytvořit pověření přímo v ePortálu.

Při odeslání požadavku na vytvoření pověření se při zadání správných údajů o zmocniteli a zmocněnci vytvoří pověření v systému ČSSZ automaticky. Vytvořené pověření mohou přihlášené osoby na ePortálu také spravovat, tj. pověření mohou zrušit.

V případě odeslání nového pověření stejnému subjektu se dříve udělené pověření neruší (tzn. že je vhodnější dřívější pověření zrušit a znovu nadefinovat pověření nové).

Ke sdělení, že k elektronickým úkonům pověřil jiný subjekt, může klient samozřejmě využít i interaktivní tiskopisy, nemusí použít služby ePortálu.

*Mgr. Karel Milbach,  
odbor nemocenského pojištění  
zaměstnanců ČSSZ  
zdroj: časopis Národní pojištění*

**Náhled na interaktivní tiskopis umožňující sdělit OSSZ/ČSSZ, že fyzická osoba nebo OSVČ pověřila jinou fyzickou osobu. >>**

Evidenční štítek

**Pověření k eSlužbám ČSSZ**  
(FO nebo OSVČ pověřuje fyzickou osobu)



Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

**A. Základní identifikace pověřujícího (zmocnitele FO nebo OSVČ)**

Příjmení	Jméno	Rodné číslo	Datum narození
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
			Variabilní symbol DP
			<input type="text"/>

**B. Základní identifikace pověřeného (FO)**

Příjmení	Jméno	Rodné číslo	Datum narození
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**C. Typ a rozsah pověření (zaškrtnutím vyberte rozsah pověření)**

- Tiskopisy/služby e-Podání pro OSVČ
  - OSVC - Přehled o příjmech a výdajích OSVČ
  - OSVC - Přehled o příjmech a výdajích OSVČ včetně následného převzetí Vyúčtování
- Další tiskopisy pro OSVČ
  - Odhláška z nemocenského pojištění
  - Oznámení o zahájení (opětovném zahájení) samostatné výdělečné činnosti
  - Oznámení OSVČ o ukončení výkonu samostatné výdělečné činnosti
  - Potvrzení o době trvání zaměstnání zakládajícím účast na NP zaměstnanců pro účely posouzení SVČ jako vedlejší
  - Potvrzení o studiu pro účely posouzení výkonu samostatné výdělečné činnosti jako vedlejší
  - Přihláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ
  - Přihláška k účasti na důchodovém pojištění OSVČ
  - Žádost o snížení měsíčního vyměřovacího základu OSVČ
- Služby ePortálu pro OSVČ
  - Informace o zaplaceném pojistném na nemocenské pojištění OSVČ
  - Náhled na inventuru pohledávek OSVČ za kalendářní rok
  - Potvrzení o bezdlužnosti fyzických osob – OSVČ a zaměstnavatelů
- Tiskopisy pro fyzické osoby
  - Odhláška z dobrovolné účasti na důchodovém pojištění
  - Přihláška k dobrovolné účasti na důchodovém pojištění
  - Přihláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění zahraničního zaměstnance
  - Žádost o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou
  - Žádost o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění
  - Žádost o zastavení výplaty/uvolnění/úpravu starobního důchodu

<input type="checkbox"/> Služby ePortálu pro fyzické osoby <input type="checkbox"/> Informace o dočasné pracovní neschopnosti <input type="checkbox"/> Informace o druhu a výši vyplacených dávek nemocenského pojištění <input type="checkbox"/> Informace o pojistných vztazích zaměstnance <input type="checkbox"/> Informace o stavu a průběhu vyřizování žádosti o dávku nemocenského pojištění <input type="checkbox"/> Informativní výpočet starobního důchodu <input type="checkbox"/> Náhled na evidenční listy důchodového pojištění od roku 2004 <input type="checkbox"/> Náhled na informativní osobní list důchodového pojištění <input type="checkbox"/> Potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti <input type="checkbox"/> Potvrzení o druhu a výši vyplacených dávek nemocenského pojištění <input type="checkbox"/> Přehled dob důchodového pojištění <input type="checkbox"/> Žádost o sestavení informativního osobního listu důchodového pojištění
<p><b>D. Datum a místo vyplnění</b></p>   <p>V ..... Dne .....</p> <p style="text-align: right;">Podpis .....</p> <p style="text-align: right;">P_FOOSVC_FO v1.01</p>

*Náhled na službu ePortálu umožňující fyzické osobě nebo OSVČ pověřit jinou fyzickou osobu.*

### Pověření k eSlužbám ČSSZ (FO nebo OSVČ pověřuje fyzickou osobu)

<b>Základní identifikace pověřujícího (FO)</b>			
Příjmení:	<input type="text"/>	Jméno:	<input type="text"/>
Rodné číslo:	<input type="text"/>	Datum narození:	<input type="text"/>
Variabilní symbol DP:	<input type="text"/>		
<b>Základní identifikace pověřeného (FO)</b>			
Příjmení: *	<input type="text"/>	Jméno: *	<input type="text"/>
Rodné číslo: *	<input type="text"/>	Datum narození: *	<input type="text"/> ▼
<b>Typ a rozsah pověření (zaškrtnutím vyberte rozsah pověření) *</b>			
+ <input type="checkbox"/> Tiskopisy/služby e-Podání pro OSVČ			
+ <input type="checkbox"/> Další tiskopisy pro OSVČ			
+ <input type="checkbox"/> Služby ePortálu pro OSVČ			
+ <input type="checkbox"/> Tiskopisy pro FO			
+ <input type="checkbox"/> Služby ePortálu pro FO			
* označuje povinnou položku			

# > Mateřská a rodičovská dovolená, čerpání rodičovského příspěvku a zdravotní pojištění

**Ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. c) a d) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je stát prostřednictvím státního rozpočtu České republiky plátcem pojistného za příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění. Pokud je osoba (muž nebo žena) zařazena u své zdravotní pojišťovny alespoň po část kalendářního měsíce v některé z těchto kategorií, má v příslušném měsíci z pohledu zdravotního pojištění vyřešen svůj pojistný vztah.**

### Mateřská dovolená

Zákoník práce upravuje mateřskou dovolenou jako důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a stanoví její minimální i maximální délku včetně okamžiku nástupu této dovolené.

O poskytnutí mateřské dovolené nemusí žena žádat, postačí, když zaměstnavateli oznámí nástup dovolené na předepsaném tiskopise potvrzeném příslušným lékařem.

Doba mateřské dovolené je dobou pracovního volna, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit.

Nástup na mateřskou dovolenou nemůže zaměstnavatel nařídit, tento si zaměstnankyně určuje sama.

Z pohledu zdravotního pojištění je zapotřebí vzít na vědomí, že na mateřské dovolené je pouze žena, neboť „státní kategorií“ je jednoznačně míněna žena na mateřské dovolené.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství.

U osoby samostatně výdělečně činné se navíc vyžaduje její účast na pojištění po dobu 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

### Rodičovská dovolená

Zákoník práce hovoří v ustanovení § 196 o tom, že k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

Podle § 198 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnankyně i zaměstnanec oprávněni čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně, tedy oba mohou být zároveň osobou, za kterou platí pojistné stát.

O poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnankyně nebo zaměstnanec výslovně zaměstnavatele požádat. Forma žádosti není předepsána, ale jelikož se jedná o právní jednání, doporučuje se požádat písemně.

Z podané žádosti musí jasně vyplynout, že je žádáno o poskytnutí rodičovské dovolené k péči o dítě a v jakém rozsahu je o tuto dobu žádáno.

Není vyloučeno čerpání rodičovské dovolené opakovaně po částech, třeba po roce, a není ani stanovena minimální délka jednotlivých částí. Po dobu rodičovské dovolené nepřísluší náhrady mzdy, hmotné zabezpečení je řešeno formou poskytování rodičovského příspěvku podle zákona o státní sociální podpoře.

Zákonem č. 369/2011 Sb. došlo s účinností od 1. 4. 2012 ke změně v ustanovení § 7 odst. 1 písm. d) z. č. 48/1997 Sb., kdy je stát od tohoto data plátcem pojistného za ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění.

Tímto došlo ve zdravotním pojištění ke zrovnoprávnění postavení mužů při rodičovské dovolené.

Od data 1. 4. 2012 je rovněž za muže na rodičovské dovolené plátcem pojistného stát, což znamená, že i v těchto případech používají zaměstnavatelé kódy „M“ resp. „U“.

### Rodičovský příspěvek

Za osobu pobírající rodičovský příspěvek je stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění vždy, to znamená, že nerozhoduje časové období, po které je tento příspěvek čerpán.

Pokud žena již nepobírá rodičovský příspěvek, ale nadále je na rodičovské dovolené, platí za ni pojistné stát.

Rodičovský příspěvek navazuje na peněžitou pomoc v mateřství, začíná se vyplácet po skončení mateřské dovolené (čerpání peněžité pomoci v mateřství).

V případech, kdy rodiči nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, vyplácí se rodičovský příspěvek již od narození dítěte.



Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky nároku, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte.

Nutno podotknout, že nárok na rodičovský příspěvek není podmíněn výkonem výdělečné činnosti a ani na ni nijak nenavazuje.

### Osobní celodenní a řádná péče

Na období pobírání rodičovského příspěvku resp. rodičovské dovolené může navazovat zařazení pojištěnce do kategorie osob celodenně osobně a řádně pečujících alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.

Podmínka celodenní osobní a řádné péče se považuje za splněnou jen tehdy, pokud:

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

Taková osoba může být registrována v kategorii, za kterou platí pojistné stát, pouze v případě, kdy nemá příjem ze zaměstnání nebo ze své samostatné výdělečné činnosti. Pokud takový příjem vykazuje, stát pojistné neplatí, avšak při splnění zákonných podmínek má tato osoba zvýhodnění v tom smyslu, že pro ni neplatí minimální vyměřovací základ podle ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

### Postupy ve zdravotním pojištění

Nástup ženy na mateřskou dovolenou (tedy zařazení do kategorie osob, za které platí pojistné stát) oznamuje standardně její zaměstnavatel. Vždy je nutno respektovat zákonnou osmidenní lhůtu pro splnění této povinnosti. Za každou takovou osobu obdrží zdravotní pojišťovna v roce 2019 měsíčně platbu pojistného ve výši 1 018 Kč (13,5 % z částky 7 540 Kč). Nesplnění oznamovací povinnosti je porušením zákona a zdravotní pojišťovna může uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 200 000 Kč a pojištěnci až do výše 10 000 Kč. V důsledku nenahlášení této změny totiž přichází zdravotní pojišťovna opakovaně o platby pojistného od státu, které nelze nárokovat se zpětnou platností.

Pokud na období mateřské dovolené plynule (tj. bez přerušení) navazuje rodičovská dovolená, resp. pobírání rodičovského příspěvku, nemusí zaměstnavatel zdravotní pojišťovně tuto skutečnost oznamovat, neboť zaměstnankyně je již z dřívější doby přihlášena kódem „M“. Kód „U“ se použije při skončení rodičovské dovolené nebo skončením pobírání rodičovského příspěvku podle toho, která skutečnost bude ukončena později, neboť v obou případech je za ženu plátcem pojistného stát. Není-li žena zaměstnána, oznamuje ukončení příslušné kategorie zdravotní pojišťovně sama.

### Vyměřovací základ pro placení pojistného zaměstnavatelem

V případě zaměstnání příjemce rodičovského příspěvku nebo osoby na rodičovské dovolené se na tuto osobu vztahují při placení pojistného na zdravotní pojištění obecné podmínky jako na ostatní skupiny osob, za které je plátcem pojistného stát. To znamená, že zaměstnavatelé nemohou u těchto osob uplatnit odpočet od dosaženého hrubého příjmu, ale vyměřovacím základem zaměstnance je v tomto případě skutečný příjem bez

povinnosti dopočtu a doplatku pojistného do minimálního vyměřovacího základu. Výjimka (tj. možnost uplatnění odpočtu), uvedená v ustanovení § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., platí pouze pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců, přičemž odpočet lze uplatnit pouze u poživatelů invalidního důchodu.

V následujícím textu se z pohledu zdravotního pojištění zaměříme v právních podmínkách roku 2019 na řešení zaměstnání a situací souvisejících právě s péčí o dítě.

#### Příklad č. 1

*Zaměstnankyně je nemocná od 1. dne kalendářního měsíce a 20. dne nastoupí na mateřskou dovolenou. Jaký bude její vyměřovací základ pro odvod pojistného za tento měsíc?*

Vyměřovací základ bude nulový (nebude-li do tohoto měsíce třeba zúčtována odměna), neboli zaměstnavatel neodvede za tuto zaměstnankyni za příslušný kalendářní měsíc žádné pojistné. Obě skutečnosti, tedy jak nemoc, tak registrace v kategorii osob, za které hradí pojistné stát, snižují minimální vyměřovací základ zaměstnankyně na poměrnou část dle ustanovení § 3 odst. 9 písm. b) a c) z. č. 592/1992 Sb., a jelikož trvají nepřetržitě celý kalendářní měsíc, není důvod k odvodu pojistného. Zaměstnavatel nesmí opomenout oznámit zdravotní pojišťovně zaměstnankyně kódem „M“ počátek nároku na platbu pojistného státem ke dni nástupu na mateřskou dovolenou.

Po dobu mateřské dovolené (rodičovské dovolené ev. pobírání rodičovského příspěvku) je žena nadále vedena jako zaměstnankyně, a proto ji zaměstnavatel započítává do celkového počtu zaměstnanců na Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele s nulovým vyměřovacím základem.

## Příklad č. 2

Žena na rodičovské dovolené byla v měsíci květnu zaměstnána u dvou zaměstnavatelů, u každého na základě dohody o pracovní činnosti.

U zaměstnavatele A byla zaměstnána od 2. 5. do 16. 5. a její hrubý příjem činil za tuto dobu 7200 Kč.

U zaměstnavatele B pak byla zaměstnána od 21. 5. do 31. 5. Ve dnech 24. 5. – 28. 5. byla nemocná a 31. 5. se do práce nedostavila, tudíž měla za tento den vykázanou neomluvenou absenci, zúčtovaný příjem za dobu výkonu práce u zaměstnavatele B představoval 3150 Kč.

Jak postupují oba zaměstnavatelé při placení pojistného a plnění dalších povinností?

Základní povinností každého zaměstnavatele je přihlásit a odhlásit tuto zaměstnankyni prostřednictvím kódů „P“ a „M“, resp. „O“ v zákonné osmidenní lhůtě proto, že výší příjmu (alespoň 3000 Kč) vzniklo zaměstnání. Pro vznik účasti na zdravotním pojištění rozhoduje výhradně výše příjmu, není důležité, jak dlouho dohoda trvala. Za období bez zaměstnání (17. 5. – 20. 5.) nevyplývají pro žádného ze zaměstnavatelů ani pro pojištěnce jiné povinnosti.

V případě zaměstnávání osob, za které platí pojistné stát, je vyměřovacím základem dosažený příjem, a to bez ohledu na délku trvání zaměstnání v příslušném kalendářním měsíci, rozsah pracovního úvazku apod. Každý zaměstnavatel odvede celkové pojistné ve výši 13,5 % z dosaženého příjmu, tedy v částkách 972 Kč, resp. 426 Kč.

U neomluvené absence se i v případě zaměstnané ženy na rodičovské dovolené platilo pojistné pouze do konce roku 2014. Od 1. 1. 2015 již tato nepřítomnost zaměstnance v práci není důvodem pro navyšování vyměřovacího základu, takže bez ohledu na období trvání nemoci zaměstnankyně a vykázanou neomluvenou absenci odvede zaměstnavatel B pojistné standardním způsobem.

## Příklad č. 3

Zaměstnankyně ukončila rodičovskou dovolenou dnem 20. 6. Poté čerpala nepřetržitě neplacené volno od 21. 6. do 7. 7. a od 8. 7. pak normálně nastoupila do práce s hrubým platem výrazně převyšujícím minimální mzdu. Jak má zaměstnavatel postupovat při odvodu pojistného v případě, když období čerpání neplaceného volna zasahuje do dvou kalendářních měsíců?

Z hlediska placení pojistného se v souvislosti s poskytnutím neplaceného volna postupuje následovně: v měsíci červnu musí být dodržena poměrná část minimálního vyměřovacího základu za 10 kalendářních dnů mimo evidenci ve „státní kategorii“ ve výši 4450 Kč [(10:30) x 13 350] s odvodem pojistného 601 Kč, placeného v plné výši zaměstnancem prostřednictvím zaměstnavatele.

V měsíci červenci bude odvedeno pojistné ze skutečně dosaženého příjmu bez ohledu na období trvání neplaceného volna nebo trvání výkonu práce v tomto měsíci.

## Poznámka:

Žádné pojistné by nemuselo být za červen odvedeno tehdy, kdyby žena splňovala podmínky celodenní osobní a řádné péče podle zákona.

## Příklad č. 4

Žena vyčerpala rodičovský příspěvek a nadále je na rodičovské dovolené, pracovní právní vztah trvá. Ukončením rodičovské dovolené a dovršením tří let věku dítěte měla žena v úmyslu nastoupit do zaměstnání, avšak zaměstnavatel pro ni momentálně nemá pracovní uplatnění. Mezi oběma stranami došlo k dohodě, kdy ženě bylo poskytnuto neplacené volno s tím, že od určitého data žena do zaměstnání opět nastoupí.

Vzhledem k tomu, že byla ukončena rodičovská dovolená, oznámí zaměstnavatel tuto skutečnost zdravotní pojišťovně kódem „U“. V měsíci, ve kterém ještě rodičovská dovolená trvala (byť po část tohoto měsíce), má žena v rámci zaměstnání vyřešen svůj pojistný vztah touto „státní kategorií“. Pro další postup se nabízí varianta, podle které může být žena zařazena u své zdravotní pojišťovny jako osoba celodenně osobně a řádně pečující o jedno dítě do sedmi let věku. Splňuje-li tato žena podmínky uvedené v citovaném ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) z. č. 592/1992 Sb. (a nemá-li současně příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti), vystaví svému zaměstnavateli v tomto duchu čestné prohlášení, například tohoto znění:

Čestně prohlašuji, že splňuji podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku ve smyslu ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tudíž pro mě neplatí v zaměstnání minimální vyměřovací základ.

Dále prohlašuji, že nemám příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti, a na základě této skutečnosti je za mě plátcem pojistného stát ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. k) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Změnu (zahájení zaměstnání nebo podnikání anebo změnu v podmínkách péče) oznámím zaměstnavateli do osmi dnů.

Ve ..... dne .....  
Příjmení, jméno, adresa trvalého bydliště, podpis

Za této situace zaměstnavatel neřeší odvod pojistného ve vazbě na minimální vyměřovací základ, zkrátka se po dobu celoměsíčního neplaceného volna žádné pojistné neplatí. Čestné prohlášení zaměstnankyně si zaměstnavatel pro účely kontroly ze strany zdravotní pojišťovny založí ve své mzdové evidenci.

V této souvislosti však zaměstnavatel nesmí opomenout přihlásit tuto zaměstnankyni jako „státního pojištěnce“ kódem „L“ (v podstatě ke dni vystavení čestného prohlášení) a následně pak odhlásit kódem „T“ ke dni předcházejícímu dni, ve kterém zaměstnankyně opět začne pracovat.

Kdyby však žena nebyla zaměstnána, musela by tuto skutečnost (tedy splnění podmínek celodenní osobní a řádné péče a případně příslušnou „státní kategorií“) oznámit zdravotní pojišťovně v zákonné osmidenní lhůtě sama, aby tato nepřicházela o pravidelnou platbu pojistného od státu.

Pokud by žena po skončení rodičovské dovolené:

- nebyla zaměstnána (resp. nesplňovala by zákonem stanovené podmínky celodenní osobní a řádné péče) a
- nepodnikala jako osoba samostatně výdělečně činná a ani
- neměla nárok na zařazení do žádné jiné „státní kategorie“,

musela by se sama přihlásit u zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů (v této kategorii musí být po dobu nejméně jednoho celého kalendářního měsíce) a platit měsíční pojistné v částce 1 803 Kč.

Pro úplnost dodávám, že ačkoliv hovořím v tomto příkladě výhradně o ženě (matce), může podmínky celodenní osobní a řádné péče splňovat podle zákona také otec nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

*Ing. Antonín Daněk,  
odborník na zdravotní pojištění*

## > Sick days

**Pro některé čtenáře může být titulěk našeho článku nesrozumitelný. V personální praxi se však jedná o aktuální „módní“ záležitost, která jako významný benefit může napomoci zaměstnavatelům k získání nových pracovníků.**

Sick days není nic jiného než pracovní volno poskytnuté ke zdravotním účelům, někde se mu říká indispoziční volno. Po jeho dobu platí zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu.

Jedná se o významný zaměstnanecký benefit, mezi zaměstnanci velmi oblíbený. Jeho rozsah může být sjednán v kolektivní smlouvě nebo stanoven ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zpravidla se jedná o 3 až 5 dnů v průběhu kalendářního roku.

Možnost sjednání pracovního volna v kolektivní smlouvě je podmíněna existencí odborové organizace u zaměstnavatele. Kolektivní smlouva, kterou jménem zaměstnanců sjedná zaměstnavatel s odborovou organizací, se pak vztahuje na všechny zaměstnance, i když nejsou odborově organizováni.

To platí i o pracovním volnu zvaném sick days, které bylo do kolektivní smlouvy zařazeno.

Výhodu v podobě sick days může zaměstnavatel rovněž uvést do vnitřního předpisu, který vydá podle § 305 zákoníku práce (ZP). Tento právní nástroj je pro zaměstnavatele výhodnější, neboť jde o jednostranné opatření, bez součinnosti s jinými subjekty a jejich souhlasu. Zaměstnavatel může pak práva a nároky ve vnitřním předpise měnit na základě svého rozhodnutí.

### Pravidla předem

Zaměstnavatel by měl předem nastavit pravidla ohlašování čerpaného zdravotního volna v podobě sick days.

Volno je poskytováno k vyřešení náhlé zdravotní indispozice zaměstnance, nedá se plánovat předem.

Přesto by mělo být jasno, s jakým předstihem, komu a jakým způsobem se čerpání zdravotního volna hlásí, aby nedocházelo k jeho zneužívání. Protože se nejedná o dočasnou pracovní neschopnost, jejíž existenci potvrzuje lékař, nemůže zaměstnavatel v době volna zaměstnance kontrolovat. **Přesto by v případě zjištění zneužití tohoto zdravotního volna mohlo dojít podle předem nastavených pravidel k neposkytnutí nebo snížení náhrady mzdy.**

Tyto dny pracovního volna (sick days) nejsou určeny k relaxaci, sportovním činnostem, nakupování či vyřizování nejrůznějších záležitostí na úřadech.

### Dodržování rovnosti

Při poskytování tohoto pracovního volna by měl zaměstnavatel dodržovat zásadu rovnosti. **Pokud volno zavede, musí je zaručit všem zaměstnancům, kteří vykonávají srovnatelnou práci.**

Nelze poskytovat zaměstnancům rozdílný počet dnů pracovního volna podle určitých hledisek, které si sám stanovil, jako např. délka zaměstnání, věk apod.

Nerovné jednání by mohlo být posouzeno jako správní delikt, za který může inspektorát práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše jednoho milionu korun.

### Další pracovní volno

Poskytování dalších forem pracovního volna nad rámec zákoníku práce je v současnosti pro zaměstnavatele významným benefitem, který může řešit negativní situaci v získávání zaměstnanců.

**Jedná se např. o placenou dovolenou delší než zákoníkem práce garantované čtyři kalendářní týdny nebo o možnosti skloubení pracovního a rodinného života.**

Svědčí o tom příklady z mnoha firem. „Naši zaměstnanci mají pět týdnů dovolené, rodiče s dětmi do patnácti let mohou využít jeden den neplaceného volna v měsíci a novopečení tatínci pět dní placeného volna nad rámec zákona,“ uvádí Eva Kudynová Klimtová, finanční a personální ředitelka SUDOP Praha.

### Delší dovolená

Zákoník práce umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru prodloužil dovolenou, a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí.

Rozsah takové dovolené může být pět nebo třeba i osm týdnů, ZP ji neomezuje.

Na rozdíl od dřívější právní úpravy, která vycházela ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, současná právní úprava nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené.

Není tak vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, aby např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u něj déle nebo konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné.

Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance.

Zaměstnanci podnikatelských subjektů tak mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů. (Jednotná délka dovolené je stanovena i pro pedagogické pracovníky škol a školských zařízení a akademické pracovníky vysokých škol, a to 8 týdnů v kalendářním roce.)

### Home office a pracovní volno

V poslední době se významně rozšířila možnost pracovat z domova (home office). ZP v § 317 písm. b) stanoví, že zaměstnanci, který pracuje podle vlastního rozvrhu pracovní doby (např. práce z domova – home office), nepřísluší náhrada mzdy nebo platu při důležitých osobních překážkách v práci.

Výjimky uvádí nařízení vlády č. 590/2006. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší těmto zaměstnancům při svatbě, úmrtí v rodině a při přestěhování. Jedná se o překážky v práci, jejichž obsah a pravidla se posuzují stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

Sick days se při práci z domova neuplatní. Důvodem je, že zaměstnanec pracující z domova si pracovní dobu rozvrhuje sám, podle vlastní situace a potřeb.

Nastane-li u něj zdravotní indispozice, jejíž řešení umožňuje právo na sick days, nebude v příslušné době pracovat podle vlastního rozvrhu pracovní doby.

### Činnost podle dohody

Obdobně se posuzují důležité osobní překážky v práci u zaměstnanců, kteří pracují podle dohody o pracovní činnosti.

Zákoník práce sice stanoví, že na ně není automatický nárok, ale mohou být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednány.

Vhodným právním prostředkem je k tomu kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

V současnosti, kdy zaměstnavatelé potřebují nové zaměstnance, může být sjednání uvedených práv účelným benefičním opatřením.

*JUDr. Ladislav Jouza,  
expert v oblasti pracovního práva  
zdroj: časopis Národní pojištění*

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

# > Výpověď ze strany zaměstnance

**Pokud jde o rozvázání pracovního poměru výpovědí, pak drtivá většina článků, ať již určených profesionálům nebo laikům, pojednává o výpovědi ze strany zaměstnavatele, málokdy je samostatný článek věnován situaci, kdy výpověď dává (činí) zaměstnanec. Není divu. Vždyť má-li dát (uplatnit) výpověď z pracovního poměru zaměstnanec, je to tak jednoduché, banální, ba triviální, že se předpokládá, že to každý gramotný člověk zvládne. Zaměstnanec totiž může výpovědi ukončit (rozvázat) pracovní poměr kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.**

Ale pro každého to třeba nemusí být zase až tak jednoduché. Vždyť nic není tak jednoduché, aby se to nedalo zkazit.

Ostatně i druhý Murphyho zákon říká:

I to, co se nemůže pokazit, se pokazí. A proto vznikl tento příspěvek.

**Může pomoci nejen zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům**, kteří se dostatečně neorientují v právní úpravě výpovědi ze strany zaměstnance a v souvisejících otázkách.

Začneme tedy obecným konstatováním, že výpověď je jedním ze způsobů (cestou), jak ukončit (rozvázat) pracovní poměr.

Takže:

Jak tedy má zaměstnanec dát výpověď?

## Výpověď jedině písemně

Hlavně tedy – **písemně!** Zaměstnanec musíme upozornit, že ústní sdělení „Zítra už nepřijdu“ je neplatné.

Výpověď z pracovního poměru musí být podle ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce písemná, jinak se k ní nepřihlíží. A to znamená, že pokud není písemná, ale ústní, je bezpředmětná, neexistuje – jako by k ní nedošlo. Pracovní poměr nadále trvá (i po uplynutí teoretické smyšlené výpovědní doby).

A jak už jsme předeslali, tak podle ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce **zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.**

## Jak napsat výpověď?

Takže, co do výpovědi napsat?

Zdůrazněme neznalým zaměstnancům – opravdu žádné: „Žádám o ukončení pracovního poměru.“ Zaměstnanec o nic ne žádá, nýbrž činí právní jednání, a to jednostranné – nezávislé na vůli (stanovisku, názoru, součinnosti) druhé strany, tj. zaměstnavatele.

Takže například takto: **„Vypovídám pracovní poměr.“** **„Dávám výpověď z pracovního poměru.“** Opravdu takto málo stačí. To vskutku může být vše. Ostatně někdy je méně více. Lepší je, když se zaměstnanec jako osoba práva neznalá nesnaží být kreativní ... Pochopitelně je třeba **se vlastnoručně podepsat a uvést datum, kdy byla výpověď napsána.** Ale to neznamena – raději to zdůrazněme již nyní, ještě před výkladem problematiky běhu výpovědní doby –, že v tu chvíli už je výpověď relevantní, účinná. Není. Musí být zaměstnavateli doručena.

## Jak doručit výpověď zaměstnavateli?

Doručování písemnosti zaměstnanec určené zaměstnavateli upravuje ust. § 337 zákoníku práce. Zaměstnanec nemá zákoníkem práce povinnost doručovat do vlastních rukou zaměstnavatele, může tedy doručovat nadřízenému zaměstnanci, personálnímu útvaru, přímo zaměstnavateli – fyzické osobě atp.

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli, tedy i výpověď z pracovního poměru, zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit, což mu ukládá ust. § 337 odst. 1 věty druhé zákoníku práce. Žádat potvrzení o doručení, resp. převzetí výpovědi rozhodně musíme zaměstnanci v zájmu důkazní jistoty doporučit. Ideální bude ta forma, že na kopii vyhotovení originálu výpovědi zaměstnavatel, resp. pověřená osoba zaměstnavatele potvrdí doručení uvedením data doručení a připojením svého podpisu a případně i razítka zaměstnavatele, tedy potvrdí, že písemnost převzal a kdy ji převzal. Vydání potvrzení o doručení však nelze reálně vynutit. Pakliže k potvrzení není zaměstnavatel svolný, tak je žádoucí mít i svědka, ať už z řad spoluzaměstnanců, nebo i kohokoliv jiného, klidně i rodinného příslušníka, pokud ho pustí zaměstnavatel na pracoviště nebo pokud je se zaměstnancem, když výpověď doručuje, resp. předává – před domem nadřízeného zaměstnance tomuto zaměstnanci.

Pokud nic z toho není možné, lze doručit výpověď zaměstnavateli prostřednictvím pošty. Samozřejmě doporučeně, s dodejkou čili na doručenkou, přičemž musíme zaměstnanci připomenout, aby si neopomněl uschovat kopii výpovědi a podací lístek a – až mu její pošta doručí – také útržek doručenkou. I zaměstnanec tedy může využít služeb provozovatele poštovních služeb, tedy poslat výpověď poštou.

## Fikce doručení pro zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli neplatí

Tzv. fikce doručení však pro případ doručování poštou (ani jiným způsobem) uzákoněna není, jako je tomu v opačném případě, když doručuje zaměstnavatel zaměstnanci (a to v ust. § 336 odst. 4 ve spojení s odst. 3 zákoníku práce). A to znamená, že automaticky neplatí, že výpověď se považuje za doručenu v kritických (problematických) situacích, jestliže

- zaměstnavatel písemnost (výpověď) odmítne od zaměstnance převzít,
- zaměstnavatel doručení zmaří či
- zaměstnavatel si nevyzvedne uloženou písemnost ve stanovené úložné (odběrné) lhůtě u provozovatele poštovních služeb (resp. na obecním úřadě).

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spisová zn. 21 Cdo 563/2005, ze dne 3. 1. 2006, odmítl užití analogie práva, tedy to, aby se pravidla o fikci doručení jinak zákoníkem práce stanovená pro doručování zaměstnavatelem zaměstnanci vztahovala i na opačné doručování zaměstnancem zaměstnavateli.

## Kdy je doručeno zaměstnavateli?

O písemnostech zaměstnance určených jeho zaměstnavateli tedy obecně platí, že je lze zaměstnavateli doručit jakýmkoliv způsobem, kterým se dostanou do sféry jeho dispozice, např. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pomocí fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, případně každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde. Nejvyšší soud ČR v (již zmiňovaném) rozsudku ze dne 3. 1. 2006, spis. zn. 21 Cdo 563/2005, vyložil: „Písemnost zaměstnance je doručena, jakmile se dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice.

*Písemnost se očitne ve sféře dispozice zaměstnavatele tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přítomno vždy nezbytné, aby se zaměstnavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil rozhodující je, aby měl – objektivně vzato – možnost obsah písemnosti poznat.“* Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je dle ust. § 337 odst. 3 zákoníku práce jednoznačně splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. (Předešleme a zdůrazníme, že v tuto chvíli ještě nezačala běžet výpovědní doba, o které pojednáváme dále.)

Pokud jde o řešení a zodpovězení otázky, kdy je zásilka (kupř. právě výpověď) zasílána zaměstnancem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zaměstnavateli doručena, jestliže ji zaměstnavatel ve skutečnosti nepřevzal, patrně lze vyjít ze shora uvedeného judikátu (rozhodnutí NS spis. zn. 21 Cdo 563/2005). Písemnost je doručena, jakmile se dostane do sféry dispozice zaměstnavatele, tedy i v případech, kdy ji zaměstnavatel odmítne převzít nebo si uloženou zásilku nevyzvedne, jakkoliv ovšem (jak už jsme uvedli), ust. § 336 odst. 4 ve spojení s odst. 3 zákoníku o fikci doručení (doručuje-li písemnost zaměstnavatel zaměstnanci) nelze použít (v opačném gardu doručuje-li písemnost zaměstnanec zaměstnavateli) ani analogicky. Za den doručení je patrně možno považovat již den, kdy se zásilka dostala do sféry dispozice adresáta, nikoli nezbytně až den, kdy marně uplynula úložná lhůta. Pokud měl zaměstnavatel objektivně možnost seznámit se s obsahem písemnosti dříve, bude zásilka považována za doručenu k tomuto dni.

Právní úprava doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli tedy zjevně není dostatečná a uspokojivá (s obecným ust. § 337 odst. 3 zákoníku práce zakotvujícím pravidlo, že doručení písemnosti určené zaměstnavateli splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal, nelze vždy vystačit), sporné otázky zatím nejsou vyřešeny, pokud je autorovi příspěvku ke dni jeho sestavení známo, ani judikatorně.

Nedokonalost právní úpravy doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli se pokoušel řešit návrh na změnu zákoníku práce, který se však nezdařilo projednat před volbami do Poslanecké sněmovny na podzim roku 2017. Novelizace měla postihovat mj. případ, kdy se zaměstnavatel nezdržuje v místě svého sídla, čímž doručení znemožní – fikce doručení měla nastat dnem, kdy pokus o doručení zaměstnanci nebyl úspěšný.

## Elektronickým dopisem jen výjimečně

Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí. Doručení písemnosti je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí. To jsou pravidla zakotvená v ust. § 337 odst. 2, 4 a 5 zákoníku práce, nicméně předpokládáme, že tento způsob doručení výpovědi zaměstnance zaměstnanci bude spíše výjimečný a využije jej třeba IT expert nebo manažer. Zdůrazněme raději pro běžného zaměstnance, že odeslání, resp. i doručení výpovědi prostým e-mailem nestačí!



**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](http://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](http://www.miminko.navi.cz) v části pro lékaře a na [info@navi.cz](mailto: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](http://www.miminko.navi.cz)

## Počítání výpovědní doby

Výpovědní doba neběží již ode dne doručení výpovědi, ale až od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. Pokud došla zaměstnavateli, ať již skrze osobní doručení, nebo doručení prostřednictvím pošty, např. 16. října 2019, tak výpovědní doba běží až od 1. listopadu 2019. **Výpovědní doba je zásadně dvouměsíční**, takže pracovní poměr skončí v takovém případě 31. prosince 2019.

## Dopady výpovědi

Pokud zaměstnanec sám podá výpověď, musí počítat s tím, že pro něj neplatí žádná ochranná doba. Jestliže např. omezení, nedojde k případnému prodloužení výpovědní doby a tím i celého pracovního poměru.

Stejně tak musí zaměstnanec počítat s tím, že pokud nemá nové zaměstnání a skončí jako uchazeč o zaměstnání registrovaný úřadem práce, bude mít nárok na nižší podporu v nezaměstnanosti, pokud neukončil pracovní poměr z vážných důvodů (tedy z důvodů specifikovaných v ust. § 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti; zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů). A raději hned uvedme, že nevyzraje na úřad práce ten, kdo do výpovědi uvede vážný důvod, který se však nezakládá na pravdě a není skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru. Nerozhoduje, pokud jde o nárok na podporu v nezaměstnanosti, co je, abychom tak řekli, co nejsrozumitelněji, na papíře, ale skutečnost. Vážnost výpovědního důvodu si úřad práce posoudí sám, resp. bude mu jej bývalý zaměstnanec, uchazeč o zaměstnání, muset doložit (prokázat), pokud bude chtít pobírat podporu v nezaměstnanosti. Takže klidně ve výpovědi žádný důvod skončení pracovního poměru být uveden nemusí a vše, tedy proč ukončil zaměstnanec pracovní poměr výpovědí, si vyjasní až následně s úřadem práce.

## Zásadně nižší podpora v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám výpovědí, má nárok na podporu v nezaměstnanosti jen ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, zatímco jinak běžná sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrcí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrcí dobu (tj. 1, 4 nebo 7 měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání) 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl v posledním zaměstnání.

## Delší výpovědní doba než 2 měsíce

Teoreticky může být výpovědní doba i delší než zákonem předepsané 2 měsíce. Výpovědní doba totiž podle ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba smí být podle ust. § 51 odst. 1 věty třetí zákoníku práce prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná. Dvouměsíční výpovědní doba je tedy minimální, kratší není přípustná. Lze sjednat jedině delší výpovědní dobu, a to výhradně smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – není přípustné, aby byla delší výpovědní doba dohodnuta v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem. Zákoník práce tedy neomezuje maximální délku výpovědní doby. Čím delší by byla výpovědní doba, tím stabilnější by byl pracovní poměr, zaměstnanec by měl delší čas na vyhledání nového zaměstnání, zaměstnavatel na nalezení nového zaměstnance a jeho zaškolení. Neúměrně dlouhá výpovědní doba by však omezovala obě strany a je otázkou, zda by ji v případě soudního sporu soud neshledal neplatnou.

Tak či tak, účastníci pracovního poměru obvykle respektují pravidlo zákoníku práce o minimální délce výpovědní doby, a to jsou právě ony 2 měsíce. Délku výpovědní doby (počítané až od prvního dne následujícího měsíce po doručení výpovědi) nijak smluvně neupravují.

## Kratší výpovědní doba než 2 měsíce – – Když zaměstnanec nechce do nové firmy

Někdy ale může být výpovědní doba pro zaměstnance kratší, ale to jen při konkrétním výpovědním důvodu! Pokud zaměstnanec využije možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí v kratší výpovědní době, než jsou obvyklé 2 měsíce, kdy může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, musí uvést ve výpovědi konkrétní důvod dle zákoníku práce. Podle ust. § 51a zákoníku práce – byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (k tomu viz ust. § 338 a násl. zákoníku práce), platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokusíme se ještě dále vysvětlit. – Ust. § 51a zákoníku práce dopadá na situace, kdy činnosti či úkoly dosavadního zaměstnavatele nebo jejich část přebírá jiný přejímající zaměstnavatel, na kterého přecházejí pracovněprávní vztahy zaměstnanců. Pokud se některý z těchto zaměstnanců rozhodne k novému zaměstnavateli nepřejít a ukončí z tohoto důvodu svůj pracovní poměr výpovědí, skončí jeho výpovědní doba v poslední den trvání pracovního poměru u původního zaměstnavatele. Nový zaměstnavatel již tohoto zaměstnance nepřevzme a zaměstnanec pro tohoto nového zaměstnavatele pracovat nebude.



V tomto jediném případě může být výpovědní doba zaměstnance kratší než dva měsíce, neboť skončí vždy v den, který bude bezprostředně předcházet dni nabytí účinnosti přechodu pracovních vztahů. Vzhledem k tomu, že pro tento případ zákoník práce nepředepisuje ani žádnou minimální délku trvání výpovědní doby, může výpovědní doba trvat jen několik týdnů nebo např. také jen několik dnů.

## Příklad

*Firma A kupuje na základě smlouvy o prodeji (koupi) části podniku od společnosti B část jejího provozu (podniku). Smlouva nabývá účinnosti 1. listopadu 2019, od kterého již bude provozovat svou podnikatelskou činnost v odkoupené části podniku společnost A. V důsledku toho dojde ke stejnému datu k přechodu pracovních vztahů, v jehož rámci dosavadní zaměstnanci zaměstnavatele B pracující v prodávané části podniku přejdou pod zaměstnavatele A. Někteří zaměstnanci však odmítnou k novému zaměstnavateli přejít a podají z tohoto důvodu v průběhu měsíce září nebo října výpověď (doručí ji svému dosavadnímu zaměstnavateli B). Za standardních okolností by výpovědní doba počala běžet, pakliže by podali výpověď v září 2019, až 1. října 2019 a skončila, a s ní i pracovní poměr, 30. listopadu 2019. Pakliže by zaměstnanci podali výpověď v průběhu měsíce října 2019, výpovědní doba by počala běžet 1. listopadu 2019 a skončila, a spolu s ní i pracovní poměr, 31. prosince 2019. Jelikož však jde o výpověď ve smyslu ust. § 51a zákoníku práce, pracovní poměry zaměstnanců (a to jak těch, kteří podali výpověď v září, tak těch, kteří tak učinili až v říjnu) skončí již dnem 31. října 2019, tedy přede dnem, v němž nabude účinnosti přechod pracovních vztahů na nového zaměstnavatele. Jestliže jeden ze zaměstnanců doručí výpověď např. 7. října 2019, pak jeho výpovědní doba bude činit 25 dnů, jestliže druhý zaměstnanec doručí výpověď 25. října 2019, bude jeho výpovědní doba činit 1 týden. Jestliže ale další zaměstnanec dá*

*výpověď rovněž v říjnu 2019, avšak bez spojitosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů, tedy nikoliv ve smyslu – z důvodu dle ust. § 51a zákoníku práce, ale bez uvedení důvodu nebo ve výpovědi uvede kupř. že rozvazuje pracovní poměr z důvodu stěhování do jiné obce, pak se ho zkrácení výpovědní doby týkat nebude, přejde k novému zaměstnavateli A a jeho pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, tedy až 31. prosince 2019.*

## Jak případně zrušit výpověď

Může se samozřejmě stát, že se zaměstnanec s podáním výpovědi ukvapí, rozmyslí si své stanovisko a má zájem setrvat u svého zaměstnavatele. Zaměstnanec nemůže již zaměstnavateli doručitou výpověď odvolat, vzít jednostranně, resp. bez součinnosti (souhlasu) zaměstnavatele zpět. Výpověď může být podle ust. § 50 odst. 5 zákoníku práce odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné. Pokud zaměstnavatel souhlasí se setrváním zaměstnance, o něhož má i nadále zájem, v pracovním poměru, bude nejvhodnější o tom sepsat dohodu, v níž zaměstnanec odvolá výpověď a zaměstnavatel s tím vysloví souhlas.

Nicméně může se stát také to, že zaměstnavatel má zájem o zaměstnancovu práci, ale již jen po určitou dobu, např. k dokončení prací, které vykonával odcházející zaměstnanec, nebo než sežene jinou pracovní sílu a zaškolí ji. Nabízí se pak teoretické řešení prodloužit dohodou výpovědní dobu ze zákonných 2 měsíců na delší dobu, jak o tom bylo psáno výše. K tomu se však Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 258/2009, ze dne 21. 4. 2010, vyjádřil negativně: „K dohodě o ‚delší‘ výpovědní době, než kolik činí podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, musí dojít dříve, než taková doba začala běžet.“ Jakmile tedy už výpovědní doba běží, není její prodloužení přípustné.

Pokud dal zaměstnanec výpověď např. v průběhu měsíce října, pak až do konce tohoto měsíce, tedy i po doručení výpovědi zaměstnavateli, je zřejmě možno výpovědní dobu dohodou prodloužit, nikoliv již po 31. říjnu, neboť 1. listopadu začne (začala) výpovědní doba běžet. Jakkoliv uvedený výklad Nejvyššího soudu není přijímán právníkou veřejností vždy s porozuměním, je nutno z opatrnosti doporučit jeho respektování. Případný zájem na dočasném prodloužení zaměstnání je tedy třeba řešit jinak.

## Není dohoda jako dohoda

Nejvhodnější asi bude ujednat určitou dobu trvání pracovního poměru – změnit tedy dosavadní pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou (popř. kdyby již šlo o pracovní poměr na dobu určitou, tak změnit sjednanou dobu jeho trvání), která vyhovuje oběma stranám. Pro zaměstnance to bude mít navíc tu výhodu, že v případě, že se stane uchazečem o zaměstnání v evidenci úřadu práce, nebudou se na něj vztahovat výše uvedená pravidla o nižší podpoře v nezaměstnanosti, neboť již nepůjde o ukončení pracovního poměru takovým způsobem, jak jej má na mysli ust. § 50 odst. 3 věty druhé zákona o zaměstnanosti – ukončení posledního zaměstnání samotným uchazečem nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážných důvodů, nýbrž půjde o skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby jeho trvání dle ust. § 48 odst. 3 zákoníku práce. Pakliže však bude uzavřena pouhá dohoda o rozvázání (skončení) pracovního poměru k určitému datu, aniž by šlo o vážný důvod rozvázání pracovního poměru, tak bude mít zaměstnanec posléze jako uchazeč o zaměstnání nárok jen na sníženou podporu v nezaměstnanosti.

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

# NOCLEZENKA



## JEN NOCLEH NESTAČÍ

Pomáháme lidem  
bez domova najít  
stabilní cestu  
k domovu.



[www.noclezenka.cz](http://www.noclezenka.cz)



# > Novela zákona o zdravotním pojištění

**Zrušení rámcové smlouvy by ještě více oslabilo pozici poskytovatelů zdravotních služeb ve vztazích se zdravotními pojišťovnami**

Současná euroatlantická právní kultura jakož i evropské a české právo v současné době již plně uznávají, že v právních vztazích existuje často tzv. silnější strana a slabší strana právního vztahu. Mnohá ustanovení evropských i českých právních předpisů také přímo či nepřímo „favorizují“ slabší stranu právního vztahu, zejména například v rámci spotřebitelských právních vztahů, kdy na jedné straně je zde kupující občan – jednotlivec a na straně druhé třeba velký obchodní řetězec.

Je myslím zcela zřejmé a mimo diskusi, kdo je slabší a kdo je silnější stranou v právních vztazích mezi zdravotní pojišťovnou na straně jedné a poskytovatelem zdravotní služby na straně druhé. Jistá vyváženost by zde snad mohla být, a to spíše hypoteticky, jde-li o velkou a nepostradatelnou fakultní nemocnici a zdravotní pojišťovnu, která s ní má uzavřenu smlouvu. Jde-li však o jednoho soukromého lékaře a zdravotní pojišťovnu, pak je nepochybné, kdo je slabší a kdo je silnější stranou tohoto právního vztahu.

Pokud například zdravotní pojišťovna, ať již v souladu nebo v rozporu se zákonem, prohlásí, že končí smluvní vztah s poskytovatelem zdravotních služeb a přestane mu hradit vykazované zdravotní služby, může se sice poskytovatel domáhat u soudu rozhodnutí, že ukončení tohoto vztahu bylo v rozporu se zákonem, ale pravomocného rozsudku se dočká až po delší době.

Je otázkou, zda po celou tuto dobu může buď odmítat pojištěnce příslušné zdravotní pojišťovny, a přitom ho to ekonomicky nepoloží, nebo zda může

poskytovat těmto pojištěncům zdravotní služby a nemít jistotu, zda mu někdy budou či nebudou uhrazeny, nebo zda bude lepší svou soukromou praxi ukončit. Pokud část jeho poctivě odvedené práce a řádně vykázaných zdravotních výkonů zůstává pravidelně nezaplacena, může ho to sice hněvat, ale musí si rozmyslet, zda bude bojovat o nápravu či nikoli.

Na jedné straně je třeba vzít na vědomí, že i poměrně příznivý nález Ústavního soudu z roku 2013 uznává, že určitá regulace úhrad zdravotních služeb ze strany zdravotních pojišťoven vůči poskytovatelům zdravotních služeb není v rozporu s ústavním pořádkem České republiky a lze i tímto způsobem ekonomicky regulovat úhradu za zdravotní služby, byť tato ekonomická regulace musí dodržovat určitá pravidla.

Rady „osvícených právníků“, že nyní je možno podávat hromadné žaloby a že by se lékaři mohli domáhat úhrady všeho, co podléhalo v minulosti regulaci, vyplývají patrně z neznalosti tohoto i dalších následujících nálezů Ústavního soudu, které označují regulace úhrad za legitimní.

Jinou otázkou je, zda jsou vždy uplatňovány legitimním způsobem v souladu s ústavním pořádkem, což je věc hluboce individuální a každý případ musí být posouzen samostatně. Soukromých lékařů, kteří vyvolávají smířčí jednání se zdravotními pojišťovnami, případně podávají i žalobu na doplacení nezaplacených zdravotních služeb v přesvědčení, že by bylo spravedlivé, aby byly uhrazeny i v duchu nálezu Ústavního soudu, je však poměrně málo s ohledem na celkový počet poskytovatelů zdravotních služeb. Proč?

Málokterý soukromý lékař si dovolí být „potížístou“. Je známo, že již samotné „vyčuhování z davu“, kdy lékař na rozdíl od ostatních, kteří se se vším, co zdravotní pojišťovna učiní, smíří a respektují to, vyvolává určitá jednání, smířčí jednání, nebo dokonce podá žalobu proti zdravotní pojišťovně u soudu, může očekávat zvýšený počet velmi přísných kontrol, jak o tom svědčí mnozí lékaři, kteří se do těchto bojů pustili.

Pokud by však mělo platit, že zdravotní pojišťovna může kdykoli, bezdůvodně a libovolně ukončit smlouvu s kterýmkoliv soukromým lékařem, pak by obava z toho být „potížístou“ a dohadovat se o svých právech byla jistě oprávněná. V deníku Mladá fronta Dnes svého času vyšel na toto téma článek s velmi přílehlavým názvem: „Neposloucháš, končíš!“. Právě tato nerovnost právních vztahů (a nejen právních) mezi zdravotními pojišťovnami a poskytovateli zdravotních služeb vedla zákonodárce k tomu, že zakotvil do zákona institut dohodovacích řízení.

Ponechám nyní stranou dohodovací řízení o hodnotě bodu a úhradách zdravotní péče včetně regulací a budu se věnovat dohodovacímu řízení o rámcové smlouvě.

**Rámcová smlouva má alespoň do jisté míry zmírnit nevyváženost a nerovnoprávnost právních vztahů mezi poskytovateli zdravotních služeb a zdravotními pojišťovnami. Pokud by zde rámcová smlouva nebyla a každý poskytovatel by se měl sám individuálně dohodnout s každou zdravotní pojišťovnou na textu smlouvy, lze si dobře představit, jak by tyto smlouvy v budoucnu vypadaly.**

Vidím to často, pokud jde o smlouvy velkých obchodních řetězců a jejich malých dodavatelů. Někdy přímo zírám, jak mohl drobný podnikatel podepsat tak děsivě nevýhodnou smlouvu pro sebe a děsivě výhodnou pro obchodní řetězec. Vysvětlení je jednoduché – „Podepiš, nebo běž!“.

Chce-li mít malý dodavatel smlouvu a dodávat zboží velkému obchodnímu řetězci, nezbyvá mu než podepsat takovou smlouvu, která je jednoznačně a jednostranně výhodná pro onen obchodní řetězec a jednoznačně nevýhodná pro něho. Jinak dodavatelem tohoto velkého obchodního řetězce nebude.

Podobný osud by očekával soukromé lékaře ve vztahu se zdravotními pojišťovnami, kdy by se měli individuálně dohadovat na textu smlouvy mezi zdravotní pojišťovnou a poskytovatelem. Těžko si lze představit, že soukromý lékař z malého města se dostaví ke generálnímu řediteli zdravotní pojišťovny a bude se s ním dohadovat nad jednotlivými odstavci smlouvy. Smlouva vytvořená právníky zdravotní pojišťovny tak, aby vyhovovala především samotné zdravotní pojišťovně, by byla jednostranně předložena lékařům, podobně jako u malého dodatele a velkoodběratele – „Ber tak, jak je, nebo běž!“.

Právě tomu zabráňuje dohodovací řízení zástupců poskytovatelů zdravotních služeb a zdravotních pojišťoven o rámcové smlouvě a posléze samotná rámcová smlouva vydaná formou vyhlášky Ministerstva zdravotnictví ČR, kterou se řídí individuální smlouvy poskytovatelů zdravotních služeb a zdravotních pojišťoven. Zrušení rámcové smlouvy by tedy pro poskytovatele zdravotních služeb bylo velmi nepříznivé.

Četl jsem i názor, že rámcová smlouva je překonaným institutem a mohly by ji nahradit typové smlouvy, které by sjednaly jednotlivé profesní spolky poskytovatelů zdravotních služeb se zdravotními pojišťovnami.

Podíváme-li se na současné přílohy vyhlášky o rámcových smlouvách, nejde o nic jiného než vlastně svým způsobem o typové smlouvy, které jsou ovšem kodifikovány ve formě právního předpisu a jsou pro zdravotní pojišťovny i poskytovatele závazné. Návrh novely zákona o veřejném zdravotním pojištění, který předpokládal zrušení dohodovacího řízení o rámcové smlouvě a zrušení institutu samotné rámcové smlouvy, však naprosto nepočítal s tím, že by místo ní byly kodifikovány jakési typové smlouvy, které by byly vydány opět takovým způsobem, aby byly pro zdravotní pojišťovny a poskytovatele zdravotních služeb závazné. Rozhodně tedy nelze mít jistotu o tom, že zástupci profesních spolků a zdravotních pojišťoven by sjednaly typové smlouvy, které by byly závazné a kterými by se musely řídit smlouvy individuální, pokud by o typových smlouvách nebylo v zákoně ani slovo. Vůbec pak není předpokládáno, jak by se postupovalo v případě, že se zástupci profesních spolků na obsahu typové smlouvy se zdravotními pojišťovnami nedohodnou. Pak by patrně nezbylo, než aby poskytovatelé opět akceptovali to, co zdravotní pojišťovny navrhnou, nebo aby smlouva uzavřena nebyla. Neuzavření smlouvy by ovšem nic neřešilo.

**Tvrzení, že rámcová smlouva je překonaná a mohou ji nahradit typové smlouvy, které si dohodnou profesní spolky se zdravotními pojišťovnami, je tedy z právního hlediska naprosto nesmyslné.**

Čtenářům je již asi známo, že Ministerstvo zdravotnictví ČR předložilo, zatím pouze do vnitřního připomínkového řízení, návrh na novelu zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, který mimo jiné obsahoval ustanovení o tom, že dohodovací řízení o rámcové smlouvě se ruší a ruší se i samotná rámcová smlouva. Dále pak se navrhovalo jednoznačné ustanovení o tom, že smlouvu lze ukončit, aniž by k tomu byly dány jakékoli důvody v šestiměsíční výpovědní lhůtě, a to vždy k 31. prosinci příslušného kalendářního roku.

**Proti tomuto návrhu se postavila naprostá většina profesních organizací poskytovatelů zdravotních služeb a celá řada poslanců i senátorů napříč politickým spektrem. Na společném jednání Ministerstva zdravotnictví ČR a zástupců poskytovatelů zdravotních služeb náměstkyně ministra paní Ing. Helena Rögnerová ujistila, že tento návrh je „mrtvý“ pro jednoznačný nesouhlas naprosté většiny poskytovatelů zdravotních služeb a zůstává otázkou, zda zákon o veřejném zdravotním pojištění bude tedy ještě nějak novelizován nebo zůstane ve znění, v jakém v současné době existuje.**

Není bez zajímavosti, že pracovní skupina, která se zabývala návrhem novely zákona o veřejném zdravotním pojištění, pracovala celou řadu měsíců a nikdo nepředložil tento zásadní a pro poskytovatele naprosto nepřijatelný návrh, který šel mimo tuto pracovní skupinu a přišel jako „blesk z čistého nebe“. Také dohodovací řízení o rámcové smlouvě, které proběhlo v loňském roce, skončilo ve většině segmentů dohodou podepsanou zástupci zdravotních pojišťoven i zástupci profesních spolků poskytovatelů zdravotních služeb, dohody byly uzavřeny do konce října 2018, předloženy Ministerstvu zdravotnictví, které ujišťovalo, že je stále „zkoumá a zkoumá“, aby posléze navrhlo zrušení dohodovacího řízení a zrušení rámcových smluv jako takových.

**Je pravda, že současný text zákona č. 48/1997 Sb. může vést k výkladu, že i při současné právní úpravě může zdravotní pojišťovna bezdůvodně, svévolně a libovolně ukončit v šestiměsíční výpovědní době ke konci kalendářního roku smlouvu s kterýmkoli poskytovatelem zdravotních služeb. Naproti tomu pokud v individuálních smlouvách je ustanovení o tom, že smlouvu lze vypovědět jen z důvodů uvedených právě ve smlouvě samotné (a platná rámcová smlouva umožňuje dobu a výpovědní důvody individuálně dohodnout odlišně od rámcové smlouvy), měla by se uplatnit**

**zásada pacta sunt servanda (tedy „smlouvy se dodržují“), zdůrazňovaná v rámci evropského i českého práva.**

Rozhodnutí o tom, zda je možno stávající text zákona skutečně nespravedlivě vykládat tak, že „smlouva neplatí“ a smluvní vztah lze jednostranně, bezdůvodně a libovolně ukončit, by patrně ve finále náleželo Ústavnímu soudu. Ten opakovaně zdůraznil, že zákony je třeba vykládat spíše teleologicky (podle jejich smyslu, kterým je spravedlnost) než gramaticky, podle doslovného znění psaného textu. Lépe by však bylo, kdyby novela zmatečného a nekvalitního ustanovení zákona o veřejném zdravotním pojištění, týkající se smluvního vztahu a možnosti jeho vypovězení, přinesla změnu, která by znamenala jistotu. Ano, tuto jistotu by patrně přinesla i novela navrhovaná ministerstvem, ovšem v tom smyslu, že skutečně kterákoli zdravotní pojišťovna může kdykoli dát kterémukoli poskytovateli zdravotních služeb bezdůvodně „červenou kartu“.

Díky odporu většiny profesních spolků poskytovatelů zdravotních služeb má být (nebo doufejme, že již bylo) od tohoto záměru upuštěno.

Česká lékařská komora zaujímá k této otázce konzistentně a dlouhodobě jednoznačné stanovisko. Smlouvu o poskytování a úhradě hrazených služeb by měla mít zdravotní pojišťovna možnost vypovědět pouze tehdy, pokud bude prokázáno, že poskytovatel zdravotních služeb hrubě nebo opakovaně porušil nebo porušuje své povinnosti způsobem, jakým je to uvedeno v samotné smlouvě. Jinak by smlouva měla být trvalá, uzavřená na neurčito a vypověditelná právě jen z důvodů v ní uvedených. **Svévolná, bezdůvodná a libovolná výpověď by neměla být přípustná.**

**Je třeba vzít rovněž v úvahu, že pokud se prodávaly a prodávají lékařské praxe, mělo by to na jejich cenu patrně velký vliv.**

Pokud někdo prodával lékařskou praxi rok před skončením období, na které byla uzavřena, významně to snižovalo její cenu. Hodnota lékařské praxe, jak se snad již dnes ví, není dána počtem „karet pojištěnců“, ale ekonomickými výsledky a smluvními vztahy se zdravotními pojišťovnami, které zaručují úhradu poskytnutých zdravotních služeb. Pokud by tedy kupující věděl, že má „jistotu“ zachování smlouvy na šest měsíců a jinak je to věcí libovůle zdravotní pojišťovny, která mu může smlouvu kdykoli bezdůvodně vypovědět, hodnotu soukromé lékařské praxe by to rozhodně významně snížilo.

Zákon by tedy měl zakotvit jednu výpovědní lhůtu a jasné výpovědní důvody, pro které lze smlouvu ze strany zdravotní pojišťovny, ale i ze strany poskytovatele zdravotních služeb ukončit, a to jen pro závažné nebo opakované porušení povinností tak, jak je to v současné době celkem zdařile uvedeno v rámcových smlouvách.

Někdo rovněž namítá, že je-li smlouva uzavřena na dobu neurčitou, občanský zákoník stanoví, že v takovém případě ji lze vypovědět v tříměsíční výpovědní lhůtě, což by bylo vlastně ještě méně výhodné. Tak by tomu ovšem bylo, pokud by zákon (v daném případě zákon o veřejném zdravotním pojištění) jako lex specialis nestanovil něco jiného, než pro případ smlouvy na dobu neurčitou stanoví občanský zákoník. Samotný občanský zákoník vychází totiž z principu, že jeho předpisy platí pouze tam, kde neexistuje jiná speciální právní úprava. Ustanovení § 9 odst. 2 občanského zákoníku stanoví, že soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.

**Pokud by tedy jiný právní předpis, v našem případě zákon o veřejném zdravotním pojištění, stanovil, že smlouvu na dobu neurčitou lze ukončit nikoli v tříměsíční výpovědní lhůtě, ale v šestiměsíční výpovědní lhůtě, a nikoli bezdůvodně, ale**

**pouze z důvodů uvedených buď v zákoně, nebo v rámcové smlouvě, pak by se samozřejmě ustanovení občanského zákoníku o tříměsíční výpovědní lhůtě neuplatnilo.**

**Rozhodně nelze připustit, aby došlo ke zrušení dohodovacího řízení o rámcové smlouvě a institutu rámcové smlouvy, který zajišťuje alespoň trochu vyvážený smluvní vztah mezi silnější smluvní stranou (zdravotní pojišťovnou) a slabší smluvní stranou (poskytovatelem zdravotních služeb).**

**Je třeba usilovat o ústavně konformní výklad zákona a pokud možno též ústavně konformní novelizaci zákona o veřejném zdravotním pojištění tak, aby bylo postaveno na jisto, že zdravotní pojišťovna nemůže bezdůvodně, svévolně a libovolně vypovědět smlouvu o poskytování hrazených služeb poskytovateli zdravotních služeb, který se nijak neprovinil.**

**V demokratických právních státech vyhrává na trhu zdravotních služeb lékař, jehož si volí pacienti-pojištěnci.**

**Lékař, který má dobrou pověst a jedná s pacienty tak, že je u nich oblíben, prosperuje, lékař, který nemá dobrou pověst, může i krachovat. Trh zdravotních služeb je tedy určován svobodnou vůlí pojištěnců, kterého soukromého lékaře si zvolí.**

**To lze považovat za správné a spravedlivé na rozdíl od situace, kdy by trh zdravotních služeb byl určován přízní či nepřízní úředníků zdravotních pojišťoven.**

*Článek je upravenou a doplněnou verzí příspěvku téhož autora v časopise  
Tempus Medicorum.*

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

## > Nové zákony

V měsíci říjnu 2019 byl přijat **nový zákon č. 254/2019 Sb., o znalcích, znaleckých kancelářích a znaleckých ústavech**, který nabyde účinnosti dnem 1. ledna 2021 a nahradí dosavadní zákon o znalcích a tlumočnících. Dosavadní soudní znalci se stanou soudními znalci podle nového zákona a mohou jimi být ještě pět let od nabytí jeho účinnosti. Do té doby budou muset splnit nové podmínky. U oborů, kde je zákonem zřízena profesní komora (například Česká lékařská komora, Česká stomatologická komora, Česká lékárnická komora), bude jednou z nových podmínek pro výkon funkce soudního znalce osvědčení profesní komory o způsobilosti k výkonu znalecké činnosti.

### Podmínky pro výkon znalce

- 1) Za odborně způsobilou podle § 5 odst. 1 písm. a) se považuje osoba, která
  - a) získala vysokoškolské vzdělání odpovídajícího směru zaměřené na daný obor a dané odvětví nejméně v magisterském studijním programu, pokud je lze získat, jinak nejvyšší možné dosažitelné vzdělání zaměřené na daný obor a dané odvětví,
  - b) získala 5 let aktivní odborné praxe zaměřené na daný obor a dané odvětví,
  - c) získala jiné osvědčení o odborné způsobilosti zaměřené na daný obor a dané odvětví, nebo absolvovala specializační studium zaměřené na daný obor a dané odvětví, pokud je to nezbytné k výkonu znalecké činnosti s odbornou péčí,
  - d) získala osvědčení o odborné způsobilosti vydané příslušnou komorou zřízenou ze zákona, jde-li o znalecké odvětví v odbornostech, ve kterých o odbornost a etiku výkonu povolání dbá profesní komora zřízená zákonem, a
  - e) úspěšně složila vstupní zkoušku podle § 10.

(2) Aktivní odbornou praxí zaměřenou na daný obor a dané odvětví se rozumí pro účely tohoto zákona výkon odborných činností náležejících do daného oboru a daného odvětví po ukončení vysokoškolského studia, případně nejvyššího možného dosažitelného vzdělání, bezprostředně předcházející podání žádosti o zápis do seznamu znalců.

(3) Za osvědčení o odborné způsobilosti podle odstavce 1 písm. c) a d) se považuje také osvědčení o odborné způsobilosti získané v některém z členských států Evropské unie nebo v jiném smluvním státě Dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo Švýcarské konfederaci.

(4) Splnění podmínek podle odstavce 1 se posuzuje též s přihlédnutím ke specializaci, pokud byla zvolena.

(5) V odůvodněných případech může ministerstvo na žádost žadatele o zápis do seznamu znalců splnění některé z podmínek podle odstavce 1 prominout, pokud jsou ostatní podmínky splněny v takové míře, která dává dostatečnou záruku, že znalecká činnost bude vykonávána s odbornou péčí; zejména lze prominout nesplnění podmínky podle odstavce 1 písm. a) získáním delší aktivní odborné praxe.

- (6) Ministerstvo stanoví vyhláškou výčet oborů a odvětví,
  - a) pro které je nutné doložit získání jiného osvědčení o odborné způsobilosti, nebo absolvovat specializační studium podle odstavce 1 písm. c), včetně uvedení toho, o jaké osvědčení nebo specializační studium se jedná, a
  - b) pro které je nutno doložit osvědčení vydané profesní komorou podle odstavce 1 písm. d) včetně uvedení toho, o jakou komoru se jedná.

### Novela zákona o léčivech provedená zákonem č. 262/2019 Sb.

stanoví mimo jiné povinnost bezplatně zaslat pacientovi identifikátor e-receptu dle jeho volby (e-mailem, sms zprávou) a zákaz reklamy v rámci tohoto zasílání, včetně zákazu jakéhokoli omezení volby poskytovatele lékárenské péče.

Ustanovení § 81d zřizuje lékový záznam a stanoví pravidla jeho užívání.

Nahlízet do lékového záznamu je oprávněn registrující poskytovatel, ošetřující lékař (každý lékař, který pacientovi předepisuje jakýkoli léčivý přípravek) a lékař ZZS.

Platit bude patrně presumpce souhlasu pacienta s lékovým záznamem s tím, že pacient může vyslovit nesouhlas s vedením lékového záznamu, který je nutno respektovat.

Pacient může rovněž udělit souhlas jen pro některého poskytovatele zdravotních nebo lékárenských služeb, svůj souhlas i nesouhlas může kdykoliv odvolat.

Evidenci bude zajišťovat Správa souhlasů, která bude součástí systému e-recept.

Podrobnosti má stanovit prováděcí právní předpis, který dosud vydán nebyl.

# > Jak postupovat při výpadku HPV vakcíny

**Tak, jak stoupá potřeba očkovat proti dalším infekcím, kapacity světových výrobců postupně klesají a mají co dělat, aby je kontinuálně rozšiřovaly. Výroba vakcín patří mezi vysoce specifické a časově náročné, proto vytváření nových výrobních kapacit není snadné. Důsledkem toho bývají možné výpadky dodávek vakcín.**

Aktuálně jsme byli svědky výpadku vakcíny Gardasil a Gardasil 9 (vakcíny určené k prevenci lidských papilomavirových nákaz způsobené genotypy HPV 6, 11, 16, 18, případně rozšířené o genotypy HPV 31, 33, 45, 52, 58).

## **Jak postupovat při dočasné absenci HPV vakcíny na trhu?**

### **Mladší 15 let očkování jednou dávkou vakcíny Gardasil/Gardasil 9:**

mohou vyčkat až 13 měsíců pro podání druhé dávky. První dávka sice nemusí zajistit 100% ochranu, ale ukázalo se, že její schopnost snížit riziko onemocnění je vysoké (až 65 %) a přetrvává minimálně 10 let. I když výrobce uvádí délku intervalu mezi 1. a 2. dávkou vakcíny Gardasil pouze 6 měsíců, lze velmi snadno přistoupit na stejnou délku intervalu 13 měsíců, kterou výrobce uvádí u vakcíny Gardasil 9. Důvodem je skutečnost, že obě vakcíny jsou od stejného producenta a složky obsažené ve vakcíně Gardasil jsou zcela totožné se složkami ve vakcíně Gardasil 9. Kromě toho se ukázalo, že rizika cervikální intraepiteliální neoplazie druhého či vyššího stupně způsobené jakýmkoli HPV genotypem lze snížit o minimálně 60 % během 10 let po jednodávkovém očkování s vakcínou Gardasil. [Verdoodt].

**Mladší 14 let dosud HPV neočkovaní,** kteří musí zahájit očkování nejpozději před završením tohoto věku, aby měli očkování hrazeno zdravotní pojišťovnou. Při absenci vakcíny Gardasil/Gardasil 9 je možné zahájit očkování s bivalentní vakcínou HPV2 a celé očkování dokončit do 13 měsíců podáním 1 dávky Gardasil/Gardasil 9.

Nové výzkumy totiž potvrdily, že po aplikaci 1 dávky vakcíny Gardasil 9 u jedinců očkováných pouze jednou dávkou bivalentní vakcíny před 6 měsíci došlo k tvorbě protilátek specifických vůči 5 HPV genotypům obsaženým pouze ve vakcíně Gardasil 9, které dosahovaly hladiny více než 1,8krát vyšší oproti očkováným jednou dávkou Gardasil 9. [Sauvageau 2019].

Výsledky studie publikované v minulém roce přinesly nové poznatky o setrvalosti imunologické paměti po dobu 3-8 let po očkování 1 dávkou bivalentní nebo nonavalentní vakcíny a významné anamnestické odpovědi vyvolané nově podanou jednou dávkou vakcíny Gardasil 9 o 6 měsíců později. [Gilca 2018].

Nová zjištění jsou naprosto v souladu s doporučením CDC 2014, které umožňuje v případě absence jedné z komerčních vakcín očkování dokončit kteroukoli jinou komerční vakcínou, aniž by to vedlo ke zvýšenému riziku nežádoucích účinků.

### **U starších 15 let očkováných jednou nebo dvěma dávkami vakcíny Gardasil/Gardasil 9:**

Lze dále v očkování pokračovat podáním druhé dávky do 9 měsíců a třetí dávky do 1 roku od zahájení dle doporučení výrobce.

Nicméně dodatečné klinické studie [Neuzil 2011, Lamontagne 2013] ukázaly, že i jednoleté intervaly mezi 1. a 2. a 2. a 3. dávkou vedou k odpovídající postvakcinační odpovědi, tj. ne horší než při doporučených intervalech.

To navíc podporují výsledky studie sledující perzistenci protilátek a anamnestické odpovědi 1 dávky vakcíny Gardasil 9 aplikované <9 let po jednodávkovém očkování s vakcínou Gardasil 9. [Gilca 2018].

Tyto výsledky samozřejmě platí i pro vakcínu Gardasil, která je svým složením shodná s vakcínou Gardasil 9.

## **Souhrn**

Stávající klinické poznatky poskytují dostatek času pro pokračování v očkování i při delších intervalech, aniž by došlo k ohrožení jedince nedostatečnou účinností očkování nebo se zvyšovala četnost výskytu nežádoucích účinků.

## **OBNOVENÍ DOSTUPNOSTI VAKCÍNY GARDASIL®9**

Vakcína Gardasil®9 je opět dostupná, a to díky dovozu cizojazyčné šarže. Jedná se o mimořádný dovoz cizojazyčného (slovensko-lotyšského) balení, bez české příbalové informace.

Pacienti mohou informace o přípravku v českém jazyce získat na webových stránkách [www.sukl.cz](http://www.sukl.cz) nebo [www.msd.cz](http://www.msd.cz).

S případnou žádostí o text příbalové informace v českém jazyce se obraťte, prosím, na telefon +420 233 010 111 nebo na adresu [dpoc\\_czechslovak@merck.com](mailto:dpoc_czechslovak@merck.com). Informace o tomto dovozu naleznete také na stránkách [www.sukl.cz](http://www.sukl.cz).

Obnovení dodávek této vakcíny se předpokládá začátkem roku 2020.

## Literatura:

Centers for disease control and prevention. Human Papillomavirus Vaccination: Recommendations of the Advisory Committee on Immunization Practices (ACIP) [On-line]: <https://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/rr6305a1.htm>.

Gilca V, Sauvageau C, Panicker G, De Serres G, Ouakki M, Unger ER. Antibody persistence after a single dose of quadrivalent HPV vaccine and the effect of a dose of nonavalent vaccine given 3–8 years later – an exploratory study. *Hum Vaccin Immunother.* 2018 Sep 25:1–5.

Gilca V, Sauvageau C, Panicker G, De Serres G, Ouakki M, Unger ER. Immunogenicity and safety of a mixed vaccination schedule with one dose of nonavalent and one dose of bivalent HPV vaccine versus two doses of nonavalent vaccine – A randomized clinical trial. *Vaccine.* 2018 Oct 9. pii: S0264-410X(18)31326-4.

Lamontagne DS, Thiem VD, Huong VM, Tang Y, Neuzil KM. Immunogenicity of quadrivalent HPV vaccine among girls 11 to 13 Years of age vaccinated using alternative dosing schedules: results 29 to 32 months after third dose. *J Infect Dis.* 2013 Oct 15;208(8):1325–34.

Neuzil KM, Canh do G, Thiem VD, Janmohamed A, Huong VM, Tang Y, et al. Immunogenicity and reactogenicity of alternative schedules of HPV vaccine in Vietnam: a cluster randomized noninferiority trial. *JAMA.* 2011;305(14):1424–31.

Sauvageau C, Panicker G, Unger ER, De Serres G, Schiller J, Ouakki M, Gilca V. Priming effect of bivalent and quadrivalent vaccine for HPV 31/33/45/52: an exploratory analysis from two clinical trials. *Hum Vaccin Immunother.* 2019 Sep 23. doi: 10.1080/21645515.2019.1669413.

Verdoodt F, Dehlendorff C, Kjaer SK. Dose-related effectiveness of quadrivalent human papillomavirus vaccine against cervical intraepithelial neoplasia: a Danish nationwide cohort study. *Clin Infect Dis.* 2019 March 20. pii: ciz239. doi: 10.1093/cid/ciz239.

RNDr. Marek Petráš, Ph.D.

lektor 3. LF UK,

Ústav epidemiologie a biostatistiky

## Zákon č. 290/2017 Sb. z 16. srpna 2017, kterým se mění zák. č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

### § 30

1. Hrazenými službami jsou vyšetření a prohlídky prováděné v rámci opatření proti infekčním onemocněním. Prohlídky pojištěnců vykonávajících činnosti epidemiologicky závažné prováděné v souvislosti s vydáváním zdravotního průkazu se do hrazených služeb nezahrnují.

2. Hrazenými službami dále jsou:

a) stanovená očkování prováděná pracovišti léčebné péče,

b) poskytnutí očkovacích látek:

1. proti vzteklině,

2. proti tetanu při poraněních a nehojících se ranách,

3. proti tuberkulóze u pojištěnců, kteří splňují indikace k očkování stanovené právním předpisem upravujícím očkování proti infekčním nemocem, včetně tuberkulinového testu prováděného v případech, kdy je třeba očkovat dítě starší 6 týdnů; očkování se v takovém případě provádí jen tehdy, je-li tuberkulinový test negativní,

4. proti chřipce u pojištěnců nad 65 let věku, u pojištěnců po splenektomii nebo po transplantaci krvetvorných buněk, u pojištěnců, kteří trpí závažným chronickým farmakologicky řešeným onemocněním srdce a cév, nebo dýchacích cest, nebo ledvin nebo diabetem a u pojištěnců umístěných ve zdravotnických zařízeních poskytovatele dlouhodobé lůžkové péče nebo v domovech pro seniory, anebo v domovech pro osoby se zdravotním postižením nebo v domovech se zvláštním režimem,

5. proti pneumokokovým infekcím, pokud byly všechny dávky očkovací látky aplikovány do sedmého měsíce věku pojištěnce; hrazenou službou je též přeočkování provedené do patnáctého měsíce věku pojištěnce; hrazenou službou je dále i očkování provedené po uplynutí lhůt stanovených v tomto ustanovení, pokud došlo k odložení aplikace jedné nebo více dávek očkovacích látek z důvodu zdravotního stavu pojištěnce,

6. proti lidskému papilomaviru, je-li očkování zahájeno od dovršení třináctého do dovršení čtrnáctého roku věku,

7. proti invazivním meningokokovým infekcím, pneumokokovým infekcím, invazivnímu onemocnění vyvolanému původcem *Haemophilus influenzae* typ b a proti chřipce, a to u pojištěnců s porušenou nebo zaniklou funkcí sleziny (hyposplenismus nebo asplenie), pojištěnců po autologní nebo allogenní transplantaci kmenových hemopoetických buněk, pojištěnců se závažnými primárními nebo sekundárními imunodeficity, které vyžadují dispenzarizaci na specializovaném pracovišti, nebo u pojištěnců po prodělané invazivní meningokokové nebo invazivní pneumokokové infekci.

f) očkování a úhrada léčivých přípravků obsahujících očkovací látky pro očkování pojištěnců nad 65 let věku proti pneumokokovým infekcím; hrazené očkovací látky schvaluje Ministerstvo zdravotnictví na základě doporučení Národní imunizační komise a zveřejňuje je formou sdělení ve Sbírce zákonů.

### Čl. VII

#### Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2018

Zdroj: [www.vakciny.net](http://www.vakciny.net)



# > Etiketa patří i do 21. století

**Pravidla společenského chování. Souhrn společenských zvyklostí a norem chování. Etiketa. Nejspíš si ani neuvědomujeme, že jsou tu s námi prakticky odnepaměti a každý den je nějakým způsobem využíváme. Členové lovecké tlupy se jinak chovali k náčelníkovi, jinak k sobě navzájem, jinak k vetřelcům. Lidská společnost se postupem let a staletí strukturovala a hierarchizovala a potřeba definovat pravidla chování v konkrétních skupinách a mezi nimi navzájem byla stále větší.**

Prim hrály panovnické domy, a to už ve starém Egyptě, Japonsku či Číně. Evropané panovníci a jejich dvory nebyli výjimkou. Kupříkladu české slovo zdvořilost vzniklo ze slova dvůr ve významu sídlo vladaře a lidé s tímto sídlem související. Ten, kdo se choval, jak bylo zvykem u panovnického dvora, mezi dvořany, tedy podle určitých pravidel, ten byl jakoby „z dvora“, tedy zdvořilý. A zdvořilost stejně jako slušnost jsou základními kameny pravidel společenského chování. Slušnost může být člověku dána, zdvořilost je nutné se naučit, říkal už věhlasný ceremoniář prezidenta Masaryka Jiří Guth-Jarkovský.

Etiketa v původním smyslu slova znamenala papírový lístek nebo štítek s nějakou informací, například etiketa na lahvičce s léky, která popisuje obsah. Stejně se pak označovaly i lístky se jmény, jimiž se u francouzského královského dvora určovalo místo u stolu, kam se má host posadit. Tento význam se pak rozšířil na pravidla zdvořilosti a dobrého společenského chování vůbec.

Francouzský původ nijak neudiví, pro Francouze je charakteristické, že jsou zároveň zdvořilí a dvorní (opět slovo mající původ na panovnickém „dvoře“). Paříž si stále udržuje pozici mezinárodní kulturní metropole. Ba dokonce zmíněný Guth-Jarkovský se netajil tím, že svůj Společenský katechismus sestavil „na základě způsobů francouzských, neboť naše mravy celkem s jejich se shodují“.

Máme tedy s Francouzi i v tomto oboru mnoho společného. Ačkoliv třeba používání akademických titulů při konverzaci nás více spojuje s Rakušany, s nimiž jsme dlouhá léta žili v jednom státě.

I v globalizovaném světě jsou pravidla společenského chování příslušníků různých národů stále ještě odlišná a charakterizující, ovšem etiketa není ustrnulý jev, i ona se vyvíjí jsouc ovlivňována aktuální situací ve společnosti. A co je nejdůležitější, stále ještě je dobré ji ovládat a znát, dodržováním etikety dává člověk najevo, že ví „co se sluší“, a že tedy do daného prostředí patří.

## MASTER OF BUSINESS ETIQUETTE

Patřím ke generaci, která byla vychovávána ve stylu „to se smí a to se nesmí“, „tohle se říká a to se neříká“, a když jsem se proti pravidlům prohřešila, přilétl i nějaký ten pohlevek.

Dnešní výchova je k dětem mnohem tolerantnější, kolikrát až moc, takže učit se slušnému chování takový rozmazlený jedinec musí až ve škole nebo ještě později. Dítě zvyklé na to, že mu matka nese školní batoh a ještě ho usadí na volné sedadlo v tramvaji, místo aby si sedla sama, asi těžko pustí, až bude větší a ještě větší, sednout starší osobu nebo hendikepovaného.

„Já ale pozoruji, že zvláště mladí jsou ochotní a pouští starší lidi nebo třeba těhotnou ženu sednout,“ oponuje mi **Tomáš Dumbrovský**, právník, Muž roku 2014 a k tomu ještě nositel zajímavého titulu MBE.

Ano, poslední písmeno je E (nikoli A jako u již vcelku obecně známého, ač u nás nikoliv akademického, titulu MBA – Master of Business Administration), přičemž celý titul zní Master of Business Etiquette.

Je to velmi specifický titul, k jehož získání je třeba absolvovat dvoudenní intenzivní seminář, který vede osobně popularizátor společenské etikety Ladislav Špaček. Co všechno se účastníci semináře naučí?

Nahlédněme do obsahu: etiketa a její význam pro současnost, historie, vývojové etapy, oblékání se všemi detaily (společenské oblečení a business dress code, slavnostní oblečení muže a ženy, různé roviny pánského oblečení, harmonizace outfitu muže a ženy, praktické rady pro muže i pro ženy), kontaktní situace (představení, zdravení, navazování rozhovoru, oslovení, vizitky, dary a květiny, předávání cen), business a společenské akce a účast na nich, pozvánky a jak jim rozumět (jak číst zkratky na pozvánkách, např. R.S.V.P., smart casual, p.m. nebo black tie), jak se omluvit z účasti, řešení problémových situací při organizování akcí, etiketa běžných každodenních situací (na ulici, ve výtahu, v autě, v restauraci, v divadle), nehody a jak je řešit, jak si připravit a jak přednést proslov či přípitek, diplomatický protokol, interkulturní etiketa, specifika a odlišnosti etikety různých kultur, stolování, zasedací pořádek, večeře s klientem, chování na banketu i v restauraci. „A první den večer nás čekala Etiketa u stolu, večeře o několika chodech, která trvala pár hodin, pan Špaček chodil mezi stoly a vysvětloval, jak co jíst a jak používat náčiní, zkratka praktické cvičení toho, co jsme se učili v teoretické části,“ přibližuje Tomáš Dumbrovský průběh náročného vzdělávacího programu. „Kurz pak uzavíral test o 100 otázkách z celé látky, kterou jsme po dva dny vstřebávali. To, že jsem obdržel certifikát a titul MBE, svědčí o tom, že jsem v testu obstál.“

### **Jak jste se vlastně dověděl o tomto semináři?**

#### **Zajímal jste se o etiketu a vše s ní spojené už někdy dříve?**

Začalo mě to zajímat tak před pěti lety, objevil jsem příslušné knihy a studoval je, zajímala mě pravidla stolování, oblékání, komunikace. Pak mě náhoda svedla dohromady přímo s panem Špačkem a jeho kolegyní Naďou Labanovou a dověděl jsem se o semináři. Ten nemá nijak dlouhou historii, existuje na vzdělávacím trhu asi pět let, ale je to velmi záslužný počín.

#### **Byli frekventanti kurzu spíše vaši vrstevníci, to jest mladí lidé?**

Naše zhruba desetičlenná skupina byla smíšená, mladí i starší a co do profese manažeři, podnikatelé, realitní makléři, zkrátka lidé, kteří denně přicházejí do styku s klienty a znalost etikety nezbytně potřebují. I já jako právník tyto vědomosti dobře uplatním – klienta samozřejmě zajímá, jaký jsem odborník, ale dívá se a porovnává, jak se kdo chová, jaké má vystupování. Až pak bude volit, na koho se se svou kauzou obrátit, bude přihlížet i k tomu, jak na něj ten který právník působí.

#### **Už jste zmínil, že se domníváte, že situace na poli dodržování pravidel společenského chování je dobrá a lepší. Je nějaká oblast, kde tak optimistický nejste?**

Podle mého se poněkud vytratila elegance z oblékání, lidé nosí tričko a džíny málem i do Národního divadla, divím se, že je tam uvaděči vůbec pustí. Projevuje se to zvláště ve větších městech, na venkově je divadlo přece jen ještě událost a lidé se podle toho obléknou. Starší generace si víc všímala, jaké oblečení si žádá ta která příležitost, odlišovala sváteční den od všedního, pracovní oděv od volnočasového. Dnes to poněkud splývá. Je pravda, že se etiketa mění v závislosti na rozvoji společnosti, že nemá cenu aplikovat Gutha-Jarkovského do detailu v naší době, jeho doba byla jiná, naše směřuje k větší neformálnosti a uvolněnosti. Ale nejsem si jistý, zda je to vždy dobře. Naštěstí v manažerském světě mají pravidla etikety stále pevné místo, a to jak v komunikaci, tak třeba v oblékání nebo stolování.

#### **Nyní tedy jste Master of Business Etiquette, jeden z asi 200 nositelů tohoto titulu. Využíváte své znalosti v praxi? Radíte? Poučujete?**

Ve své právní praxi znalosti etikety samozřejmě uplatním ať už při běžných setkáních nebo při večeři s klienty, ale využiju je také při méně formálních akcích s rodinou či přáteli, na návštěvě. Myslím, že by nebylo od věci zavést výuku etikety v základních školách, aby se s ní děti sžívaly od útlého věku. A svou roli by samozřejmě měla hrát rodina – vždyť děti spíše než co slyší, opakují to, co vidí, jak se rodiče chovají k sobě a k ostatním. Aby se pak v dospělosti nedostali do situace, že na večeři s klientem nevědí, co s ubrouskem a co se jí kterým přiborem, čili aby jim před někým, kdo je v etiketě zběhlý, nebylo trapně.

Etiketa vyžaduje jistou sebekázeň a sebeodříkání, nutí nás vzdát se části svého pohodlí v zájmu dobrého pocitu, že jsem za každé situace vhodně a přiměřeně oblečen a umím se chovat. Kamarádi a známí se čas od času ptají, jak se kam obléci, jak se chovat při nadcházejícím setkání s významným partnerem, rád poradím, ale nepoučuju, to mi nepřísluší. A v duchu výroku pana Nového ve filmu Světáci „drobné prohřešky proti bontonu ponechávám zásadně bez povšimnutí“.

*Mgr. Zdena Bočarovová,  
šéfredaktorka časopisu 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
- 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*

Země světa, Brtnická 3, 101 00 Praha 10  
tel.: 00420-271 721 207, 271 722 003  
e-mail: redakce@zemesveta.cz  
www.zemesveta.cz



# NEVÍTE, CO VĚNOVAT SVÝM BLÍZKÝM K VÁNOCŮM?

DARUJTE PŘEDPLATNÉ ČASOPISU ZEMĚ SVĚTA  
A VYHRAJTE ZÁJEZDY, LETENKY A DALŠÍ ZAJÍMAVÉ CENY.





# GARDASIL® 9

Vakcína proti lidskému papilomaviru  
[typy 6, 11, 16, 18, 31, 33, 45, 52, 58]  
(rekombinantní, adsorbovaná)



## POMOZTE JE CHRÁNIT PŘED RAKOVINOU A ONEMOCNĚNÍMI ZPŮSOBENÝMI HPV

### Zkrácená informace o přípravku

**Gardasil® 9 injekční suspenze v předplněné injekční stříkačce, 9valentní očkovací látka proti lidskému papilomaviru (rekombinantní, adsorbovaná)**

**Složení:** 1 dávka (0,5 ml) obsahuje přibližně: Papilomaviri humani typus 6 proteinum L1 – 30 µg, Papilomaviri humani typus 11 proteinum L1 – 40 µg, Papilomaviri humani typus 16 proteinum L1 – 60 µg, Papilomaviri humani typus 18 proteinum L1 – 40 µg, Papilomaviri humani typus 31 proteinum L1 – 20 µg, Papilomaviri humani typus 33 proteinum L1 – 20 µg, Papilomaviri humani typus 45 proteinum L1 – 20 µg, Papilomaviri humani typus 52 proteinum L1 – 20 µg, Papilomaviri humani typus 58 proteinum L1 – 20 µg, Amorfní aluminium-hydroxyfosfát-sulfát jako adjuvans (0,5 mg Al). **Indikace:** Aktivní imunizaci jedinců ve věku od 9 let proti následujícím HPV onemocněním: premaligní léze a cervikální, vulvální, vaginální a anální karcinomy způsobené HPV typy obsaženými v očkovací látce; genitální bradavice (*Condyloma acuminata*) způsobené specifickými HPV typy. **Dávkování a způsob podání:** *Jedinci ve věku 9 až 14 let včetně v době podání první injekce:* Přípravek Gardasil 9 lze podat podle dvoudávkového schématu (0, 6–12 měsíců). Druhá dávka se má podat 5 až 13 měsíců po první dávce. Pokud je druhá dávka podána dříve než 5 měsíců po první dávce, vždy se má podat třetí dávka. Přípravek Gardasil 9 lze podat podle třídávkového schématu (0, 2, 6 měsíců). Druhá dávka se má podat nejmeně jeden měsíc po první dávce a třetí dávka se má podat nejmeně 3 měsíce po druhé dávce. Všechny tři dávky mají být podány v průběhu jednoho roku. *Jedinci ve věku 15 let a starší v době podání první injekce:* Přípravek Gardasil 9 se má podat podle třídávkového schématu (0, 2, 6 měsíců). Druhá dávka se má podat nejmeně jeden měsíc po první dávce a třetí dávka se má podat nejmeně 3 měsíce po druhé dávce. Všechny tři dávky mají být podány v průběhu jednoho roku. *Jedinci dříve očkováni v 3dávkovém schématu kvadrivalentní očkovací látkou proti HPV typům 6, 11, 16 a 18* mohou dostat 3 dávky přípravku Gardasil 9. Bezpečnost a účinnost přípravku Gardasil 9 u žen ve věku 27 let a více nebyla studována. Očkovací látku je nutno aplikovat intramuskulární injekcí (preferuje se oblast deltového svalu horní paže nebo horní anterolaterální oblast stehna). Očkovací látka nesmí být smíchána s žádnou jinou očkovací látkou ani roztokem v jedné injekční stříkačce. **Kontraindikace:** Hypersenzitivita na léčivé látky nebo na kteroukoli pomocnou látku. Jedinci s hypersenzitivní reakcí po předchozí aplikaci přípravku Gardasil 9 nebo Gardasil/Silgard nesmí dostat přípravek Gardasil 9. **Zvláštní upozornění a opatření pro použití:** Musí být k dispozici odpovídající lékařská péče a dohled pro případ vzácných anafylaktických reakcí po podání očkovací látky. Zejména u dospívajících může v důsledku psychogenní reakce na vpich jehly dojít po jakémkoli očkování, nebo dokonce i před ním, k synkopě (mdlobám), někdy doprovázené pádem. Očkováni jedinci mají být sledováni přibližně 15 minut po podání očkovací látky. U jedinců s akutním závažným febrilním onemocněním je třeba očkování odložit. Stejně jako u jakékoli očkovací látky nemusí očkování přípravkem Gardasil 9 zajistit ochranu všem očkovaným. Očkovací látka chrání pouze proti onemocněním, která jsou způsobena typy HPV, na které je očkovací látka zaměřena. Přípravek Gardasil 9 nezabrání lézím způsobeným typem HPV obsaženým v očkovací látce u jedinců již infikovaných tímto HPV typem v době očkování. Nejsou k dispozici žádné údaje ohledně použití přípravku Gardasil 9 u jedinců s poruchou imunitní odpovědi. Jedinci s poruchou imunitní odpovědi v důsledku užívání účinné imunosupresivní léčby, genetické poruchy, infekce virem lidské imunodeficiencie (HIV) nebo dalších příčin nemusí na očkovací látku reagovat. U jedinců s trombocytopenií nebo jakoukoli jinou poruchou srážlivosti musí být tato očkovací látka aplikována s opatrností kvůli možnému krvácení po intramuskulární aplikaci. Nejsou k dispozici žádné údaje týkající se bezpečnosti, imunogenity nebo účinnosti, které by podpořily zaměnitelnost přípravku Gardasil 9 s bivalentní nebo kvadrivalentní očkovací látkou proti HPV. **Interakce:** Bezpečnost a imunogenita u jedinců, kteří dostali imunoglobuliny nebo krevní deriváty v průběhu 3 měsíců před očkováním nebyla v klinických studiích hodnocena. *Použití s dalšími očkovacími látkami:* Gardasil 9 může být podán současně s kombinovanou posilovací (booster) očkovací látkou obsahující diftérii (d) a tetanus (T) buď s pertusis [acelulární komponenta] (ap) a/nebo s poliomyelitis [inaktivovaná] (IPV) (očkovací látky dTap, dT-IPV, dTap-IPV). **Fertilita, těhotenství a kojení:** Použití přípravku Gardasil 9 není doporučeno v průběhu těhotenství. Očkování musí být odloženo až po ukončení těhotenství. Přípravek Gardasil 9 lze během kojení aplikovat. **Nežádoucí účinky:** Nejčastějšími nežádoucími účinky pozorovanými po aplikaci přípravku Gardasil 9 byly reakce v místě aplikace injekce (84,8 % očkovaných jedinců v průběhu 5 dnů po některé z očkovacích návštěv) a bolest hlavy (13,2 % očkovaných jedinců v průběhu 15 dnů následujících po některé z očkovacích návštěv). Pro více informací ohledně nežádoucích účinků si pozorně přečtěte plné znění SPC přípravku. **Uchovávání:** Uchovávejte v chladničce (2 °C – 8 °C). Chraňte před mrazem. Uchovávejte předplněnou injekční stříkačku ve vnější krabičce, aby byl přípravek chráněn před světlem. Přípravek Gardasil 9 musí být po vyjmutí z lednice podán, co nejdříve je to možné. Stabilitní údaje naznačují, že složky očkovací látky jsou stabilní po dobu 72 hodin, pokud jsou uchovávány při teplotách od 8 °C do 25 °C nebo od 0 °C do 2 °C. Po uplynutí této doby musí být přípravek Gardasil 9 použit nebo zlikvidován. Tyto informace jsou určeny pouze pro zdravotnické pracovníky v případě dočasného teplotního výkyvu. **Léková forma:** Injekční suspenze v předplněné injekční stříkačce. Čirá tekutina s bílou sraženinou. **Držitel rozhodnutí o registraci:** MSD VACCINS, 162 avenue Jean Jaurès, 69007 Lyon, Francie. **Registrační číslo:** EU/1/15/1007/001–004. **Datum revize textu:** 1. 4. 2019.

**Pro kohortu dívek a chlapců od dovršeného 13. do dovršeného 14. roku částečně hrazeno z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Pro ostatní pacientky a pacienty není hrazeno z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Přípravek je vázán na lékařský předpis. Dříve než přípravek předepíšete, seznáňte se, prosím, s úplným souhrnem údajů o přípravku.**

