

Informace pro lékařské praxe číslo 5/2013

ročník XIV

Vydavatel:

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

Adresa redakce:

Konstantinova 1481/20,
149 00 Praha 4
Telefon: 267 910 430
Fax: 267 910 433
info@infolekar.cz
www.infolekar.cz
www.medisurf.cz

Sazba, DTP:

Jan Kubeš, C&COM Advertising
www.ccom.cz

Tisk:

OMIKRON, spol. s r. o.

Rozesílá:

SEND Předplatné, spol. s r. o.

Šéfredaktorka:

MUDr. Hana Taxová

Jazykové korektury:

PhDr. Martin Valášek, Ph.D.

Objednávky předplatného:

Na adrese redakce

Technická podpora:

MAX

Registrace na Ministerstvu
kultury ČR pod číslem E 10883
ISSN: 1214-486X

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

Z obsahu příštího čísla:

Daňové přiznání za rok 2013,
odvody na zdravotní
a sociální pojištění

část 1. Lékařská praxe > 3

- > **Transformace lékařské praxe z fyzické osoby na právnickou**
Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056

část 2. Občanský zákoník > 9

- > **Nový občanský zákoník a zdravotnictví**
JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo
- > **Vznik pracovního poměru podle nového občanského zákoníku**
JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo
- > **Zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovněprávním vztahu**
JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo
- > **Změny ve skončení pracovního poměru**
JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo
- > **Sousedská práva podle nového občanského zákoníku**
JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo
- > **Rodina a zaměstnání**
JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo

část 3. Ptali jsme se za Vás > 21

- > **Pracovnílékařské služby**
JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo
- > **Spolupracující osoby**
Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056
- > **Elektronické předávání dat ČSSZ od 1. 1. 2014**
Tiskový odbor ČSSZ
- > **Úhradová vyhláška zrušena Ústavním soudem**
JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo
- > **Kdy zaměstnavatelé a OSVČ neplatí zdravotní pojištění?**
Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění
- > **Dopady změny zdravotní pojišťovny k 1. lednu 2014**
Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění
- > **Kdo může čerpat ošetřovné?**
Tisková zpráva ČSSZ

část 4. Očkování > 35

- > **Pomocné a reziduální látky ve vakcínách**
RNDr. Marek Petráš, specialista v oboru očkování, www.vakciny.net

Co v tomto čísle považuji za důležité?

Mnoho lékařů změnilo v posledních letech formu podnikání z fyzické na právnickou osobu. Ukazuje se, že ne vždy je tato změna výhodná. Je třeba individuálně posoudit situaci konkrétní ordinace, udělat rozbor především ekonomických dopadů. Připravili jsme pro Vás sérii příspěvků, které by Vám měly pomoci při rozhodování.

Nový občanský zákoník přinese mnoho změn v osobním i profesním životě. Zda budou vždy dobré, není jisté, ale musíme se s nimi seznámit a respektovat je. Připravené příspěvky Vás seznámí se základními situacemi běžného života. Jedna část je věnována i dopadům nového občanského zákoníku na zdravotnictví.

Od nového roku budou muset zaměstnavatelé některé povinnosti v sociálním pojištění plnit pouze elektronicky. Které, kdy a jak, to řešíme v dalším příspěvku.

S přibývajícím počtem očkovacích látek přibývá i množství rodičů, kteří s očkováním váhají nebo přímo proti němu vystupují. Pozornost laické i odborné veřejnosti se zaměřuje na bezpečnost očkování a složení vakcín. Kriticky hodnotí nejen samotné účinné látky, ale také zbytkové a pomocné látky. Proto je důležité vědět nejen, co vakcíny obsahují, ale i proč to obsahují a jaké je dosud dokumentované riziko těchto látek ve vakcínách.

Tyto a další informace najdete v tomto čísle časopisu.

*MUDr. Hana Taxová,
šéfredaktorka časopisu*

Redakční rada:

Prof. MUDr. Hana Hrstková, CSc.
přednostka I. dětské interní kliniky
LF MU Brno a FN Brno-Bohunice

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

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

Ing. František Elis
daňový poradce 0056

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

JUDr. Ing. Lubomír Janoušek
ředitel Finančního ředitelství
pro hlavní město Prahu

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

Jan Pištěk
odborný asistent,
akademický malíř

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

Chauvin ankerpharm GmbH

Medipos P&P • Merck Sharp & Dohme, s. r. o.

Mucos Pharma CZ, s. r. o.

NAVI Team, s. r. o.

www.vakciny.net • Země světa

> Transformace lékařské praxe z fyzické osoby na právnickou

Předpokládaná série článků, která bude v časopise postupně zveřejněna, reaguje na stále častěji se vyskytující dotazy, zda je pro poskytovatele zdravotních služeb (PZS) výhodnější podnikat formou fyzické, či právnické osoby.

Osobně jsem přesvědčen, že jednoznačná odpověď neexistuje.

Jsem si však jist, že každý PZS, který o transformaci uvažuje, by měl nejprve:

- a) získat maximum hodnověrných, především ekonomických, daňových a právních informací, charakteristických pro obě formy podnikání (fyzické a právnické osoby),
- b) tyto informace zodpovědně vyhodnotit s ohledem na svoje konkrétní osobní podmínky i na konkrétní podmínky jím provozované praxe a druhu poskytované zdravotní péče,
- c) nechat si zpracovat rozbor ekonomických a daňových, případně i dalších dopadů předpokládané transformace vycházející z dosahovaných či předpokládaných hospodářských výsledků.

Teprve po absolvování těchto tří kroků učinit konečné rozhodnutí.

Připravovaná série článků by měla:

- vymezit a rozebrat rozhodující rozdíly obou forem poskytování zdravotních služeb,
- vymezit případy, kdy forma poskytování zdravotních služeb nemá na řešení nastalých situací vliv,
- nastínit případný postup vlastní transformace z fyzické na právnickou osobu,
- odpovědět na nejčastěji se vyskytující dotazy k této problematice a reagovat na v tuto chvíli neznámé změny v právním prostředí, které nastanou po 1. 1. 2014.

První z předpokládané série článků se bude věnovat porovnání některých rozhodujících rozdílů v poskytování zdravotních služeb formou fyzické a právnické osoby

Rozhodující rozdíly v poskytování zdravotních služeb formou fyzické a právnické osoby

V dalším textu se předpokládá, že:

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

Fyzická osoba (FO) vede daňovou evidenci

Daňová evidence slouží ke stanovení základu daně z příjmu. Obsahuje údaje o příjmech a výdajích a dále pak údaje o majetku a závazcích. Daňová evidence je v podstatě velmi zjednodušenou a zredukovanou formou účetnictví. O účetnictví v pravém slova smyslu se ale nejedná. Daňovou evidenci příjmů a výdajů upravuje § 7b zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Daňová evidence je určena pro všechny podnikající fyzické osoby, které nepovedou podvojnou účetnictví a své výdaje nebudou prokazovat „paušálně“ (procentem z příjmů).

Daňovou evidenci nepovedou v žádném případě ty osoby, které jsou takzvanou účetní jednotkou (osobou vedoucí účetnictví). To se týká mj. právnických osob, které mají sídlo na území České republiky.

Právnická osoba vede účetnictví

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

V systému podvojného účetnictví je možno provádět uzávěrky měsíční i za období celého účetního roku. Podvojnou účetnictví musí povinně vést všichni podnikatelé zapsáni do obchodního rejstříku, např. právnické osoby.

Dílčí závěr

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

Příklady

Pokud PLDD provozující praxi jako FO nakoupí v závěru roku 2013 větší objem očkovacích látek, které do konce roku uhradí, bude výdaj spojený s tímto nákupem daňovým výdajem roku 2013.

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

Pokud lékař jakékoliv specializace provozující praxi jako FO uhradí v závěru roku 2013 např. nájem z nebytových prostor, v kterých ordinaci provozuje, bude tento výdaj daňovým výdajem roku 2013. Pokud stejnou úhradu provede lékař provozující praxi jako PO formou s.r.o., do daňově uznatelných nákladů bude moci zahrnout v roce 2013 pouze jednu desetinu uhrazené částky.

Fyzická osoba může uplatnit výdaje procentem z dosažených příjmů

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

Od 1. 1. 2013 dochází k omezení výše paušálních výdajů (výdajů uplatňovaných procentem z dosažených příjmů). Absolutní částka paušálních výdajů je pro fyzickou osobu – poskytovatele zdravotních služeb (PZS) omezena, a to částkou 800 000 Kč.

To znamená možnost uplatnění výdajů ve výši 40 % do hodnoty příjmů 2 miliony Kč. Zákon nezakazuje uplatnění výdajů procentem z dosažených příjmů i nad tuto hranici, výše paušálních výdajů se však nemůže zvyšovat.

Tento limit ve výši 800 000 Kč nelze obejít rozdělením příjmů na spolupracující osobu.

U provozovatele praxe, který zvolí postup uplatnění výdajů procentem z dosažených příjmů, nelze uplatnit slevu na vyživovanou manželku a daňové zvýhodnění na vyživované dítě.

Právnícká osoba možnost uplatnění nákladů procentem z vykázaných výnosů nemá

Dílčí závěr

Přestože pro zdaňovací období kalendářního roku 2013 přináší shora uvedené změny pro PZS významná trvalá omezení, je nezbytné si uvědomit, že možnost uplatňovat výdaje procentem z dosažených příjmů má pouze fyzická osoba, nikoliv osoba právnícká. Případnou transformací se PZS tohoto postupu do budoucna vzdává.

Fyzická osoba a nakládání s majetkem

Fyzická osoba může na základě svého uvážení vyřadit z obchodního majetku majetek do osobního užívání (např. osobní automobil, který bude nadále používat již jen pro soukromé účely).

Případné daňové dopady nastávají až v okamžiku dalších transakcí s tímto majetkem (prodej, darování).

Právnícká osoba a nakládání s majetkem

S.r.o. by musela osobní automobil lékaři jednateli prodat. Protože by se jednalo o prodej mezi spojenými osobami, muselo by být prodáno za cenu obvyklou (stanovenou znaleckým posudkem při respektování § 196a Obchodního zákoníku).

Příjem z prodeje by s.r.o. zdanila běžnou sazbou daně z příjmů.

Dílčí závěr

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

Fyzická osoba a solidární zvýšení daně

Zákon o daních z příjmů zavádí od 1. 1. 2013 zvýšení daně z příjmů fyzických osob o 7 % z rozdílu mezi součtem příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně podle § 6 (příjmy ze závislé činnosti) a dílčího základu daně podle § 7 (příjmy z podnikání) v příslušném zdaňovacím období a 48násobkem průměrné mzdy (strop vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení). **Výsledkem je částka 1 242 432 Kč.**

Jedná se o změnu dočasnou pro zdaňovací období kalendářních let 2013–2015.

Jeho uplatnění lze v některých případech předejít využitím institutu spolupracující osoby.

Právnícké osoby se solidární zvýšení daně nedotkne

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

Dílčí závěr

Ne každá fyzická osoba, které se solidární daň dotkne, má možnost využít institutu spolupracující osoby. Je však otázkou, zda je toto dočasné opatření dostatečně pádným důvodem k transformaci na s.r.o.

Lze však připustit, že se může jednat o příslovečný jazýček na vahách v případě, kdy PZS není definitivně rozhodnut, přičemž zcela nepochybně bude záviset i na tom, z jak velké částky bude daň odvádět.

Fyzická osoba a výše zdanění

Předpokládáme, že poskytovatel zdravotních služeb vykáže za zdaňovací období kalendářního roku 2013 rozdíl mezi průměrnými zdanitelnými příjmy a daňově uznatelnými výdaji (v Kč) ve výši 1 100 000 Kč.

Výpočet čistého ročního příjmu dle platné daňové legislativy

Rozdíl mezi zdanitelnými příjmy

a daňově uznatelnými výdaji = 1 100 000

Tento rozdíl mezi příjmy a výdaji je ročním základem daně fyzické osoby.

Zároveň se z něj vychází pro stanovení základu pro výpočet odvodu sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Daň z příjmu dle § 16 zák. č. 586/1992 Sb. (15 %) = 165 000

Snížení daně dle § 35 ba zák. č. 586/1992 Sb. = 24 840

Konečná daň z příjmů = 140 160

Platby pojistného a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Vyměřovací základ se odvíjí od § 5a odst. 1 zákona číslo 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dle kterého je vyměřovacím základem OSVČ pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti od roku 2006 částka 50 % příjmu ze samostatné výdělečné činnosti, a to po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení.

Počínaje dnem 1. 1. 2008 není daňově uznatelné, a to i přesto, že jeho úhrada je ze zákona povinná.

Pojistné představuje 29,6 % z vyměřovacího základu.

Vyměřovací základ je tedy roven 50 % z 1 100 000 Kč = 550 000

Odvod pojistného (550 000 Kč x 0,292) = 160 600

Platby zdravotního pojištění

Vyměřovací základ se odvíjí od § 3a odst. 1 zákona číslo 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění ve znění pozdějších předpisů, dle kterého je vyměřovacím základem OSVČ od roku 2006 50 % příjmů z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti, po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení.

Počínaje dnem 1. 1. 2008 není daňově uznatelné, a to i přesto, že jeho úhrada je ze zákona povinná.

Pojistné představuje 13,5 % z vyměřovacího základu.

Vyměřovací základ je tedy roven 50 % z 1 100 000 Kč = 550 000

Odvod pojistného (550 000 Kč x 0,135) = 74 250

Čistý roční příjem provozovatele praxe

Rozdíl mezi zdanitelnými příjmy a daňově uznatelnými výdaji =
= 1 100 000

Konečná daň z příjmů = 140 160

Odvod pojistného – sociální = 160 600

Odvod pojistného – zdravotní = 74 250

Celkem = 375 010

Čistý roční příjem provozovatele praxe = 724 990

Dle shora uvedeného výpočtu představuje čistý příjem poskytovatele zdravotních služeb-fyzické osoby 65,91 % z vykázaného základu daně či obráceně daňové zatížení poskytovatele zdravotních služeb-fyzické osoby včetně povinných odvodů sociálního a zdravotního pojištění je 34,09%.

Právnícká osoba a výše zdanění

Vycházíme ze stejného schématu jako v předchozím případě fyzické osoby.

Varianta 1

Hrubý zisk před zdaněním a započtením mzdy poskytovatele zdravotních služeb = 1 100 000

Hrubý zisk před zdaněním po započtení mzdy poskytovatele zdravotních služeb

(1 100 000 – 324 000) = 776 000

**Písemná právní,
daňová a administrativní
poradna
pro předplatitele časopisu
Informace
pro lékařské praxe
v roce 2013
ZDARMA!**

Výpočet mzdy poskytovatele zdravotních služeb

	Kalendářní rok 2012 (v Kč)
Hrubá měsíční mzda zaměstnance	20 000
Zdrav. poj. hrazené zaměstnancem	(4,5 %) 900
Zdrav. poj. hrazené zaměstnavatelem	(9 %) 1800
Sociální poj. hrazené zaměstnancem	(8 %) 1600
Sociální poj. hrazené zaměstnavatelem	(26 %) 5200
Základ daně – superhrubá mzda	27 000 (20 000 + 1800 + 5200)
Daň	4 050 (15 % z 27 000)
Měsíční sleva na dani na poplatníka	2070
Měsíční záloha na daň	1980 (4050 – 2070)
Čistá měsíční mzda zaměstnance	15 520 (20 000 – 900 – 1600 – 1980)
Daňový výdaj zaměstnavatele – měsíční	27000
Daňový výdaj zaměstnavatele – roční	324 000 (12 x 27 000)
Čistá roční mzda zaměstnance	186 240 (12 x 15 520)

Daň z příjmu právnických osob ($776\,000 \times 0,19$) = 147 440

Čistý zisk (hrubý zisk minus daň) = 628 560

Podíl na zisku ($628\,560 - \text{srážková daň } 0,15$) = 534 276

Čistý roční příjem provozovatele praxe

Čistá roční mzda = 186 240

Podíl na zisku = 534 276

Celkem čistý roční příjem provozovatele praxe = 720 516

Komentář:

Dle shora uvedeného výpočtu je v tomto konkrétním případě čistý příjem poskytovatele zdravotních služeb-fyzické osoby a poskytovatele zdravotních služeb-právnické osoby v podstatě stejný. Tato varianta vychází z předpokladu, že se poskytovatel zdravotních služeb musí nechat ve „svém“ s.r.o. zaměstnat, což je převládající a doporučený názor.

Varianta 2

Tato varianta vychází z předpokladu, že poskytovatel zdravotních služeb v tomto „svém zdravotnickém s.r.o.“ zaměstnán být nemusí.

Hrubý zisk před zdaněním = 1 100 000

Daň z příjmu právnických osob = ($1\,100\,000 \times 0,19$) = 209 000

Čistý zisk (hrubý zisk minus daň) = 891 000

Čistý roční příjem = podíl na zisku ($891\,000 - \text{srážková daň } 0,15$) = 757 350

V této variantě dosahuje čistý roční příjem poskytovatele zdravotních služeb 68,85 % z vykázaného hrubého zisku oproti 65,91 % u fyzické osoby.

Dílčí závěr

	Čistý příjem z 1 100 000 Kč	% z hrubého zisku
Fyzická osoba	720 720	65,52
Právnická osoba – varianta 1	720 516	65,50
Právnická osoba – varianta 2	757 350	68,85

Výše čistého příjmu je v obou základních variantách v podstatě shodná. Uváděná varianta č. 2 je riziková, neboť může být chápána jako obcházení zákona.

Fyzická osoba a ručení

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

Právnická osoba a ručení

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

Dílčí závěr

Otázka ručení je, jak vyplývá se shora uvedeného, relativně silným důvodem k případné transformaci.

U fyzické osoby lze rizika nepochybně velmi významně eliminovat „dobrou“ pojistnou smlouvou.

*Ing. František Elis,
daňový poradce 0056*

Ing. František Elis

Prachovská 245,

506 01 Jičín

e-mail: poradce@mybox.cz

www.elis-dane.cz

> Nový občanský zákoník a zdravotnictví

Mnozí poskytovatelé zdravotních služeb i lékaři se dotazují, jaké změny přinese do konkrétních vztahů mezi lékařem a pacientem, případně poskytovatelem zdravotní služby a pacientem, nový občanský zákoník. Další otázkou je, zda nový občanský zákoník, tak jak se někdy tvrdí, „nastartuje“ explozi astronomických částek, které na jeho základě budou soudy přiznávat v případech poškození zdraví a ztížení společenského uplatnění pacientům nebo jejich rodinám.

Dne 3. října se na toto téma konal celodenní seminář České lékařské komory za účasti ústavního soudce JUDr. Jiřího Nykodýma, předsedy senátu Nejvyššího soudu ČR, který se zabývá problematikou náhrad škody na zdraví, JUDr. Petra Vojtka a některých dalších právníků a odborníků, včetně celé řady advokátů zabývajících se právě problematikou náhrady škody na zdraví. Proto lze podat určitou informaci o tom, jak patrně nový občanský zákoník zasáhne do problematiky zdravotnictví a odškodňování.

Náhrada škody a nemajetkové újmy na osobnostních právech

Nově již nebude vedeno zvlášť řízení o náhradě škody u okresního soudu a jiné řízení o žalobě na ochranu osobnosti u krajského soudu. Tato nová úprava však nebude retroaktivní a řízení, která dosud probíhají, budou probíhat podle dosavadní právní úpravy. Nová řízení o náhradu škody a ochranu osobnosti však již budou probíhat v jediném řízení, a to u okresního soudu. Tento soud má společně rozhodnout jak o náhradě hmotné škody, tak i nemajetkové újmy.

Nemajetková újma zahrnuje veškeré strádání, které poškozený utrpěl v souvislosti s ublížením na zdraví, zejména utrpěnou bolest, duševní útrapy, případně ztížení společenského uplatnění. Má se vzít rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného ohrožení svého zdraví. Škůdce má peněžitou náhradou odčinit plně jak vytrpěné bolesti, tak újmy v zásahu do obvyklého způsobu života a rodinného života.

Nelze-li výši náhrady přesně určit, stanoví se podle zásad slušnosti.

V případě usmrcení nebo zvlášť závažného ublížení na zdraví má škůdce odčinit duševní útrapy manželovi, rodiči, dítěti nebo jiné blízké osobě peněžitou náhradou „vyvažující plně jejich utrpení“.

Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.

Určování výše náhrady škody a nemajetkové újmy

Dosavadní vyhláška č. 440/2001 Sb., o bodovém ohodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění, je bez náhrady zrušena.

Nový občanský zákoník stanoví pouze shora uvedená obecná kritéria pro rozhodnutí odškodnění za utrpěnou bolest, duševní útrapy a ztížení společenského uplatnění, případně též zásah do práva na ochranu života, zdraví, důstojnosti, soukromí a rodinného života.

Lékař nově nebude provádět bodové ohodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění podle zrušené vyhlášky, ale ve své zprávě popíše, jakou bolest, případně jaké ztížení budoucího uplatnění ve společenském životě utrpěl pacient.

Lékař podá soudu zprávu o tom, v čem konkrétně utrpěl pacient bolesti, jaká strádání fyzická a psychická prožil v souvislosti s utrpěnou újmou na zdraví a jak bude do budoucna případně omezen ve svém společenském uplatnění.

Jistá metodika k odškodňování újmy na zdraví jako nezávazný doporučující materiál sjednocující případnou soudní praxi však v současné době existuje.

Zejména v případě ztížení společenského uplatnění bude uplatňován nový

přístup s nezávazným využitím Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví vytvořený Světovou zdravotnickou organizací WHO.

Podle této metodiky budou hodnoceny čtyři komponenty, které budou klasifikovány podle určitých kvalifikátorů a budou znamenat určitý stupeň omezení poškozeného v procentech od nula do sta procent.

Judikatura, případně metodika pak stanoví absolutní částku pro stoprocentní vyřazení z tělesných aktivit a dalších funkcí a z toho lze posléze dovodit příslušné procento odškodnění konkrétního případu podle toho, zda půjde o obtíže lehké, střední, těžké či o úplné vyřazení.

Nepředpokládá se přitom, že by se přiznávala příliš vyšší procenta navýšení proti určené absolutní částce. Bude-li tedy známa výše tzv. absolutní částky pro odškodnění, lze ji řádově navýšit cca o deset až dvacet procent a z toho je možno vycházet jako z možného maximálního nejvyššího ohodnocení vzniklé újmy na zdraví, kterou lze v rozhodování soudů očekávat.

Jde o úvahu, kterou v současné době dotváří soudci o způsobu, jak bude judikatura Nejvyššího soudu ČR usměrňovat rozhodování soudů podle nové právní úpravy náhrady škody a nemajetkové újmy na zdraví.

Náhrada za usmrcení blízké osoby

Náhrada za usmrcení a nově i závažné ublížení na zdraví odčiněním blízkých osob toho, kdo byl usmrcen nebo mu bylo způsobeno zvláště závažné ublížení na zdraví, se již nebude řídit pevnými částkami, které dosud stanovil občanský zákoník.

Ten dosud stanovil v případě úmrtí pro nejbližší osoby odškodné ve výši 240 000 Kč pro každou z těchto nejbližších osob a taxativně stanovil výčet těchto osob.

V současné době bude individuálně zkoumáno, jak vřelý byl vztah jednotlivých pozůstalých blízkých osob k usmrcenému nebo poškozenému, a podle toho individuálně určována výše náhrady nemajetkové újmy za úmrtí blízké osoby, případně za závažné ublížení na zdraví blízké osobě.

V případě škody způsobené věcí je nová právní úprava pro poskytovatele zdravotních služeb příznivější než dosavadní.

Dosud poskytovatel zdravotních služeb odpovídal, bez ohledu na to, zda porušil, či neporušil své povinnosti, za škodu způsobenou povahou použité věci, ať již věc měla či neměla vadu.

Šlo o tzv. absolutní objektivní odpovědnost, někdy také nazývanou odpovědnost za výsledek. Nově odpovídá pouze za škodu, pokud použil věc vadnou (pak je možno uplatnit náhradu škody proti výrobcí), případně pokud použil věc chybně. Absolutní objektivní odpovědnost poskytovatele zdravotních služeb za škodu způsobenou použitým přístrojem, nástrojem nebo léčivým přípravkem tak zaniká.

Tato úprava však nebude platit retroaktivně a tam, kde dosud probíhají žaloby, které se opírají o tuto absolutní objektivní odpovědnost, bude použito dosavadní právní úpravy.

Vztahy lékař–pacient–zákonný zástupce podle nového občanského zákoníku

Zde je třeba konstatovat, že nový občanský zákoník a poměrně nový zákon o zdravotních službách nejsou vzájemně sladěny a některá jejich ustanovení si spíše odporují, než harmonují. Je to výraz určitého legislativního neúspěchu, kdy právní předpisy stejné právní síly (zákony) řeší pravidla chování ve stejných situacích poněkud odlišně či rozdílně, v některých případech dokonce protichůdně. Zdá se tedy, že by lékař měl držet v ruce nejméně dva zákony dříve, než bude moci učinit závěr o tom, zda může či nemůže určitý lékařský výkon provést.

Jak má tedy lékař jednat? Nesrovnalosti mezi novým občanským zákoníkem a zákonem o zdravotních službách nejsou nepřekonatelné, byť jsou v některých případech nepříjemné. Podle názoru jak ústavního soudce JUDr. Jiřího Nykodýma, tak předsedy senátu Nejvyššího soudu ČR JUDr. Petra Vojtky, i samotného hlavního autora nového občanského zákoníku Prof. JUDr. Karla Eliáše je zákon o zdravotních službách v poměru speciality k novému občanskému zákoníku a uplatní se přednostně. Jsou však situace, které nový občanský zákoník řeší, zatímco zákon o zdravotních službách je výslovně neřeší – pak je nutno uplatnit specifické pravidlo přijaté v rámci nového občanského zákoníku.

Pokud jde o tzv. zástupný souhlas v případě, že pacient nemůže o sobě rozhodovat a není k dispozici dříve vyslovené přání, podle nového občanského zákoníku rozhoduje přítomný manžel, rodič, jiná blízká osoba, a nelze-li ji zastihnout, osoba, která osvědčí o pacienta mimořádný zájem. Podle zákona o zdravotních službách se však vyžaduje především vždy přednostně souhlas osoby určené pacientem podle § 33 odst. 1 zákona o zdravotních službách – tedy osoby, kterou pacient určil k podávání informací a k nahlížení do zdravotnické dokumentace.

V daném případě bude mít jednoznačně přednost aplikace zákona o zdravotních službách, který je ve vztahu speciality k novému občanskému zákoníku, a přednost tedy bude mít osoba určená pacientem k získávání informací a nahlížení do zdravotnické dokumentace – tato osoba bude především oprávněna dávat za pacienta zástupný souhlas. Pouze není-li takové osoby, mohou to být i další osoby určené jak zákonem o zdravotních službách, tak občanským zákoníkem.

Zdravotní péče o nezletilé je novým občanským zákoníkem rovněž dotčena.

Poté, co bylo upraveno kritické ustanovení § 35 zákona o zdravotních službách, vyžadující k závažným zákrokům souhlas obou rodičů, přináší nový občanský zákoník sice poměrně shodnou právní úpravu jako zákon o zdravotních službách, avšak s jednou výjimkou.

Podle § 100 nového občanského zákoníku má-li být zasaženo do integrity nezletilého, který dovršil čtrnáct let a vážně zákroku odporuje, třebaže zákonní zástupci se zákrokem souhlasí, vyžaduje se souhlas soudu. Totéž platí u zletilého omezeného ve své svéprávnosti.

Pochopitelně v případě neodkladných zdravotních služeb se nezletilému pacientovi nebo pacientovi omezenému ve svéprávnosti poskytnou neodkladné zdravotní služby vždy. Jde-li však o zdravotní služby odkladné a pacient starší čtrnácti let jim vážně odporuje, neuplatní se souhlas zákonných zástupců, ale je třeba souhlasu soudu.

Informovaný souhlas a povinné varování pacienta

Podle § 94 a § 2639 občanského zákoníku je pacientovi vysvětlení řádně podáno, lze-li rozumně předpokládat, že pochopil způsob a účel zákroku, včetně očekávaných následků i možných nebezpečí pro své zdraví i to, zda připadají v úvahu také jiné postupy. Jde tedy o odpověď na otázky: **Co? Jak? Proč? Důsledky? Rizika? Alternativy?**

Toto ustanovení harmonuje s dosavadním ustanovením zákona o zdravotních službách a vhodně ho doplňuje. Navíc však podle § 2639 nového občanského zákoníku musí-li si poskytovatel být vědom, že u ošetřovaného vyvolal představu, že péčí o zdraví dosáhne určitého výsledku, ač ví nebo musí vědět, že výsledku nemusí být dosaženo, je povinen i toto ošetřovanému sdělit. Je-li určena písemná forma informování, ať již zákonem, poskytovatelem nebo pacientem, je třeba, aby tato varování obsahovala.

Navíc nový občanský zákoník stanoví, že žádá-li pacient informace od poskytovatele zdravotní služby písemně, má právo je obdržet v písemné formě i v případech, kdy se tyto informace na základě rozhodnutí poskytovatele písemnou formou neposkytují a kdy se běžně informovaný souhlas písemnou formou nevyžaduje. Jde o rozšíření ustanovení zákona o zdravotních službách, které je třeba respektovat.

Lege artis

Podle § 2643 nového občanského zákoníku poskytovatel zdravotních služeb postupuje podle smlouvy s péčí řádného odborníka, a to v souladu s pravidly svého oboru. Ošetřovaný sdělí poskytovateli podle svého nejlepšího vědomí potřebné údaje a poskytne mu součinnost podle rozumného očekávání, aby mohl splnit své povinnosti.

Toto ustanovení podle našeho názoru harmonuje s definicí náležité odborné úrovně zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách a vhodně ji doplňuje o povinnost pacienta sdělit poskytovateli potřebné údaje a poskytnout mu potřebnou součinnost podle rozumného očekávání, aby mohl splnit své povinnosti. Definice lege artis, která je širší a je obsažena v zákonu o zdravotních službách, samozřejmě nadále platí a skutečnost, že je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, potvrdil nedávno i Ústavní soud ČR.

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

> Recenze

Náš přední znalec medicínské práva JUDr. Mach v útlé knížce vzpomíná na svého dědečka, známého benešovského lékaře, i otce, primáře interního oddělení nemocnice v Červené Vodě.

Čtení krátkých, v naprosté většině humorných příběhů ze života obou protagonistů vede čtenáře k zamyšlení nad postavením lékaře za první republiky, protektorátu i v období „budování socialismu“.

Z popisovaných příběhů je zřejmé, že k tomu, aby byl lékař u pacientů oblíben, nestačí být pouze odborníkem. Stejně tak důležitá je jeho etika, a to vždy a za všech okolností, také v případě, že by byl sám ohrožen.

Dědeček, praktický lékař ovládající i stomatologii, byl před válkou soukromým lékařem, po válce, již jako starý pán, lékařem obvodním-zaměstnancem OUNZ. Měl osmihodinovou pracovní dobu a plat kvalifikovaného dělníka.

Před válkou bylo jeho postavení na malém městě výsadní. Váha Lékařské komory byla velká. Ti, kteří dnes kritizují „odborářskou činnost“ komory, se při čtení dozvědí, že již před válkou podporovala Lékařská komora stávku nemocničních sekundárních lékařů a vybízela lékaře pracující v terénu, aby stávku nekazili.

Obecně byl dědeček lékař bez velkého laboratorního či přístrojového vybavení, měl ale něco, co v dnešní přetechizované době mnohým z nás schází. Byl lékařem s velkou empatií ke svým nemocným bez ohledu na to, kolik korun, dnes bodů, to přinese.

Ve vzpomínkách na tatínka-primáře seznamuje autor mladé čtenáře (my starší si to dobře pamatujeme), jak to bylo za socialismu. Například nakolik mimořádnou událostí byla taková cesta na Západ a jak po návratu nebylo radno mluvit o tom, jak tam lidé žijí. Knihu jsem přečetl jedním dechem a vřele ji všem, zejména mladším lékařům, doporučuji.

Prof. MUDr. Pavel Pařko, DrSc.



> Vznik pracovního poměru podle nového občanského zákoníku

Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. (dále NOZ) v § 2401 stanoví, že pracovní poměr a práva a povinnosti, které z toho pro zaměstnance a zaměstnavatele vyplývají, upravuje jiný zákon.

To platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem i o dohodách o pracovní činnosti a dohodách o provedení práce.

NOZ tím „pověřuje“ zákoník práce (dále ZP), aby tyto otázky upravil ve své působnosti. To znamená, že ZP stanoví legislativní pravidla i pro vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, tedy podle vzájemného ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Význam NOZ pro vznik pracovního poměru tak spočívá zejména ve stanovení přístupu k obsahu a posouzení formy právního jednání, jakož i důsledků, které směřují k uzavření pracovní smlouvy a tím i pracovního poměru.

Ve smyslu tohoto legislativního postupu novelizoval ZP zákon č. 303/2013 Sb., kterým se v souvislosti s rekodifikací soukromého práva mění některé zákony (dále „změnový zákon“).

Právní jednání

NOZ přináší na tomto úseku zásadní změny, neboť právní úkony již nedefinuje. Právní úkony jsou legislativně nahrazeny pojmem „právní jednání“, která NOZ řadí mezi právní skutečnosti. **Podle § 545 NOZ právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.**

Právní jednání podle NOZ má širší následky. Zejména ty, které jsou **v něm vyjádřeny, a též ty, které plynou ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.**

Jedná se například o následek tohoto jednání, který vyplývá ze zvyklostí a může být druhou smluvní stranou vynucen. A to i tehdy, nebyla-li určitá povinnost v právním jednání (např. ve smlouvě nebo dohodě) sjednána.

Zvyklostí, na niž odkazuje § 545 NOZ, se rozumí určitá skutečnost, která je natolik dlouhodobě a pravidelně zachována v právním styku, že je spravedlivé očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy se na ni smluvní strany výslovně nedovolávají, případně ji neznají.

Např. v dohodě o pracovní činnosti souhlasí zaměstnanec s vysláním na pracovní cestu. V obsahu dohody (právního jednání) však není uveden nárok zaměstnance na poskytování cestovních náhrad. I když ZP v § 155 stanoví, že cestovní náhrady je možné tomuto zaměstnanci poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo a místo pravidelného pracoviště, nelze říci, že takový nárok není právním následkem vyplývajícím ze ZP nebo ze zvyklostí. V § 152 ZP je totiž uvedeno, že cestovní náhrady zaměstnanci vzniknou při pracovní cestě. Jinak by se mohlo jednat o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnavatele.

Zaměstnanec bude pracovat podle dohody se zaměstnavatelem doma. Ze zavedené praxe stran nebo zvyklostí může vyplývat, že k této práci, např. mzdové účetní, bude používat svoje pracovní prostředky, např. počítač, bez jejichž použití se specifická práce neobejde, i když to nebude v pracovní smlouvě nebo v dohodě sjednáno. V tomto případě by se uplatnilo právo „zvyklostí“ nebo „zavedené praxe“, že zaměstnavatel poskytne určité náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce. V zájmu nekonfliktnosti by bylo rozumné, aby smluvní strany si náhradu sjednaly přímo v konkrétní dohodě.

Rozumová vyspělost

Vzniku pracovněprávního vztahu zpravidla předchází jednání mezi budoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem. NOZ v § 4 a 5 vychází z určité rozumové vyspělosti jednajících osob. Každý může ve styku s jinou svéprávnou osobou důvodně předpokládat, že se jedná o osobu průměrné inteligence, která jedná s běžnou pečlivostí a opatrností.

Pro jednání např. o uzavření pracovní smlouvy NOZ stanoví další požadavky na uchazeče o zaměstnání. Kdo se ve styku s jinou osobou přihlásí k odbornému výkonu jako příslušník určitého povolání nebo stavu, dává tím najevo, že je schopen jednat se znalostí a pečlivostí, která je s jeho povoláním nebo stavem spojená. Bude-li se ucházet o zaměstnání příslušník určitého stavu (povolání), může budoucí zaměstnavatel důvodně předpokládat, že má určité schopnosti a dovednosti, jaké vyžaduje příslušná profese nebo stav.

Příslib zaměstnání

Vzniku pracovní smlouvy může předcházet shodný projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu pracovní smlouvu uzavřít. Pracovní smlouva může být sjednána jedině na základě právního jednání, které bylo učiněno svobodně, srozumitelně, vážně a určitě. Je-li dohoda o přijetí do zaměstnání uzavřena, pak z ní pro zaměstnavatele plynou i dohodnuté závazky. Ve většině případů je to povinnost, že zaměstnavatel uzavře s občanem pracovní smlouvu, a tím mu poskytne zaměstnání.

NOZ smlouvu o smlouvě budoucí (v personálních vztazích „příslib zaměstnání“) výslovně upravuje v § 1783. **Podle ní se jedna ze smluvních stran zavazuje, že po vyzvání v sjednané lhůtě (jinak do jednoho roku) uzavře budoucí smlouvu.**

Nesplní-li zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud. Povinnost k uzavření smlouvy nevzniká, jestliže se změnilo okolnosti, z nichž obě strany vycházely a na zavázané straně nelze rozumně požadovat splnění povinnosti k uzavření smlouvy.

Nepoctivé jednání

Dospějí-li strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod (§ 1729 odstavec 12 NOZ).

Například zaměstnanec ukončí jednání o uzavření budoucí pracovní smlouvy proto, že dostal výhodnější finanční nabídku od jiného zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Jedná se např. o úhradu mzdových nákladů na přesčasy, jejichž výkon si musel zaměstnavatel zajistit.

Pracovní smlouva

Základem zaměstnaneckého (pracovněprávního) vztahu je pracovní smlouva. Jedná se o nejdůležitější dohodu (smlouvu) v personálních vztazích.

V ní si zaměstnavatel musí sjednat se zaměstnancem všechny podmínky, za kterých bude práce vykonávána. Na tomto úseku pracovních vztahů dochází však k nejčastějšímu porušování ZP i s ohledem na nové prvky v pracovněprávních vztazích: rozvoj soukromopodnikatelské sféry, příliv zahraničního kapitálu, obměna zaměstnanců, kteří se zabývají personální a mzdověprávní agendou, apod. Podle § 34 odstavec 4 ZP je zaměstnavatel povinen ji uzavřít písemně. To i v případech, kdy dřívější právní úprava umožňovala ústní pracovní smlouvu, např. sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc.

Není-li pracovní smlouva písemná, zaměstnavatel sice poruší své povinnosti vyplývající ze ZP, ale tato smlouva není neplatná.

Adhezní způsob

NOZ obsahuje zajímavou „novinku“, která se může uplatnit při uzavírání smluv a dohod podle ZP. **Jedná se o způsob uzavírání smlouvy, nikoliv o smlouvu samotnou.** Podstata je v tom, že smlouva podle § 1798 NOZ nevzniká tak, že si strany obsah smlouvy ujednají, ale tím způsobem, že jedna strana předloží druhé hotový text smlouvy a druhá strana má možnost návrh buď přijmout, anebo odmítnout. Pro velký počet případů i v personální praxi je to postup racionální a z hlediska nákladů ekonomicky účelný. Při tomto způsobu uzavírání smluv nemůže však silnější strana vnutit slabší straně smluvní podmínky výhodné pro sebe a nevýhodné pro druhou stranu.

Nejtypičtější příklady z personální praxe mohou být pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy např. zaměstnavatel předloží zaměstnanci hotový text těchto dohod (zpravidla předtištěný formulář) a zaměstnanec se k němu vyjadřuje, případně uplatňuje námítky a další připomínky.

Nedodržení písemné formy

Nejčastěji se bude uplatňovat neplatné právní jednání při nedodržení písemné formy podle § 582 NOZ. Z této úpravy vychází i ZP. Smluvní strany budou moci nedostatek písemné formy právního jednání dodatečně odstranit s právními účinky od počátku tohoto jednání.

Neplatnosti se nebude možné dovolat v případě právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním.

To se týká zejména případů, kdy pracovní smlouva, již se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně, stejně jako u dohody o pracovní činnosti nebo u dohody o provedení práce.

Příklad:

Zaměstnanec začal pracovat podle ústní dohody o pracovní činnosti. Později si to rozmyslel a s odkazem „jen“ na ústní ujednání a dohodu předčasně ukončil. Jedná se o protiprávní jednání, neboť neplatnost dohody pro absenci písemné formy nemohl namítnout z toho důvodu, že již bylo započato s plněním.

Nejpříznivější výklad právního jednání

Důležitá je nová úprava § 18 ZP, kterou provádí změnový zákon (novela ZP od 1. ledna 2014).

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

Například den nástupu do pracovního poměru nebyl sjednán pevným datem, ale např. zněním „po ukončení studia“. Z tohoto právního jednání nevyplývá, zda dnem nástupu je první pracovní den v měsíci nebo první kalendářní den v měsíci.

Pro zaměstnance je s ohledem na posouzení nároku na dovolenou (trvání pracovního poměru po celý kalendářní měsíc) nejpříznivější den nástupu do pracovního poměru první den v kalendářním měsíci.

Neplatnost části pracovní smlouvy

Vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část právního jednání, kterou lze od jeho ostatního obsahu oddělit, je neplatnou jen tato část. Předpokladem ovšem je, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala-li by strana neplatnost včas.

O částečnou neplatnost právního jednání se jedná tehdy, když např. v pracovní smlouvě je ujednáno, že zaměstnavatel může zaměstnance v případě své potřeby převést na jakoukoli dobu na jinou práci. Toto ujednání je nezákonné, a tedy neplatné, avšak ostatní obsah pracovní smlouvy je platný, pokud neodporuje zákonu.

Stejně se bude posuzovat, jestliže v pracovní smlouvě bude dohoda, která má zaměstnavateli umožnit, aby zaměstnanec kdykoliv převedl na jinou práci, např. slovy „zaměstnanec bere na vědomí, že zaměstnavatel ho v případě potřeby převede na kteroukoliv práci“.

Taková doložka je neplatná, ale nečiní neplatnou celou pracovní smlouvu, ale jen tuto část.

Odstoupení od pracovní smlouvy

Forma pracovní smlouvy musí být písemná (nový § 34 odstavec 2 ZP). V tomto ustanovení se již nebude uvádět, že i změna pracovní smlouvy musí být písemná. Tato povinnost vyplývá z § 564 NOZ, že „vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě“.

Nově se upravuje, že odstoupení od pracovní smlouvy musí být písemné, jinak by takové jednání bylo právně bezvýznamné.

Zaměstnavatel může od ní odstoupit, jen nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce. Podmínkou je, že zaměstnanec nenastoupil do práce.

Zastřený pracovněprávní vztah

NOZ uvádí v § 551 a násl. uvádí další podmínky pro platnost právního jednání. O něj nepůjde, jestliže bude chybět vážná vůle jednajících osoby nebo jestliže nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem. Co bude vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle úmyslu jednajících, jestliže byl takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět.

Důležité je ustanovení § 555 odst. 2 NOZ. Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.

Podle tohoto ustanovení se např. bude posuzovat vztah mezi zaměstnavatelem a osobou, která pro něj vykonává práci v závislé činnosti a přitom si sjednala smlouvu podle obchodního zákoníku nebo podle živnostenského zákona. I když „formálně“ nebude uzavřen pracovněprávní vztah, bude se tato činnost posuzovat podle ZP. Jedná se o zastřené právní jednání a ve většině případů o práci na černo.

ZP definuje znaky a podmínky závislé práce (§ 2 a § 3), kterou musí zaměstnanec vykonávat v pracovněprávním vztahu. Sjedná-li např. smlouvu podle obchodního zákoníku a bude u zaměstnavatele pracovat se znaky závislé práce, jde o zastřený pracovněprávní vztah (práce na černo).

Bude-li občan vykonávat pro zaměstnavatele činnost s uvedenými znaky podnikání, jedná se o podnikání a měl by mít sjednanou „podnikatelskou“ (obchodně) právní smlouvu, např. podle obchodního zákoníku.

Sjedná-li však tuto smlouvu a nebudou znaky podnikání naplněny, ale bude se jednat o závislou činnost ve smyslu § 2 a 3 ZP, jedná se o zastřený pracovněprávní vztah. Ten bude posuzován a jeho důsledky budou řešeny podle § 555 odstavec 2 NOZ. I když bude uzavřena podnikatelská smlouva, budou se právní důsledky posuzovat v pracovněprávní oblasti.

To znamená, že může být i dodatečně vyměřena daň z příjmů, založena povinnost k odvodům na zdravotní a sociální pojištění apod. Zaměstnavateli i zaměstnanci může pak inspektorát práce uložit pokutu.

Legislativní požadavky na právní jednání

Sjednání pracovněprávního vztahu se neobejde bez splnění obecných legislativních požadavků, které stanoví NOZ.

Zaměstnavatelé je proto musí vzít v úvahu při právním jednání, které by vedlo ke sjednání pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Příklad:

Právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům. Favorizují se tak dobré mravy, zákon ustupuje do pozadí. Někdy má přednost tato zásada před sjednáním práv a povinností např. v pracovní smlouvě (§ 547 NOZ).

Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, pokud strany vadu dodatečně nezhodí. Např. smluvní strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) mohou napravit dodatečným písemným ujednáním dohodu o dočasném přidělení zaměstnance podle § 43a ZP. Nemohou však např. dodatečně napravit a sjednat zkušební dobu písemně, neboť tato doba může být sjednána nejpozději v den nástupu do práce (§ 582 NOZ).

Je-li důvod neplatnosti jen v nezákonném určení množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu, soud rozsah změní tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran. Návrhy stran přitom vázán není, ale uváží, zda by strana k právnímu jednání vůbec přistoupila a rozpoznala-li by neplatnost včas.

Například výpovědní doba by podle chybného určení data měla skončit 29. února, kdy únor měl jen 28 dnů. Soud tuto chybu napraví a konec výpovědní doby stanoví na 28. únor (§ 577 NOZ).

Neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.

Neplatné je například právní jednání, které je namířeno proti zvláštní ochraně zaměstnance (§ 580 NOZ).

JUDr. Ladislav Jouza,
odborník na pracovní právo

> Zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovněprávním vztahu

Pracovněprávní vztah (pracovní poměr a dohody o pracovní činnosti a o provedení práce) uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel. Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. (dále jen NOZ) a zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s rekodifikací soukromého práva (zákon č. 303/2013 Sb. – dále „změnový zákon“), přináší od 1. ledna 2014 do jejich pojmového vymezení a oprávnění sjednávat tyto vztahy významné „novinky“.

Kdo může pracovat

Mohlo by se zdát, že odpověď na otázku, kdo může pracovat, je jednoduchá. NOZ i změněný zákoník práce (dále ZP) sice možnost zapojit se do zaměstnání zjednodušuje, ale stanoví pravidla, kdo může být zaměstnancem.

ZP vychází z § 35 NOZ. **Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.**

Tím NOZ dává zmocnění ZP, aby tuto otázku upravil. ZP v § 6 uvádí, že zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr). Z § 6 ZP se tak vypouští znění, že zaměstnavatel nesmí s mladistvým sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Podle § 43 zákona č. 561/2004 Sb. (školský zákon) žák **splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.**

V § 54 tohoto zákona se dále stanoví, že žák, který splnil povinnou školní docházku a nepokračuje v základním vzdělávání, přestává být žákem školy 30. června příslušného školního roku. Vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku uvádí, že období školního vyučování končí dnem 30. června.

Z toho vyplývá, že žák, který ukončil povinnou školní docházku a dovršil 15 let, může si již o následujících prázdninách sjednat „brigádu“, např. dohodu o provedení práce. Tuto práci si však nemůže sjednat před ukončením povinné školní docházky.

Pracovněprávní vztah si však nemůže sjednat žák (dítě) ve věku do 15 let nebo tehdy, jestliže neukončil povinnou školní docházku. **NOZ v § 34 uvádí, že tyto nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost.**

Podmínky pro její uskutečnění stanoví zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále jen „ZOZ“) v § 121 a násl. O povolení k této činnosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Uvede v něm časové vymezení této činnosti s ohledem na zdraví dítěte a jeho bezpečnost, zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj, přiměřenost jeho věku a nebrání-li tato činnost jeho vzdělání nebo docházce do školy.

Povolení vydává úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupce dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte.

Rozumová vyspělost

Vzniku pracovněprávního vztahu zpravidla předchází jednání mezi budoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem. NOZ v § 4 a 5 vychází z určité rozumové vyspělosti jednajících osob. Každý může ve styku s jinou svépřírodní osobou důvodně předpokládat, že se jedná o osobu průměrné inteligence, která jedná s běžnou pečlivostí a opatrností.

Pro jednání např. o uzavření pracovní smlouvy NOZ stanoví další požadavky na uchazeče o zaměstnání. Kdo se ve styku s jinou osobou přihlásí k odbornému výkonu jako příslušník určitého povolání nebo stavu, dává tím najevo, že je schopen jednat se znalostí a pečlivostí, která je s jeho povoláním nebo stavem spojena.

Bude-li se ucházet o zaměstnání příslušník určitého stavu (povolání), může budoucí zaměstnavatel důvodně předpokládat, že má určité schopnosti a dovednosti, jak vyžaduje příslušná profese nebo stav.

Zaměstnavatel – právnická osoba

Vymezení pojmů „podnik“ a „podnikání“ v NOZ patří mezi nejvýznamnější „novinky“. Vzhledem k tomu, že NOZ ruší obchodní zákoník č. 513/1991 Sb., mají tyto definice pro pracovněprávní účely značný význam. Bude se z nich vycházet např. při posuzování práce načerno (tzv. nelegální práce).

Podle § 420 NOZ se za podnikatele považuje fyzická nebo právnická osoba, která samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku.

Novela ZP reaguje na vymezení „zaměstnavatele“ v NOZ novou právní úpravou v § 7 ZP. **Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.**

Zastupování zaměstnavatele

NOZ řeší právní zastupování zaměstnavatele obdobně, jako tomu bylo v dřívějším občanském zákoníku. V ustanovení § 430 NOZ uvádí, že **pověří-li podnikatel někoho při provozu obchodního závodu určitou činností, zastupuje tato osoba podnikatele ve všech jednáních, k nimž při této činnosti obvykle dochází.**

Podnikatele zavazuje i jednání jiné osoby v jeho provozovně, pokud byla třetí osoba v dobré víře, že **jednající osoba je k jednání oprávněna.** *Jestliže by např. zaměstnanec provozovny učinil nějaký právní úkon vůči třetí osobě (např. zákazníkovi), kterým by jeho zaměstnavateli vznikly povinnosti, bude to podnikatele zavazovat pouze tehdy, jestliže třetí osoba (zákazník) věděla, že zaměstnanec provozovny může za podnikatele jednat.* Překročili-li zástupce podnikatele (zaměstnavatele) zástupčí oprávnění, podnikatele právní jednání zavazuje. To neplatí, věděla-li třetí osoba o překročení nebo musela-li o něm vědět vzhledem k okolnostem případu. Takové jednání nebude zaměstnavatele zavazovat, neboť osoba nebyla v tzv. dobré víře.

V ustanovení § 16 NOZ jsou pravidla pro zastupování zaměstnavatele osobami, které jsou u něho v pracovněprávním vztahu obvykle v pracovním poměru. Tito zaměstnanci mohou zaměstnavatele zastupovat a jeho jménem právně jednat v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci. Přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. I zde tedy platí zásada „dobré víry“. *Např. personalista má obvykle ve svém pracovním zařazení (pracovní náplni) přijímání zaměstnanců do pracovního poměru. Z toho důvodu je tedy oprávněn zaměstnavatele zastupovat např. při sjednávání pracovní smlouvy nebo může dávat výpovědi z pracovního poměru. Pokud by tyto úkony činil jiný zaměstnanec, a není to jeho obvyklá činnost s ohledem na pracovní zařazení nebo funkci, nebylo by takové jednání právně platné.*

JUDr. Ladislav Jouza,
odborník na pracovní právo

> Změny ve skončení pracovního poměru

Mezi nejdůležitější změny v zákoníku práce (dále ZP) patří od 1. ledna 2014 okamžité zrušení pracovního poměru nezletilce zákonným zástupcem. Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle ZP. Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem (§ 35 nového občanského zákoníku – dále NOZ).

Zvýšení rodičovské odpovědnosti

Tato nová právní úprava akcentuje zvýšení rodičovské odpovědnosti, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti. Proto byla v občanském zákoníku oproti právnímu stavu platnému a účinnému ke dni 31. prosince 2013 právní úprava ve prospěch zákonného zástupce nezletilého zesílena. Toto zesílení rodičovské odpovědnosti je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Skutečnost, že fyzická osoba mladší 18 let se může sama zavázat k výkonu závislé práce, ještě neznamená, že je sama dostatečně způsobilá bránit se proti hospodářskému vykořisťování, včetně zaměstnávání pracemi, které jsou pro ni nebezpečné, škodící zdraví nebo tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji [čl. 1, 32, 34 a 36 Úmluvy o právech dítěte (č. 104/1991 Sb.)].

Od 1. ledna 2014 má zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího než 16 let právo rozvázat jeho pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud má za to, že to je v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance.

Aby se předešlo praktickým problémům platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, bude zapotřebí přivolení soudu.

Vzhledem k tomu, že má dojít k rozvázání pracovního poměru třetí osobou, bude mít zákonný zástupce, který okamžitě zruší pracovní poměr, právní povinnost doručit stejnopis tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Písemně, nebo ústně?

Podle § 20 odst. 3 ZP, který je platný do konce roku 2013, jsou jednostranné právní úkony, jako např. výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době apod., pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.

Pokud např. zaměstnanec s výpovědi nesouhlasí, musí její neplatnost uplatnit podle § 72 ZP u soudu, a to nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Nedodržení této lhůty znamená zánik práva (prekluzi) a pracovní poměr by skončil. Soud se v těchto případech nezabývá důvodností výpovědi, ale hodnotí, zda byla písemná.

Nová právní úprava řeší tyto situace za pomoci NOZ a změnového zákona jinak. **K takovému právnímu jednání, které nebude splňovat požadavek písemné formy, se nebude přihlížet.**

V případě výpovědi z pracovního poměru, která nebyla dána písemně, to bude znamenat neexistenci tohoto právního jednání.

Důsledky výpovědi (skončení pracovního poměru) nemohou nastat, neboť výpověď neexistuje.

Soudní řízení

V personální praxi takový postup a jednání smluvních stran, které by podaly ústní výpověď, by vůbec nevyvolalo zamýšlené právní důsledky, tedy skončení pracovního poměru.

Ten by nadále – i přes ústní výpověď – existoval.

Zaměstnanec bude mít možnost uplatňovat „odstranění“ nepříznivých právních a personálních důsledků v soudním řízení.

Žalobou (návrhem na zahájení řízení) podle změněného § 80 zák. č. 99/1963 Sb. (občanský soudní řád) se **může zaměstnanec domáhat určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není**, ovšem jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem. V případě skončení pracovního poměru nepochybně naléhavý právní zájem existuje.

Podle § 6 občanského soudního řádu soud v řízení postupuje předvídatelně a v součinnosti s účastníky řízení tak, aby ochrana práv byla rychlá a účinná a aby skutečnosti, které jsou mezi účastníky sporné, byly podle míry jejich účasti spolehlivě zjištěny. Ustanovení občanského soudního řádu musí být vykládána a používána tak, aby nedocházelo k jejich zneužívání.

Soud tedy může rozhodnout o tom, že pracovní poměr nadále trvá (existence právního vztahu).

Ústní výpověď dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce řeší ZP novým ustanovením § 77 odst. 4. Sice se nemůže použít § 72 ZP o skončení pracovního poměru, ale k ústnímu právnímu jednání se nepřihlíží.

Dohody nebudou ukončeny a zaměstnanec by se rovněž mohl „domáhat“ svých nároků u soudu.

Závaznost soudních rozhodnutí

Novela ZP závaznost soudní judikatury neřeší, ale určité vodítko nalezneme v NOZ a v občanském soudním řádu (zákon č. 99/1963 Sb.-dále jen „OSŘ“).

Největší počet rozhodnutí soudů vyššího stupně je právě v oblasti skončení pracovního poměru.

Je to pochopitelné, neboť výpovědní důvody uvedené v § 52 ZP mají v případech skutkové shodnosti soudy posuzovat stejně.

Podle § 226 OSŘ je soud 1. stupně vázán právním názorem odvolacího soudu v případě, že bylo rozhodnutí soudu 1. stupně zrušeno a byla-li věc vrácena k dalšímu řízení.

Odvolací soud rozhodnutí zruší například tehdy, jestliže dřívější řízení mělo takové vady, jako je nedostatek podmínek nebo že rozhodoval věcně nepřislusný soud.

Ke zrušení rozhodnutí může dojít také tehdy, jestliže ke zjištění skutkového stavu je třeba provést další důkazy navržené účastníky, které nemohou být provedeny v odvolacím řízení.

Nejsou-li podmínky pro zrušení, odvolací soud změní rozsudek nebo usnesení soudu 1. stupně. Je to tehdy, jestliže soud 1. stupně rozhodl nesprávně, ačkoliv správně zjistil skutkový stav a po doplnění dokazování je možné ve věci rozhodnout. NOZ se závaznosti judikatury dotýká nepřímo v § 10 a 13.

Nelze-li právní případ rozhodnout na základě výslovného ustanovení, posoudí se podle ustanovení, které se týká právního případu co do obsahu a účelu posuzovaného právního případu nejbližšího.

V § 13 NOZ vyslovuje vyvratitelnou domněnku ve prospěch účastníka soudního řízení.

Každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut.

Podmínkou je, že se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích. Byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky.

Zrušení ve zkušební době

Podle změněného § 66 odst. 2 ZP mohou pracovní poměr zrušit ve zkušební době zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z jakéhokoliv důvodu, případně bez důvodů.

Zrušení musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží.

Jde o právní jednání, které je nicotné, zdánlivé, jako by k němu vůbec nedošlo. Zrušení není však možné od 1. ledna 2014 v době 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti.

Nový § 333 ZP stanoví, že doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. To znamená, že zkušební doba sjednaná například od 1. ledna 2014 na tři měsíce končí dnem 31. 3. 2014.

Dříve se zkušební doba posuzovala jako lhůta a končila dnem, který byl rozhodující pro její počátek.

Podle dřívější právní úpravy by to tedy bylo dnem 1. 4. 2014.

*JUDr. Ladislav Jouza,
odborník na pracovní právo*

> Sousedská práva podle nového občanského zákoníku

Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. (dále NOZ) vytváří právní prostředí pro řešení tzv. sousedských sporů.

Ochrana vlastnického práva

NOZ klade důraz na ochranu vlastnického práva. V § 1012 stanoví, že **vlastník má právo se svým vlastnictvím v mezích právního řádu libovolně nakládat** a jiné osoby z toho vyloučit. Vlastníku se zakazuje nad míru přiměřenou poměrům závažně rušit práva jiných osob, jakož i vykonávat takové činy, jejichž hlavním účelem je jiné osoby obtěžovat nebo poškodit. **Jde o základní zásadu, která bude ovlivňovat činnost ÚSC ve správním řízení.**

Vlastník se musí zdržet všeho, co působí, že odpad, voda, kouř, prach, plyn, pach, světlo, stín, hluk, otřesy a jiné podobné účinky (imise) vnikají na pozemek jiného vlastníka (souseda) v míře nepřiměřené místním poměrům a podstatně omezují obvyklé užívání pozemku. To platí i o vnikání zvířat. Občan nesmí přivádět imise na pozemek jiného vlastníka (souseda) bez ohledu na míru takových vlivů a na stupeň obtěžování souseda. Výjimkou by byla situace, kdy by se takové jednání opíralo o vážný důvod. Jsou-li imise důsledkem provozu závodu (podnikatelské nebo výrobní činnosti) nebo podobného zařízení, které byly úředně schváleny, má soused právo jen na náhradu újmy v penězích. To platí i v případě, když újma byla způsobena okolnostmi, k nimž se při úředním projednávání nepřihlídělo. *Např. vznikl menší výrobní závod (provozovna – zaměstnavatel) s právní subjektivitou a v důsledku jeho činnosti uniká na sousedův pozemek prach a způsobuje hluk. Soused nemůže žalovat provozovatele podniku, aby se zdržel nepříznivého působení na jeho pozemek, může však požadovat náhradu v penězích. Soused má právo na náhradu újmy, která mu vznikla (např. odškodnění).*

Přímé imise

NOZ uvádí výčet jednotlivých druhů imisí v § 1013. Nejde o „seznam“ úplný, ale jen demonstrativní (příkladný).

Přímé imise (např. svod vody z okapu na cizí pozemek) jsou zakázány kromě situace, kdy soused bude mít k takovému zásahu do cizího vlastnictví zvláštní právní důvod.

Opačně lze posuzovat situaci, kdy je stékání vody z výše položeného pozemku na nižší pozemek přirozeným způsobem např. v důsledku deště, oblevy apod. V takovém případě soused nemůže požadovat, aby byl výše položený pozemek upraven tak, aby k stékání vody nedošlo.

Je-li pro níže položený pozemek nutný přítok vody, může soused na vlastníku výše položeného pozemku požadovat, aby odtoku vody nebránil v rozsahu, ve kterém vodu sám nepotřebuje.

Jinak tomu bude v případě, že ze stavby padá na sousední pozemek sníh nebo led. S tím je spojeno větší riziko i pro majetek na sousedním pozemku. Proto NOZ v § 2937 stanoví, že způsobí-li sníh nebo led pádem škodu, bude vlastník nemovitosti povinen k její náhradě bez zřetele k tomu, zda úpravu stavby jeho soused požadoval.

Nepřímé imise

Nepřímé imise představují vedlejší účinky nějaké činnosti. Jsou přirozeným důsledkem lidského soužití a nelze jim dokonale zabránit. Např. „sezonní hnojení pole s sebou přináší zápach, při chování kura domácího se to neobejde bez ranního kokrhání a chatovou osadou se čas od času rozlehne hluk kotoučové pily, sekačky nebo křovinořezu nebo se nese kouř z táboráku či z venkovního grilování“.

Nepřímé imise jsou protizákonné, jestliže pronikají k sousedovi v takové míře, která je místním poměrům nepřiměřená a současně obvykle užívání pozemku podstatně omezují.

V těchto případech se může soused proti nepřímým imisím bránit. To je zásadní rozdíl proti přímým imisím. Proti nim je možné se bránit, jen pokud vybočí z místních poměrů a podstatně omezí vlastníka nemovitosti v obvyklém užívání.

Například chování psů nebo domácího zvířectva, kteří způsobují nadměrný zápach a tím je nadmíru ohroženo právo souseda. V praxi komise pro veřejný pořádek obce byl řešen podobný případ, kdy zápach od domácího zvířectva pronikal do oken a bytu souseda, který tak nadměrně znemožňoval jeho noční odpočinek.

Rostliny a plody

Současná praxe ÚSC potvrzuje, že častým předmětem sporů jsou plody ze stromů a vysazování stromů, keřů a rostlin. NOZ řeší tyto otázky velmi podrobně v § 1016 a 1017.

Plody spadlé ze stromů a keřů na sousední pozemek náleží vlastníkovu sousedního pozemku.

To je rozdíl od dřívější úpravy, kdy plody ze stromu spadlé na sousední pozemek patřily vlastníkovu stromu. V těchto případech se může rovněž jednat i o přímé imise, jestliže např. strom na sousedním pozemku bude stínit a bránit přístupu světla a tak podstatně omezí užívání pozemku souseda.

Právo souseda zasáhnout do cizího vlastnictví je podmíněno. **Podle § 1016 odst. 2 NOZ se musí poměřovat zájem na nedotčeném zachování stromu a míra, v jaké podrost nebo převis působí dotčenému vlastníku škodu nebo obtíže.**

Dále je nutné brát v úvahu, že vlastník pečuje o své vlastnictví starostlivěji než jiná osoba. Neučiní-li to vlastník v přiměřené době poté, co ho o to soused požádal, smí soused šetrným způsobem a ve vhodné roční době odstranit kořeny nebo větve stromu přesahující na jeho pozemek. Podmínkou je, že mu to působí škodu nebo jiné obtíže převyšující zájem na nedotčeném zachování stromu.

Jemu také náleží, co z odstraněných kořenů a větví získá. Při této „svépomoci“ je však nutné přihlížet k místním poměrům a ke konkrétnímu případu. Právo souseda na odstranění stromu nebo jeho části nemůže být realizováno, jestliže například větve stromu sice přerůstají na jeho pozemek, ale jde o kout, kde je umístěn kompost nebo kde část pozemku není udržována apod.

Vysazování stromů

Občanský zákoník platný do 31. 12. 2013 neměl pravidla pro vysazování stromů v blízkosti pozemku souseda. NOZ upravuje tuto problematiku v § 1017.

Má-li pro to vlastník pozemku rozumný důvod, může požadovat, aby se soused zdržel sázení stromů v těsné blízkosti společné hranice pozemků, a vysadil-li je nebo nechal-li je vzrůst, aby je odstranil.

Pro stromy dorůstající obvykle výšky přesahující 3 m je přípustná vzdálenost od společné hranice pozemků 3 m a pro ostatní stromy 1,5 m. To však neplatí, stanoví-li odchylná pravidla jiný právní předpis, neplyne-li z místních zvyklostí něco jiného nebo je-li na sousedním pozemku les nebo sad či tvoří-li stromy rozhradu (např. živý plot).

Zvířata

Ocitne-li se na pozemku cizí movitá věc, vydá ji vlastník pozemku bez zbytečného odkladu jejímu vlastníku.

Musí mu umožnit vstupu na svůj pozemek a věc si vyhledat a odnést.

To platí zejména o chovaných zvířatech nebo o roji včel. Z § 1014 NPZ vyplývá, že vlastník nesmí nechat vnikat ze svého

pozemku na cizí pozemek žádná zvířata bez ohledu na to, zda je chová nebo zda taková zvířata na jeho pozemku žijí divoce (např. hlodavci, hmyz apod.).

Absolutní zákaz vnikání těchto zvířat na sousedův pozemek je však nemožný vzhledem k přirozenému chování některých zvířat, jako jsou například chování holubi nebo kočky. Předmětem ochrany souseda by byla situace, kdy by vnikání zvířat z pozemku souseda, bez ohledu na to, zda jsou vlastníkem chovaná či nikoliv, přesahovalo míru přiměřenou místním poměrům.

Sousedská práva v praxi obcí

Z nové úpravy sousedských práv uvedeme ještě některé druhy sporů, které se mohou objevit v každodenním životě:

- způsobila-li movitá věc na cizím pozemku škodu, může ji vlastník pozemku zadržet, dokud neobdrží jinou jistotu nebo náhradu škody,
- vlastník pozemku má právo požadovat, aby soused upravil stavbu na sousedním pozemku tak, aby ze stavby nestékala voda nebo nepadal sníh nebo led na jeho pozemek,
- na návrh souseda a po zjištění stanoviska stavebního úřadu může soud uložit vlastníkovu povinnost pozemek oplotit. Podmínkou je, že je to potřebné k zajištění nerušeného výkonu sousedova vlastnického práva a nebrání-li to účelnému užívání dalších pozemků,
- vlastník pozemku musí snášet užívání prostoru nad pozemkem nebo pod pozemkem, je-li pro to důležitý důvod a děje-li se to takovým způsobem, že vlastník nemůže mít rozumný důvod tomu bránit (např. převážení břemen firmou vzdušnou cestou);
- má-li pro to vlastník pozemku rozumný důvod, může požadovat, aby se soused zdržel zřizování stavby na sousedním pozemku v těsné blízkosti společné hranice pozemků.

Právní jednání

Řešení sousedských sporů bude probíhat v rámci „právního jednání“.

NOZ přináší na tomto úseku zásadní změny.

Právní úkony již nedefinuje. Jsou legislativně nahrazeny pojmem „právní jednání“, která řadí mezi právní skutečnosti. Podle § 545 NOZ právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

Dobré mravy

To je velmi rozšířené vymezení, které vyvolává důsledky nejen z právních předpisů, ale například i ze zásad dobrých mravů. **I k této zásadě budou muset ÚSC přihlížet, budou-li se zabývat sousedskými spory.**

V právních předpisech výklad pojmu „dobré mravy“ nenalezneme, jejich obsahem se však několikrát zabýval Nejvyšší soud ČR (např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č. 19/1998 Sb. rozh.). Podle judikatury se dobrými mravy rozumí „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.*“

Ekonomickou, právní i sociální integraci nabývají dobré mravy postupně mezinárodního (evropského) charakteru, který postupně převáží nad jejich dosavadním národním (státním) pojetím.

V rozporu s dobrými mravy je jednání (právní úkon), které se nepříčí zákonu, ani jej neobchází, ale přesto je z hlediska mravních zásad, na kterých spočívá společnost, nežádoucí.“

JUDr. Ladislav Jouza,
odborník na pracovní právo

> Rodina a zaměstnání

Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. (dále NOZ) některými ustanoveními zasahuje do pracovněprávních vztahů v rodině a mezi manžely.

Zastupování manželů

NOZ v § 696 řeší otázky zastupování manželů. **Manžel má právo zastupovat svého manžela v jeho běžných záležitostech.**

Toto právo jednoho z manželů se však neuplatní, sdělí-li předem manžel, který má být zastoupen, tomu, s nímž jeho manžel má právně jednat nebo má v úmyslu právně jednat, že se zastoupením nesouhlasí.

Zástupčí právo druhého manžela může na návrh manžela zrušit soud.

Ve světle této nové úpravy jsou změny v právních vztazích mezi manžely při podnikání a uzavírání pracovněprávního vztahu.

Vyloučení ze zastupování

Podle NOZ může manžel ze zastupování v běžných záležitostech druhého manžela vyloučit za podmínek uvedených v § 696 tohoto zákona.

To se však netýká záležitostí, které nejsou běžné. Mezi ně patří i podnikání jednoho z manželů. Např. přijetí občana do pracovněprávního vztahu k jednomu z manželů není manžel jako zaměstnavatel povinen dohodnout s druhým manželem (vyžádat si souhlas). Nejde o běžnou záležitost.

Manželé si však mohou podle § 716 NOZ ujednat tzv. smluvený majetkový režim. Spočívá v odděleném jmění i rozšíření nebo zúžení jeho rozsahu.

Smlouva může obsahovat jakékoli ujednání o rozsahu, obsahu, doby vzniku společného jmění, jednotlivých věcí i jejich souborů. Smlouvou lze změnit zařazení již existujících součástí jmění.

Údaje o příjmech manžela

Zajímavé je ustanovení § 688 NOZ. Manžel má právo na to, aby mu druhý manžel sdělil údaje o svých příjmech a stavu svého jmění, jakož i o svých stávajících i uvažovaných pracovních, studijních a podobných činnostech. Jde o významnou konkretizaci osobních práv, včetně údajů z pracovněprávní oblasti. V případě, že by manžel tyto povinnosti nesplnil, je možné se tohoto práva domáhat u soudu. To je však až nejkrajnější řešení.

NOZ zasahuje do pracovněprávní oblasti i v § 689. Manžel je povinen při volbě svých pracovních, studijních a podobných činností brát zřetel na zájem rodiny, druhého manžela a nezletilého dítěte. Příkladů z personální oblasti může být několik. Manžel má např. v úmyslu:

- uzavřít pracovněprávní vztah, kde by pracoval ve směnném provozu; tím by byl ohrožen zájem nezletilých dětí,
- sjednat se zaměstnavatelem dohodu o zvýšení kvalifikace, s čímž manželka nesouhlasí,
- zahájit podnikatelskou činnost, která by se dotkla ve svých důsledcích i druhého manžela.

Souhlas k podnikání

Má-li být součástí společného jmění manželů použita k podnikání jednoho z manželů a přesahuje-li majetková hodnota toho, co má být použito, míru přiměřenou majetkovým poměrům manželů, vyžaduje se při prvním takovém použití souhlas druhého manžela.

Nevyžádal-li si manžel souhlas druhého manžela, může se tento manžel dovolat neplatnosti takového jednání (§ 715 NOZ).

Souhlas manžela může nahradit rozhodnutí soudu. Jedná se tedy zejména o záležitosti v podnikání, které nelze považovat za běžné.

Je to např. tehdy, odmítá-li manžel dát souhlas k použití věci ze společného jmění k podnikání bez vážného důvodu a v rozporu se zájmem manželů, rodiny nebo rodinné domácnosti.

Vztahy mezi manžely

NOZ v § 688 stanoví, že manžel má právo, aby mu druhý manžel sdělil údaje o svých příjmech a stavu svého jmění, jakož i stávajících i uvažovaných pracovních, studijních a podobných činnostech. Obdobný „povinnostní“ charakter má § 689 NOZ. Manžel je povinen při volbě svých pracovních, studijních a podobných činností brát zřetel na zájem rodiny, druhého manžela a nezletilého dítěte, které nenabylo plné svéprávnosti a které žije spolu s manžely v rodinné domácnosti, případně dalších členů rodiny.

Důvodová zpráva k NOZ uvádí, že **osobní povinnosti a práva manželů nejsou přímo vynutitelné. Případné neplnění povinností, které odpovídají výslovně uvedeným právům, může mít zejména faktické důsledky.** Ty pak mohou nalézt i své právní odrazy, např. mohou jako skutečnost, která má zásadní vliv na existenci rozvodového důvodu, představovat zdůvodnění návrhu na zrušení manželství rozvodem.

V praktickém manželském a rodinném životě nebude zřejmě přicházet v úvahu, aby druhý manžel splnění uvedených zákonných povinností vymáhal soudně. V tomto případě by se nejednalo o harmonické manželství. *V personální činnosti se však setkáme se situacemi, kdy např. při rozhodnutí manžela pro studium při zaměstnání (např. zvyšování kvalifikace) by měl být brán zřetel na zájmy dětí, pokud by touto činností byla ztížena výchova malého dítěte. Podobně by měl brát v úvahu zájmy nezletilých dětí nebo rodiny manžel, který bude pracovat ve směnách.*

Rodinný závod

NOZ v § 700 uvádí nový pojem – rodinný závod. **Právní úprava tak řeší situace, kdy v závodě budou společně pracovat manželé nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do třetího stupně.** Dále se jedná o osoby s manžely sešvagřené až do druhého stupně. Na ty z nich, kteří trvale pracují pro rodinu nebo pro rodinný závod, se hledí jako na členy rodiny zúčastněné na provozu rodinného závodu.

Členové rodiny zúčastnění na provozu rodinného závodu se podílejí na zisku z něho i na nabytých věcech z tohoto zisku, jakož i na přírůstcích závodu v míře odpovídající množství a druhu své práce. Rozhodnutí o použití zisku z rodinného závodu nebo jeho přírůstků a dalších podstatných náležitostí se přijímají většinou hlasů členů rodiny.

Vztahy v rodinném závodě mohou být upraveny např. společenskou smlouvou o založení obchodní společnosti nebo družstva, smlouvou o tiché společnosti nebo smlouvou a ustanoveními jiného zákona o pracovním poměru.

V tomto případě se jedná zejména o zákoník práce a o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nová úprava tedy vyplňuje prostor, kdy **členové rodiny pro rodinný závod fakticky pracují, aniž se jejich práva a povinnosti spravují zvláště uzavřenou smlouvou.**

Praktičnost nové úpravy vyplývá zejména z toho, že nejsou-li práva a povinnosti zúčastněných osob řešena podle právní situace do 1. ledna 2014 smluvně nebo konkrétní úpravou, řídí se ustanoveními o bezdůvodném obohacení.

Nová úprava tedy znamená značné zjednodušení v případě např. při posuzování dlouhodobých faktických poměrů tohoto druhu, otázky skutkového dokazování a promlčení.

Tato situace, která je novými ustanoveními NOZ odstraněna, by měla přispět k dostatečné právní ochraně dotčených osob.

*JUDr. Ladislav Jouza,
odborník na pracovní právo*

> Ptali jsme se za Vás

Pracovnílékařské služby

Musí být nyní nově poskytovatel pracovnílékařských služeb pouze lékař se specializací všeobecné praktické lékařství? Nebo tyto služby může poskytovat i praktický lékař pro děti a dorost nebo třeba internista?

Jako pediatr jsem dosud potvrzovala pro své pacienty zdravotní stav na brigády, zdravotní průkazy. Jak budu postupovat nyní?

Pracovnílékařské služby opravdu nemůže poskytovat praktický lékař pro děti a dorost, ani internista, ale jen všeobecný praktický lékař, nebo specialista v oboru pracovní lékařství. Pracovnílékařské služby je však třeba odlišit od běžné posudkové činnosti. Pokud potvrzujete zdravotní způsobilost konat brigády či jinou pracovní činnost, doporučuji do potvrzení poznamenat, že toto potvrzení nenahrazuje vstupní prohlídku v kompetenci pracovnílékařských služeb. Tu by si měl zajistit vždy zaměstnavatel.

Nově jí není třeba pro dohodu o provedení práce – tedy brigádu. Pokud pro její vykonání je požadováno lékařské potvrzení o zdravotní způsobilosti (s výjimkou rizikových prací např. v dolech, apod.), stačí potvrzení registrujícího praktického lékaře – u dorostenců tedy praktického lékaře pro děti a dorost.

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

> Spolupracující osoby

Dotaz

V současné době řeším následující problém. Moje manželka je spolupracující osobou (administrativa) s maximálním podílem 540 000 Kč. Vzhledem ke skutečnosti, že moje nevlastní dcera s námi žije trvale v rodině a nemá zaměstnání, zvažuji možnost zavedení druhé spolupracující osoby (narůstající administrativa, péče o archiv apod.).

Mohu zaměstnat jako druhou spolupracující osobu nevlastní dceru, kterou jsem vychoval, má mé příjmení a žije s námi ve společné domácnosti?

Podíl 540 000 Kč bude asi nutno úměrně rozdělit mezi moji manželku a dceru?

Odpověď

Výpočet příjmů spolupracujících osob řeší § 13 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, který je uveden níže:

§ 13

Výpočet příjmů spolupracujících osob

Příjmy dosažené při podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti [§7 odst. 1 písm. a) až c) a odst. 2] provozované za spolupráce druhého z manželů a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení se rozdělují tak, aby podíl připadající na spolupracujícího manžela (manželku) nečinil více než 50 %; přitom částka připadající na spolupracujícího manžela (manželku), o kterou příjmy přesahují výdaje, smí činit nejvýše 540 000 Kč při spolupráci po celé zdaňovací období nebo 45 000 Kč za každý i započatý měsíc této spolupráce. V ostatních případech spolupráce manžela (manželky) a ostatních osob žijících v domácnosti s poplatníkem, popřípadě za spolupráce jen ostatních osob žijících v domácnosti s poplatníkem, se příjmy dosažené při podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti rozdělují na spolupracující osoby tak, aby jejich podíl na společných příjmech a výdajích činil v úhrnu nejvýše 30 %; přitom částka připadající v úhrnu na spolupracující osoby, o kterou příjmy přesahují výdaje, smí činit nejvýše 180 000 Kč při spolupráci po celé zdaňovací období nebo 15 000 Kč za každý i započatý měsíc spolupráce. U spolupracujícího manžela (manželky) a dalších spolupracujících osob musí být přitom výše podílu na společných příjmech a výdajích stejná. Příjmy a výdaje nelze rozdělovat na děti až do ukončení jejich povinné školní docházky a na děti v kalendářních měsících, ve kterých je na ně uplatňováno daňové zvýhodnění podle § 35c a 35d, nebo na manžela (manželku), je-li na něj (na ni) ve zdaňovacím období uplatněna sleva na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b).

Komentář

Při postupu podle tohoto paragrafu musí být v případě **spolupráce druhého z manželů dodrženy následující podmínky:**

1. musí jít o **příjmy dosažené při podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti** (§ 7 odst. 1 písm. a) až c) a odst. 2),
2. podnikání nebo jiná samostatná výdělečná činnost musí být **provozovaná za spolupráce** druhého z manželů (poplatník proto musí být i připraven na prokázání této skutečnosti při eventuální daňové kontrole – vést si alespoň základní měsíční evidenci o tom, jak druhý z manželů spolupracoval),
3. podíl spolupracujícího manžela (manželky) na příjmech a daňových výdajích **nesmí činit více než 50 %**,
4. v hodnotovém vyjádření částka na spolupracujícího manžela (manželku), o kterou příjmy přesahují výdaje, **nesmí činit více než 540 000 Kč** při spolupráci po celé zdaňovací období nebo **45 000 Kč** za každý i započatý měsíc této spolupráce,
5. podíl na společných příjmech a výdajích musí být u spolupracujícího manžela (manželky) **stejný**,
6. **na spolupracujícího manžela (manželku) nesmí být** ve zdaňovacím období uplatněna **sleva na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b) ZDP.**

Příklad

Poskytovatel zdravotních služeb (PZS) provozoval po celý rok 2013 svou činnost za spolupráce své manželky. Dosáhl příjmů ve výši 2 000 000 Kč a daňových výdajů ve výši 1 200 000 Kč. Příjmy a výdaje rozdělil za rok 2013 následovně:

na sebe:	na manželku:
příjmy	příjmy
1 000 000 Kč	1 000 000 Kč
(50 % z 2 mil. Kč)	(50 % z 2 mil. Kč)
výdaje	výdaje
600 000 Kč	600 000 Kč
(50 % z 1,2 mil. Kč)	(50 % z 1,2 mil. Kč)

Podíl příjmů připadající na manželku nečiní více než 50 % a částka připadající na spolupracující manželku, o kterou příjmy přesahují výdaje, není vyšší než 540 000 Kč (je pouze 400 000 Kč).

Výše podílu na společných příjmech a výdajích je u spolupracující manželky stejná a na manželku není za rok 2013 uplatňována sleva na dani podle § 35 ba odst. 1 ZDP.

Jsou tak splněny podmínky stanovené pro výpočet příjmů spolupracujících osob v § 13.

Komentář

V případě:

- a) spolupráce **druhého z manželů a ostatních osob** žijících v domácnosti s poplatníkem,
 b) popřípadě za spolupráce **jen ostatních osob** žijících v domácnosti s poplatníkem, **musí být dodrženy následující podmínky:**

1. musí jít o **příjmy dosažené při podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti** (§ 7 odst. 1 písm. a) až c) a odst. 2),
2. tyto osoby musí s poplatníkem nějakým způsobem **spolupracovat** (poplatník musí být připraven na prokázání této skutečnosti správci daně),
3. podíl na příjmech a daňových výdajích spolupracujících osob musí činit **nejvýše v úhrnu 30%**,
4. **v hodnotovém vyjádření** částka, o kterou příjmy přesahují výdaje, smí činit **v úhrnu nejvýše 180 000 Kč** při spolupráci po celé zdaňovací období nebo **15 000 Kč** za každý i započatý měsíc spolupráce,
5. **podíl** na společných příjmech a výdajích musí být **u spolupracujících manželů a dalších osob stejný**,
6. příjmy a výdaje nelze rozdělovat na děti **až do ukončení jejich povinné školní docházky** a na děti **v kalendářních měsících**, ve kterých je na ně uplatňováno daňové zvýhodnění podle **§ 35c a 35d**, nebo na manžela (manželku), je-li na něj (na ni) ve zdaňovacím období uplatněna sleva na dani podle **§ 35ba odst. 1 písm. b)**.

Příklad

PZS provozoval v roce 2013 svou činnost za spolupráce manželky, na kterou za rok 2013 neuplatňoval slevu na dani podle § 35ba odst. 1 ZDP, a dcery žijící s ním v domácnosti, na kterou neuplatňoval daňové zvýhodnění podle § 35c ZDP.

Dosáhl příjmů ve výši 2 000 000 Kč a daňových výdajů ve výši 1 200 000 Kč.

Příjmy a výdaje rozdělil za rok 2013 následovně:

na sebe:	na manželku a dceru v úhrnu:
příjmy	příjmy
1 400 000 Kč	600 000 Kč
(70 % z 2 mil. Kč)	(30 % z 2 mil. Kč)
výdaje	výdaje
840 000 Kč	360 000 Kč
(70 % z 1 200 000)	(30 % z 1 200 000)

Podíl na příjmech připadající na manželku a dceru v úhrnu nečiní více než 30 %, avšak částka, o kterou příjmy přesahují výdaje, která na ně v úhrnu připadá, je vyšší než stanovený limit 180 000 Kč, a to o 60 000 Kč (240 000 - 180 000).

Postup PZS by tak nebyl v souladu s § 13 ZDP. Aby splnil limit v hodnotovém vyjádření, tak by musel u spolupracujících manželky a dcery adekvátně snížit podíl, který na ně v úhrnu připadá na 22,5 % ((2 000 000 x 0,225) - (1 200 000 x 0,225) = 180 000)).

Do daňového přiznání samozřejmě uvede manželka a dcera (každá zvlášť), jaký podíl na příjmech a daňových výdajích na ně z úhrnu 22,5 % připadá.

Stanovisko Generálního finančního ředitelství

V pokynů GŘ D-6 je uvedeno, že:

„Příjmy dosažené při společném podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti se rozdělují na spolupracující osoby i v případě, že spolupracující osoba má kromě těchto příjmů i jiné příjmy podléhající dani z příjmů.

Způsob uplatnění daňových výdajů u těchto jiných zdanitelných příjmů spolupracující osoby není vázán (nemusí být shodný) na způsob uplatnění daňových výdajů rozdělovaných na spolupracující osobu.“

Komentář

To znamená, že jestliže manžel-PZS rozděluje na spolupracující manželku příjmy a výdaje z údajů podle své daňové evidence, tak manželka nemusí vést u svých dalších vlastních příjmů např. ze živnosti také daňovou evidenci a být tak vázána manželem.

Naopak může u svých vlastních příjmů uplatňovat výdaje bez prokazování ve výši příslušného procenta z příjmů podle § 7 odst. 7 ZDP.

Upozornění

Poplatníci by si měli uvědomit, že pokud bude spolupracovat jenom manželka (nebo manžel), tak lze na ně za stanovených podmínek rozdělit až 50 % příjmů a 50 % výdajů.

Pokud však bude spolupracovat např. manželka (nebo manžel) společně s dcerou, tak lze rozdělit maximálně pouze 30 % příjmů a 30 % výdajů.

Ve druhém případě je tak spolupráce manželky (nebo manžela) daňově znevýhodňována.

Ing. František Elis,
 daňový poradce 0056

> Elektronické předávání dat ČSSZ od 1. 1. 2014

Od ledna příštího roku platí pro všechny zaměstnavatele povinnost elektronické komunikace se správou sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatelé mají poslední měsíce na to, aby se připravili na povinnou elektronickou komunikaci se správou sociálního zabezpečení.

Od 1. 1. 2014 jsou totiž zaměstnavatelé **povinni** předepsané tiskopisy **podávat elektronicky**. Tato povinnost se týká **všech zaměstnavatelů**, což znamená, že v postavení zaměstnavatele může být i osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) nebo lékař, tedy **každý, kdo zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. Udělit výjimku pouze určité skupině zaměstnavatelů zákon neumožňuje.**

Uvedené se týká především tiskopisů, které lze elektronicky zasílat pouze formou datové věty (ve formátu XML):

- evidenční list důchodového pojištění,
- potvrzení o studiu (o teoretické a praktické přípravě) pro účely důchodového pojištění,
- přehled o výši pojistného,
- oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání),
- příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění.

Povinnost elektronického podávání dále podle zákona dopadá i na tiskopisy **Příhláška do registru zaměstnavatelů, Odhláška z registru zaměstnavatelů a Potvrzení pro účely výplaty vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství**, které lze od ledna příštího roku nadále zasílat prostřednictvím datové schránky či elektronické podatelny v běžných formátech, jako je např. PDF.

Ještě některá podání budou povinná?

Přehled tiskopisů je dostupný na webu ČSSZ – viz: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/seznam-predepsanych-tiskopisu-kttere-je-mozne-po-prechodne-obdobi-podavat-i-pisemne.htm>.

Obsahuje informace o přechodných obdobích i okamžiku, kdy tato období u jednotlivých tiskopisů skončí a bude třeba podávat je výhradně elektronicky.

Kdy ještě budeme moci využívat elektronické podávání a hlášení?

ČSSZ samozřejmě vítá, když i tiskopisy, kterým byla prodloužena výjimka, budou firmy, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) i sami lékaři zasílat ČSSZ elektronicky ve formátu datové věty. Jde o tiskopisy, které souvisejí s vykonávaním výdělečné činnosti z titulu OSVČ, a elektronickou neschopenku. Řešení má ČSSZ odzkoušené i připravené, stejně jako i pracovníky, kteří ochotně poradí a pomohou.

Jaká je současná situace s posíláním neschopenek?

Lékaři a zdravotnická zařízení budou moci další dva roky, tj. do 31. 12. 2015, posílat ČSSZ neschopenky v papírové podobě. Na dvouletém prodloužení výjimky se v polovině září dohodl ministr práce a sociálních věcí František Koniček s prezidentem České lékařské komory (ČLK) Milanem Kubkem a ústředním ředitelem ČSSZ Vilémem Kahounem.

Kde najdeme e-tiskopisy?

Připravené tiskopisy spolu s informacemi vč. stručného návodu jsou ke stažení na www.cssz.cz v sekci e Podání. Některé tiskopisy jsou rovněž zabudované jako moduly do speciálních software pro ekonomicko-personální a mzdovou oblast.

Co si musíme zařídit, abychom mohli posílat ČSSZ elektronická podání?

Základní přehled, co je potřeba pro elektronické podávání, poskytne jednoduchý návod na webu ČSSZ nebo pracovníci informační linky 585 708 290 – speciální call centrum pro e-Podání – i pracovníci správ sociálního zabezpečení. Nutné je připojení na internet, datová schránka nebo mít uznávaný elektronický podpis a registrace na příslušné správě sociálního zabezpečení.

Musíme si zařídit datovou schránku nebo některý certifikát a podpisový vzor? Který? Jako lékař používám již nyní tři odlišné způsoby předávání dat (portál VZP, portál ZP a ještě předávání do ZP MV). Budu moci některý z těchto systémů využít?

Pro odesílání e-Podání je třeba mít datovou schránku nebo uznávaný elektronický podpis. Systémy, které jsou určeny k zasílání e-Podání jiného typu a pro jiné orgány veřejné správy, nelze využít.

Jak mám prakticky postupovat, abych mohla 1. 1. 2014 začít? Mohu začít dřív?

Začít elektronicky komunikovat se správou sociálního zabezpečení mohou firmy, lékaři, OSVČ prakticky okamžitě. Stačí k tomu mít datovou schránku nebo uznávaný elektronický podpis.

V případě používání uznávaného elektronického podpisu a tzv. eNeschopenky je nutné též vyřídit si registraci na příslušné správě sociálního zabezpečení.

Na koho se mohu obrátit, pokud nebudu schopna této povinnosti dostát?

V praxi lze využít i služeb účetních firem nebo samostatných účetních. Podstatná je rovněž jejich registrace jako pověřených osob.

Na naše dotazy odpovídal tiskový odbor ČSSZ

Elektronické podání České správě sociálního zabezpečení

Seznámení se službou e - Podání

www.cssz.cz/cz/e-podani

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Co je služba e - Podání?

Služba e - Podání umožňuje pomocí internetu snadné elektronické **zasílání vybraných ze zákona povinných formulářů** z vašeho počítače z pohodlí domova nebo kanceláře. e - Podání přispívá k usnadnění a urychlení vzájemné komunikace klientů s Českou správou sociálního zabezpečení (ČSSZ). Tato služba využívá elektronické formuláře, které vyplněné údaje převádí do datové věty, a zároveň umožňuje automatickou kontrolu úplnosti vyplnění a logických vazeb. Klient má proto jistotu, že formulář vyplnil správně.

Které formuláře mohou zasílat pomocí služby e - Podání na ČSSZ?Jste-li **zaměstnavatel**, přes e - Podání můžete zasílat:

- Evidenční list důchodového pojištění (ELDP),
- Oznamení o nástupu do zaměstnání (ONZ),
- Přehled o výši pojistného (PVPOJ)
- Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění (NEMPRI),
- Potvrzení o studiu/o teoretické a praktické přípravě (POS).

Jste-li **osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)**, přes e - Podání můžete zasílat:

- Přehled o příjmech a výdajích OSVČ (OSVČ).

Mám zájem využívat službu e - Podání, co k tomu potřebuji?

Pro e - Podání je potřeba mít:

- zřízenou datovou schránku nebo uznávaný elektronický podpis¹⁾,
- nainstalovaný program Software602 Form Filler, který je zdarma ke stažení na www.602.cz²⁾
- elektronický formulář pro vyplnění a odeslání³⁾.

Vlastním datovou schránku. Jak na to?Pokud máte datovou schránku a nainstalovaný program Form Filler⁴⁾:

- stáhněte požadovaný elektronický formulář z webových stránek ČSSZ na www.cssz.cz/cz/e-podani/,
- formulář uložte do svého počítače a otevřete jej v programu Form Filler⁵⁾,
- formulář vyplňte, zkontrolujte, uložte a odešlete stiskem tlačítka na konci dokumentu „Odeslat do datové schránky“,
- vyplňte přihlašovací údaje vaší datové schránky a formulář se odešle do datové schránky ČSSZ pro e - Podání - ID 5ffu6xk (při odeslání se automaticky spáruje vaše datová schránka se speciální datovou schránkou),
- po odeslání formuláře do ČSSZ obdržíte do vaší datové schránky zprávu o výsledku zpracování.

Důležité: Pro odeslání více formulářů jednou datovou zprávou použijte tlačítko „přidat další formulář“. Netýká se služeb e - Podání OSVČ a PVPOJ, které musí obsahovat na jedno odeslání jen jeden formulář.

Vlastním uznávaný elektronický podpis. Jak na to?

Pokud vlastníte uznávaný elektronický podpis, je potřeba jej před využitím služby e - Podání nejprve registrovat na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení a současně registrovat osoby oprávněné k podávání formulářů. Bližší informace k registraci naleznete na webových stránkách ČSSZ: www.cssz.cz/cz/e-podani/zakladni-informace. Prostřednictvím uznávaného elektronického podpisu probíhá služba e - Podání přes speciální komunikační rozhraní ČSSZ, tzv. Veřejné rozhraní pro e - Podání (VREP).

Po splnění všech povinností s registrací na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení a nastavením uznávaného elektronického podpisu ve svém počítači můžete začít využívat službu e - Podání pomocí programu Form Filler⁶⁾:

- stáhněte požadovaný elektronický formulář z webových stránek ČSSZ na www.cssz.cz/cz/e-podani/,
- formulář uložte do svého počítače a otevřete jej v programu Form Filler⁷⁾,
- formulář vyplňte, zkontrolujte, uložte a odešlete stiskem tlačítka na ovládacím panelu „Poslat podání přes veřejné rozhraní“,
- zvolte z nabídky kvalifikovaný certifikát vašeho uznávaného elektronického podpisu a formulář se odešle přes VREP do ČSSZ,
- po odeslání formuláře program Form Filler okamžitě zobrazí zprávu o výsledku zpracování.

Důležité: Při odeslání přes VREP můžete poslat najednou více formulářů, až 1 500 formulářů. Netýká se služeb e - Podání OSVČ a PVPOJ, které musí obsahovat na jedno odeslání jen jeden formulář.

Mám speciální program pro správu své firmy, který generuje formuláře ČSSZ, ale neumožňuje jejich odeslání přes e - Podání. Jaké mám možnosti?

Zjistěte si, zda váš program umí export dat z formulářů do datové věty (ve formátu xml). Pokud ano, můžete svá data nainportovat do elektronického formuláře od ČSSZ a to v programu Software602 Form Filler pomocí funkce „Import dat do formuláře“. Odeslání provedete způsoby popsanými výše.

Kde získám podrobnější informace k využívání služby e - Podání?

Podrobnější informace o službě e - Podání naleznete na webových stránkách ČSSZ www.cssz.cz/cz/e-podani/ nebo se při řešení technických problémů můžete obrátit na call centrum ČSSZ pro e - Podání na telefonické lince 585 708 290.

Mohu ostatní formuláře rovněž zasílat elektronicky ČSSZ?

Ano. Ostatní formuláře, s výjimkou výše uvedených, lze na příslušnou **okresní správu sociálního zabezpečení** elektronicky zaslat dvěma způsoby – do její datové schránky (není potřeba uznávaný elektronický podpis) nebo na adresu její elektronické podatelny za předpokladu, že máte uznávaný elektronický podpis:

- stáhněte požadovaný formulář z webových stránek ČSSZ na www.cssz.cz/cz/tiskopisy/,
- formulář uložte do svého počítače a otevřete jej v programu Adobe,
- formulář vyplňte, zkontrolujte a uložte,
- formulář přiložte ke zprávě a odešlete zvoleným způsobem.

¹⁾ V současné době poskytují kvalifikovaný certifikát tyto společnosti:

- Česká pošta s.p.
- eIdentity, a.s.
- První certifikační autorita, a.s.

²⁾ Některé speciální (mzdové, účetní, personální) programy mohou obsahovat funkce i formuláře pro odeslání pomocí služby e - Podání ČSSZ. Pro tyto případy není nutné program Form Filler používat. Pro zjištění vlastností vašeho speciálního programu kontaktujte dodavatele/výrobce vámi užívaného programu.

> Úhradová vyhláška zrušena ústavním soudem

Dne 22. října 2013 Ústavní soud přijal a dne 30. října 2013 vyhlásil nálezný spisová značka Pl. ÚS 19/13, kterým konstatoval, že vyhláška č. 475/2012 Sb., o stanovení hodnoty bodu, výše úhrad zdravotních služeb a regulačních omezení pro rok 2013 je v rozporu s Ústavou České republiky a Listinou základních práv a svobod. Vyhlášku jako celek současně zrušil uplynutím dne 31. prosince 2014.

Lékaři se právem ptají, jaký smysl má zrušení vyhlášky k datu, kdy toto zrušení nebude mít po ekonomické stránce patrně prakticky žádný dopad na úhradu zdravotních služeb.

Ústavní soud argumentuje tím, že okamžité zrušení úhradové vyhlášky bez jakékoli náhrady by přineslo chaos, který by ničemu a nikomu neprospěl. Smyslem nálezu je závazně stanovit, co si příště může a co nemůže vydavatel vyhlášky dovolit z hlediska zachování ústavnosti. Konstatování, že vyhláška jako celek je protiústavní, má rozhodně větší smysl než případné zrušení některých jejích ustanovení ke dni přijetí nálezu. Ústavní soud v závěru svého nálezu výslovně upozorňuje, že „Zdravotní pojišťovny však mohou uplatnit regulační omezení ve vztahu k výši úhrad za rok 2013 pouze do konce roku 2014, přičemž při jejich uplatňování jsou povinny postupovat v intencích tohoto nálezu.

Možnost domáhat se v důvodných případech úhrady za poskytnutou neodkladnou péči i tehdy, došlo-li k překročení touto vyhláškou stanovených limitů, zůstává ve smyslu, jak byla uznána dosavadní judikaturou Ústavního soudu i Nejvyššího soudu, i přes závěr o odkladu vykonatelnosti nedotčena. Závěrem Ústavní soud dodává, že s ohledem na článek 89 odstavec 2 Ústavy je Ministerstvo zdravotnictví povinno postupovat při vydávání úhradových vyhlášek pro další roky (včetně roku 2014) takovým způsobem, aby ve vztahu k nim již dále nebyly relevantní výše uvedené derogační důvody.“

Článek 89 odstavec 2 Ústavy činí nálezy Ústavního soudu závaznými pro všechny orgány i osoby. Ministerstvo zdravotnictví tedy již nikdy nesmí vydat vyhlášku, která by byla v rozporu s uvedeným nálezem Ústavního soudu, což platí již i pro úhradovou vyhlášku na rok 2014, jak Ústavní soud výslovně v závěru svého nálezu upozorňuje. V tom je hlavním smyslem nálezu Ústavního soudu vydaného na základě návrhu skupiny 39 senátorů v čele s členkou představenstva ČLK MUDr. Alenou Dernerovou, který byl podán na podnět České lékařské komory.

Co v zásadě z nálezu Ústavního soudu vyplývá:

Vyhláška a limity poskytování zdravotních služeb, předepisování léčivých přípravků a vyžádané péče jsou výrazem svévole a libovůle, v rozporu s principy demokratického právního státu. Nepředvídatelnost dopadu regulací na poskytovatele je v rozporu s ústavními principy. Poskytovatel plní své povinnosti, předepisuje léčiva tak, aby léčba byla účinná, přičemž výsledkem může být předem nepředvídatelná sankce ve formě srážky úhrady. Totéž platí u limitů vyžádané péče.

Objem poskytovaných zdravotních služeb nemůže poskytovatel ovlivnit, protože je povinen příslušné zdravotní služby pacientům poskytnout, bez ohledu na to, zda jejich objem je či není překročen. Při překročení objemu se výše úhrady za další poskytnuté zdravotní služby snižuje o více než dvě třetiny, což nepokryje ani vynaložené náklady. Tím je dotčeno právo na podnikání. Může tím však být i dotčeno právo občanů na ochranu zdraví a bezplatnou zdravotní péči na základě veřejného pojištění za podmínek, které stanoví zákon.

Snížení úhrady nesmluvnímu poskytovateli za neodkladnou péči o 25 % není ústavně konformní a zakládá bezdůvodnou nerovnost v odměňování za stejnou práci. Zde je třeba vzít v úvahu, že provedl-li smluvní poskytovatel zdravotní výkony, které neměl nasmlouvané, ale které byly neodkladné, byla mu úhrada rovněž snížena jako nesmluvnímu poskytovateli.

Možnost uzavírání individuálních dohod mezi zdravotními pojišťovnami a poskytovateli zdravotních služeb, které se budou řídit jinými pravidly než úhradovou vyhláškou, jež nemá žádná transparentní pravidla, umožňuje nerovný přístup vůči poskytovatelům zdravotních služeb ze strany zdravotní pojišťovny. Vyhláška tak zcela nepřijatelně platila pro některé poskytovatele méně a pro jiné více.

Vyhláška je tak v rozporu s článkem 1 odstavcem 1 Ústavy, s článkem 1 a článkem 26 Listiny základních práv a svobod.

Pokud by Ministerstvo zdravotnictví při vydání nové úhradové vyhlášky nerespektovalo uvedený nálezný Ústavního soudu, porušilo by Ústavu České republiky. Česká lékařská komora a jistě i skupina senátorů, která podala návrh na zrušení úhradové vyhlášky, bude důsledně sledovat, zda nová úhradová vyhláška odpovídá kritériím vymezeným v nálezem Ústavního soudu.

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

> Kdy zaměstnavatelé a OSVČ neplatí zdravotní pojištění?

Lékaři vystupují ve zdravotním pojištění v roli jak osob samostatně výdělečně činných, tak zaměstnanců i zaměstnavatelů. Je pravdou, že lékaři jako zaměstnavatelé sjednávají pracovněprávní vztahy různé povahy, s různými osobami (třeba s důchodci nebo se ženami pečujícími o děti), poskytují zaměstnancům určitá plnění či benefity apod. Za jakých podmínek není povinností těchto subjektů platit pojistné na zdravotní pojištění?

Zaměstnavatelé

Pokud je pojištěnec zaměstnán, má ve zdravotním pojištění vyřešen svůj pojistný vztah právě tímto zaměstnáním, přičemž v příslušném kalendářním měsíci postačí dokonce i jen jeden den zaměstnání a za zbyvající část tohoto měsíce se (od 1. 7. 2002) žádné pojistné nedoplácí. Nutnou podmínkou je však skutečnost, že zaměstnání svých charakterem účast na zdravotním pojištění zakládá.

Obě tyto skupiny se podílejí na placení pojistného v zákonem stanoveném poměru (1/3 zaměstnanec, 2/3 zaměstnavatel). Pojistné však neodvádí ani zaměstnavatel ani zaměstnanec v případě:

- příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny (jedná se o příjmy podle § 3 odst. 4, § 4, § 6 odst. 7 a § 6 odst. 9 z. č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP))

- odměn žáků a studentů pouze u příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků za práci z praktického výcviku

- zaměstnání na dohodu o provedení práce s příjmem nepřevyšujícím 10 000 Kč

- osoby, která na dohodu o pracovní činnosti nedosáhla v kalendářním měsíci příjmu ve výši alespoň 2 500 Kč

(Poznámka: pro účely vzniku zaměstnání se ve zdravotním pojištění nesčítají příjmy na dohodu o pracovní činnosti nižší než 2500 Kč a u dohody o provedení práce nepřevyšující 10 000 Kč, ať už se jedná o příjmy u jednoho nebo u více zaměstnavatelů)

- poskytnutí neplaceného volna zaměstnanci, který:

1) vykonává veřejnou funkci nebo práci pro jiného zaměstnavatele a doloží, že subjekt, pro který je v té době činný, za něj odvádí pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu (8500 Kč od 1. 8. 2013),

2) je uveden v § 3 odst. 8 nebo v odst. 9 písm. c) z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů (například se jedná o osoby, za které platí pojistné stát, osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do patnácti let věku a další),

3) patří mezi osoby (zaměstnance), které nemají stanoven minimální vyměřovací základ [§ 3 odst. 8 písm. a) – c) z. č. 592/1992 Sb.], a to i v případě, když jsou v této skupině registrovány pouze po část kalendářního měsíce.

- nemoci zaměstnance po celý kalendářní měsíc.

Pokud však nemoc netrvá po celý kalendářní měsíc, musí být (mimo zákonné výjimky) odvedeno pojistné z poměrné části minimálního vyměřovacího základu. Tato podmínka platí například i v situaci, kdy zaměstnanec onemocní od 3. dne kalendářního měsíce (pondělí), je nepřetržitě nemocen do konce tohoto měsíce a za sobotu a neděli (1. a 2.) nemá žádný příjem – tato situace mohla reálně nastat v červnu 2013.

- kdy zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců (například pouze jednoho poživitele invalidního důchodu – bez ohledu na stupeň invalidity).

Takový zaměstnavatel může u poživatelů invalidního důchodu uplatnit v roce 2013 odpočet od dosaženého příjmu ve výši 5355 Kč. Pojistné se neodvádí v případě, kdy je zaměstnanci zúčtován hrubý příjem do výše odpočtu 5355 Kč a pobírá invalidního důchodu trvá po celý kalendářní měsíc. V případě pobírání tohoto důchodu pouze po část kalendářního měsíce musí být (se zohledněním odpočtu) zajištěn v tomto měsíci odvod pojistného alespoň z poměrné části minimálního vyměřovacího základu za kalendářní dny, ve kterých takový zaměstnanec poživitelem důchodu nebyl. S účinností praveděpodobně od 1. 1. 2014 se tato odpočitatelná částka zvyšuje na 5829 Kč.

Příjmy nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance

Ustanovení § 3 odst. 2 z. č. 592/1992 Sb. taxativním výčtem vyjmenovává příjmy (plnění), které se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnují proto, že jsou zde uvedeny jako výjimky, třebaže podléhají zdanění. Začlenění mezi zákonem určené výjimky je v tomto případě nadřazeno zdaňování příslušného příjmu.

Příjmy nezahrnovanými do vyměřovacího základu zaměstnance pro placení pojistného na zdravotní pojištění jsou například:

a) náhrady škody podle zákoníku práce

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

b) odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů (například podle zákoníku práce)

Aby se příjem z odstupného, dalšího odstupného, odchodného a odbytného nezahrnoval do vyměřovacího základu zaměstnance, musí být zúčtován v souladu s obecně závaznými právními předpisy, tedy například podle zákoníku práce.

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

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů (zaměstnavatel se ruší nebo přemísťuje nebo se zaměstnanec stane nadbytečným), přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné podle délky trvání pracovního poměru ve výši nejméně jedno až trojnásobku průměrného výdělku.

To znamená, že do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrne ani minimální odstupné, stanovené zákoníkem práce, ani jakýkoli násobek průměrného výdělku nad stanovenou minimální hodnotu.

Je-li obdobným způsobem ukončen pracovní poměr podle § 52 písm. d) zákoníku práce (pracovník nesmí konat práci z důvodu pracovního úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání), přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného výdělku.

V takových případech se jedná o odstupné vyplacené podle zákoníku práce, proto se pojistné na zdravotní pojištění neodvede. Naopak, zúčtuje-li zaměstnavatel zaměstnanci jako odstupné plnění podle § 52 písm. e) zákoníku práce (zaměstnanec pozbyl způsobilosti dlouhodobě vykonávat dosavadní práci), nejedná se o odstupné vyplacené podle této právní normy a jeho výše podléhá povinnosti placení pojistného. Tento postup vychází z ustanovení § 67 zákoníku práce.

c) odměny vyplácené podle zák. o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání.

Z hlediska posouzení plnění této povahy platí, že vytvoření a uplatnění vynálezu (zlepšovacieho návrhu) má souvislost s výkonem zaměstnání tehdy, odpovídá-li druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě.

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

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

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

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

e) plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání

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

Vybraná plnění, nezahrnovaná do vyměřovacího základu zaměstnance

V následujícím textu si blíže rozebereme jednotlivé druhy příjmů (plnění), ze kterých zaměstnavateli povinnost placení pojistného **nevzniká**.

Příjmy dani nepodléhající nebo od daně osvobozené

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

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

V následující analýze bych se zaměřil na charakteristiku některých plnění z pohledu zákonných ustanovení, včetně vazby na odvod pojistného na zdravotní pojištění.

Příjmy, které nejsou předmětem daně

Podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP se za příjmy ze závislé činnosti nepovažují a předmětem daně nejsou například náhrady cestovních výdajů, poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné v příslušných ustanoveních zákoníku práce (například v části sedmé hlavě třetí). Do vyměřovacího základu zaměstnance se ve zdravotním pojištění zahrnuje pouze ta část cestovních náhrad, která je předmětem daně. Obdobný postup platí i v případě hodnoty osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů podle zákoníku práce.

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

Příjmy od daně osvobozené

U těchto příjmů musíme rozlišovat, zda jsou osvobozeny:

- a) vždy, to znamená bez dalších doplňujících či omezujících podmínek nebo
- b) tehdy, jsou-li zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnuty z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení zajištění a udržení příjmu.

ad a) Příjmy vždy osvobozené od daně

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

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného jinými subjekty,
- hodnota přechodného ubytování maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně, nejedná-li se o ubytování při pracovní cestě; jedná se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí zaměstnancova bydliště;

- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění [ve smyslu ustanovení § 6 odst. 9 písm. p) ZDP] do výše 30 000 Kč ročně; to znamená, že v případě více zaměstnání v průběhu roku lze tento zákonný (dani a placení pojistného na zdravotní pojištění nepodléhající) nárok uplatnit i u více zaměstnavatelů.

ad b) Příjmy osvobozené za uvedených podmínek

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

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu ke spotřebě na pracovišti,
- nepeněžní plnění ve formě:

- možnosti používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě
 - příspěvku na sportovní akce a kulturní pořady.
- Jde-li o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté rodinným příslušníkům zaměstnance.
- hodnota nepeněžních darů poskytnutých za podmínek vyjmenovaných § 6 odst. 9 písm. g) ZDP do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance

Osoby samostatně výdělečně činné

U OSVČ platí specifické podmínky v případě nemoci. Rozhodným obdobím pro placení pojistného u OSVČ je kalendářní rok, jeho nejkratší poměrnou částí je pak kalendářní měsíc. Pokud OSVČ-lékař podniká třeba jen po část kalendářního měsíce, považuje se za OSVČ po celý tento kalendářní měsíc.

Jestliže nemoc trvá pouze po část kalendářního měsíce, nemá OSVČ v tomto směru žádnou úlevu, a pokud se jedná o hlavní zdroj příjmů, musí být i za tento měsíc zaplacen (alespoň minimální) záloha, neboli musí být u OSVČ při odvodu pojistného dodržen minimální vyměřovací základ.

Zcela jiné podmínky však platí za situace, kdy nemoc OSVČ trvá po dobu nejméně jednoho celého kalendářního měsíce. V ustanovení § 7 odst. 2 zákona číslo 592/1992 Sb. je uvedeno, že zálohy na pojistné se neplatí za kalendářní měsíce, v nichž byla OSVČ uznána po celý kalendářní měsíc neschopnou práce nebo jí byla nařízena karanténa podle zvláštních právních předpisů. Tuto skutečnost však musí OSVČ zdravotní pojišťovně průkazně doložit (zpravidla kopii neschopenky), neboť za běžného stavu není zdravotní pojišťovně tato skutečnost známa, respektive ji nemůže předpokládat. Tuto okolnost lze sice dokladovat i se zpětnou platností, nicméně jejím opožděným oznámením vzniká problém jak na straně OSVČ, tak následně u zdravotní pojišťovny, kdy dodatečně dochází ke změně výše placené zálohy včetně navazujícího odvodu pojistného z minimálního vyměřovacího základu, platného pro OSVČ.

V případě nemoci by OSVČ správně měla oznámit (a vykládat) zdravotní pojišťovně období trvání nemoci, tj. její zahájení a ukončení, pro řešení případných nesrovnalostí se v dané souvislosti přikládá k podávanému Přehledu potvrzení OSSZ (viz například Poučení k formuláři VZP ČR Přehled OSVČ za rok 2012).

Z obecného pohledu lze konstatovat, že pojistné se sice platí i za měsíce, kdy je OSVČ nemocná, nicméně zvýhodnění OSVČ spočívá ve skutečnosti, že pokud OSVČ měla nárok na výplatu nemocenského po celý kalendářní měsíc, nemusí být za tento měsíc dodržen minimální vyměřovací základ.

*Ing. Antonín Daněk,
odborník na zdravotní pojištění*

> Dopady změny zdravotní pojišťovny k 1. lednu 2014

Jedním ze základních práv pojištěnce v oblasti zdravotního pojištění je právo na výběr resp. změnu zdravotní pojišťovny. Tato problematika je upravena v § 11 odst. 1 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Za osoby nezletilé nebo za osoby bez způsobilosti k právním úkonům podává žádost o změnu zdravotní pojišťovny jejich zákonný zástupce.

I. Právo na změnu zdravotní pojišťovny

Jak se v dalším textu dozvíme, právo svobodné volby zdravotní pojišťovny nepřísluší každému občanovi České republiky.

Určen jeden termín

S účinností od 1. 12. 2011 platí, že zdravotní pojišťovnu lze změnit k 1. lednu následujícího kalendářního roku, přičemž přihlášku je pojištěnec nebo jeho zákonný zástupce povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně nejpozději 6 měsíců před požadovaným dnem změny.

Přihlášku ke změně zdravotní pojišťovny k 1. lednu kalendářního roku lze podat pouze jednu, k případným dalším přihláškám se již nepřihlíží, byť by byly podány ve stanovené lhůtě.

Narozené dítě je pojištěno u té zdravotní pojišťovny, u které je v den narození pojištěna jeho matka. Změnu zdravotní pojišťovny dítěte může jeho zákonný zástupce provést až po přidělení rodného čísla dítěti, a to ke dni uvedenému v předcházejícím odstavci – **u této první přeregistrace není nutno dodržet šesti-měsíční předstih pro podání přihlášky.**

Přijatá právní úprava tak stanovuje pouze jeden den v roce, ke kterému je možné standardní cestou změnit zdravotní pojišťovnu. Občan si však musí svůj záměr patřičně zvážit, neboť přihlášku je nutno podat zvolené zdravotní pojišťovně s nejméně půlročním předstihem.

To znamená, že pokud pojištěnec podal přihlášku ke změně zdravotní pojišťovny do 30. 6. 2013, stane se pojištěncem nově zvolené zdravotní pojišťovny od 1. 1. 2014. Pokud však byla tato přihláška podána ve druhém pololetí roku 2013 (nejpozději do 30. 6. 2014), dojde ke změně zdravotní pojišťovny až k 1. 1. 2015.

Nadále zůstávají výjimky

Změnit zdravotní pojišťovnu k jinému než výše uvedenému datu může pojištěnec pouze v přesně vyjmenovaných případech. Pokud zdravotní pojišťovna vstoupí do likvidace, nebo je u ní zavedena nucená správa, popřípadě ministerstvo zdravotnictví zjistí nerovnováhu v hospodaření zdravotní pojišťovny a vyhlásí ve sdělovacích prostředcích konkrétní den, jsou pojištěnci těchto pojišťoven oprávněni změnit zdravotní pojišťovnu v kratší lhůtě. Ke změně pak může dojít jen k 1. dni kalendářního měsíce, nejdříve však k 1. dni kalendářního měsíce následujícího po jedné z výše uvedených skutečností. Vstoupí-li například zdravotní pojišťovna do likvidace dne 7. 1., mohou její pojištěnci změnit zdravotní pojišťovnu nejdříve k datu 1. 2.

Kdy nelze práva na výběr zdravotní pojišťovny použít

Svobodná volba zdravotní pojišťovny je omezena pouze ve dvou případech. Jak je již výše uvedeno, je narozené dítě pojištěncem té zdravotní pojišťovny, u které je v den narození pojištěna jeho matka. Vojákovi v činné službě a osoby připravující se na službu vojáka z povolání jsou povinni pojištění u Vojenské zdravotní pojišťovny.

Registrace u zdravotní pojišťovny

Žádosti o registraci je zdravotní pojišťovna povinna bez průtahů vyhovět. Pojišťovna nesmí žádost pojištěnce odmítnout ani není oprávněna stanovit dobu pojištění nebo sama ukončit pojistný vztah. Pojištěnec si tedy (až na uvedené zákonné výjimky) sám svobodně rozhoduje, u které zdravotní pojišťovny bude, a jak dlouho, pojištěn.

II. Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Pokud zaměstnanec změní v průběhu zaměstnání zdravotní pojišťovnu, ovlivňuje toto jeho rozhodnutí placení pojistného zaměstnavatelem, který je plátcem pojistného za zaměstnance.

Písemné potvrzení zaměstnavatele

Při nástupu do pracovního poměru (zaměstnání) má zaměstnanec povinnost sdělit zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn.

Stejnou povinnost má i tehdy, stane-li se pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny v době trvání zaměstnání, kdy tuto povinnost splní do 8 dnů ode dne změny zdravotní pojišťovny.

Přijetí sdělení podle předchozích dvou vět je **zaměstnavatel povinen pojištěnci písemně potvrdit.**

Zaměstnavatel má právo požadovat na zaměstnanci nebo bývalém zaměstnanci úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny pojištěncem (zaměstnancem).

Platby „nové“ zdravotní pojišťovně

Podání informace o změně zdravotní pojišťovny má pro zaměstnavatele (i zaměstnance) klíčový význam, neboť zaměstnavatel musí následně přeměřovat platby pojistného zdravotní pojišťovně, ke které zaměstnanec k příslušnému datu přestoupil. Pokud zaměstnanec (a to i bývalý) tuto svoji zákonnou povinnost nesplní, vzniká zaměstnavateli – hromadnému plátcí – u zaměstnancovy bývalé zdravotní pojišťovny přeplatek na pojistném. Naopak zdravotní pojišťovna, které platby řádně náleží, bude po zaměstnavateli (neboť ten je v takovém případě partnerem zdravotní pojišťovny z hlediska placení pojistného) uplatňovat dlužné pojistné včetně penále. V této souvislosti nesmí zaměstnavatel opomenout přihlásit (odhlásit) zaměstnance u dotčených zdravotních pojišťoven prostřednictvím kódů „P“ („O“).

Častou příčinou nesprávného postupu zaměstnavatele při placení pojistného je tedy skutečnost, že zaměstnanec neoznámí svému zaměstnavateli změnu zdravotní pojišťovny v zákonné osmidenní lhůtě, případně oznámí tuto změnu opožděně. Je nabíledni, že na tuto skutečnost se dříve či později přijde. Buď ji zjistí sám zaměstnavatel nebo zdravotní pojišťovna v rámci výkonu své kontrolní činnosti.

Jak předejít problémům?

Již jsem uvedl, že neoznámení změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem způsobuje vznik přeplatku u jedné zdravotní pojišťovny (u té, které platby pojistného již nenáleží) a současně vznik nedoplatku na pojistném u té zdravotní pojišťovny, které úhrady správně patří. Aby zaměstnavatel předešel tomuto problému, doporučuji dotázat se v prosinci nebo v lednu vhodnou formou všech zaměstnanců, zda nezměnili zdravotní pojišťovnu k datu 1. 1. (případně i k jinému datu – viz výjimky výše uvedené). Zároveň je vhodné zaměstnance poučit v tom smyslu, že pokud by se v budoucnosti k takovému kroku (standardně do 30. 6.)

odhodlali, nejedná se v případě zaměstnání o jejich soukromou záležitost, nýbrž je jejich povinností sdělit tuto novou skutečnost zaměstnavateli.

Jiným řešením může být spolupráce se zdravotními pojišťovnami, kdy si může zaměstnavatel po dohodě nechat zaslat seznam zaměstnanců evidovaných u příslušné zdravotní pojišťovny, který si následně porovná se svou evidencí. Touto cestou se dají poměrně snadno identifikovat případné nesrovnalosti.

Při řešení přeplatku na pojistném nelze postupovat formou vzájemného vypořádání plateb mezi zdravotními pojišťovnami, neboť přeplatek na pojistném se vrací plátcí pojistného nebo jeho právnímu nástupci za předpokladu, že tento nemá vůči zdravotní pojišťovně žádný jiný splatný závazek. Řešením vzniklé situace může být i započtení přeplatku s následnou platbou (platbami) pojistného, nejlépe po dohodě se zdravotní pojišťovnou. V této souvislosti lze rovněž doplnit, že pojistné platí zaměstnavatel na účet té zdravotní pojišťovny, u které je pojištěnec (zaměstnanec) pojištěn.

První zaměstnanec u zdravotní pojišťovny

Může nastat situace, kdy zaměstnavatel přijme (do pracovněprávního vztahu, zakládajícího účast na zdravotním pojištění) zaměstnance pojištěného u zdravotní pojišťovny, jejíž pojištěnec dosud nezaměstnával, přičemž do stejné situace se může dostat i v případě oznámení změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem. Aby mohl zaměstnavatel řádně plnit za takového zaměstnance všechny své zákonné povinnosti, musí se nejprve přihlásit do registru zaměstnavatelů – plátců pojistného – u dané zdravotní pojišťovny vyplněním formuláře „Přihláška a evidenční list zaměstnavatele“ a následně pak přihlásit zaměstnance, za které bude platit pojistné. K přihlašování a odhlašování zaměstnanců slouží formulář „Hromadné oznámení zaměstnavatele“.

Skutečnosti rozhodné pro platbu pojistného státem

Zaměstnavatel je rovněž povinen sdělit v zákonné osmidenní lhůtě zdravotní pojišťovně skutečnosti rozhodné pro vznik (nebo zánik) povinnosti státu platit za zaměstnance pojistné, a to i těch případech, jestliže povinnost státu vznikla v době, kdy zaměstnanci poskytl pracovní volno bez náhrady příjmu za předpokladu, jsou-li mu tyto skutečnosti známy. Konkrétně se jedná například o přiznání (odejmutí) důchodu, nástup ženy na mateřskou dovolenou, ukončení nároku na zařazení jako nezaopatřené dítě (kódem „F“) apod.

Změnil-li tedy zdravotní pojišťovnu kupříkladu zaměstnaný poživatel invalidního důchodu, sděluje zaměstnavatel nově zvolené zdravotní pojišťovně jak skutečnost, že se stává jako zaměstnavatel plátcem pojistného za tohoto pojištěnce (kódem „P“), tak její nárok na platbu pojistného státem (kódem „D“).

Příjem zúčtovaný po skončení zaměstnání

Obzvláště obezřetný by měl být zaměstnavatel v situaci, kdy například do ledna zúčtuje zaměstnanci plnění (odměnu) po skončení jeho pracovního poměru. Pokud by totiž tento bývalý zaměstnanec změnil zdravotní pojišťovnu k 1. 1., muselo by být pojistné odvedeno již ve prospěch té zdravotní pojišťovny, ke které zaměstnanec přestoupil.

V takových případech doporučuji si vhodnou formou situaci u zdravotní pojišťovny ověřit. K obdobné situaci může dojít i při platbě z titulu konkurenční doložky.

Zaměstnanec ze státu podléhajícího režimu koordinačních nařízení EU

V souvislosti s účastí těchto osob v systémech sociálního zabezpečení (a tedy i ve zdravotním pojištění) je rozhodující, zda občan ze státu Evropské unie, případně z Norska, Islandu, Lichtenštejska nebo ze Švýcarska, předloží nebo nepředloží českému zaměstnavateli přenositelný dokument A1.

Tento doklad je rozhodující pro příslušnost této osoby k pojištění, neboli předložili tato osoba českému zaměstnavateli tento formulář, potvrzuje tím, že podléhá všem systémům sociálního zabezpečení státu, který formulář vystavil. Naopak pokud tento formulář předložen není, nebo se jedná o osobu ze států, na které se režim koordinace nevztahuje, je tato osoba účastna zdravotního pojištění v ČR, to znamená, že podléhá z titulu zaměstnání právním podmínkám českého systému veřejného zdravotního pojištění. Jedním z práv takové osoby je i právo na svobodný výběr zdravotní pojišťovny, u které chce být pojištěna. Pokud toto právo neuplatní, přihlašuje zaměstnavatel tohoto svého zaměstnance u VZP ČR.

III. Pohledávky v důsledku změny zdravotní pojišťovny

Pokud se v případě změny zdravotní pojišťovny nepostupuje důsledně podle zákona, má nesprávný postup finanční dopady u několika zainteresovaných subjektů.

Přeplatek versus nedoplatek

Nastane-li výše popsaná situace s přeplatkem resp. nedoplatkem pojistného, pak by měl zaměstnavatel prioritně řešit úhradu nedoplatku. Není vhodné čekat, až zdravotní pojišťovna přeplatek vrátí, neboť pojišťovna má ze zákona na provedení tohoto úkonu měsíční lhůtu, a to buď od podání žádosti plátce, nebo za situace, kdy sama existenci přeplatku zjistí.

Protože nedoplatek na pojistném způsobuje vznik penále při sazbě 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení, je žádoucí uhradit dle možností co nejdříve vzniklý nedoplatek, neboť dnem úhrady nedoplatku pojistného v plné výši přestává běžet penále.

Následně pak lze požádat druhou zdravotní pojišťovnu o vrácení přeplatku, jehož vznik a výše budou v podané žádosti specifikovány.

Žádost o prominutí penále

Stávající právní úpravou není zaměstnavatel nucen k tomu, aby si penále sám vypočítal a následně uhradil, i když tento postup je za daných okolností pro zdravotní pojišťovnu tím nejlepším možným řešením. Nelze pochybovat o tom, že zdravotní pojišťovna se o své pohledávky dříve či později úřední cestou přihlásí, nehledě na novou – desetiletou – promlčecí dobu (viz dále), kterou může pro vyměření a následné vymáhání svých pohledávek využít. Zaměstnavateli se v této souvislosti naskýtá možnost pokusit se o vyžádání určité úlevy. Jinými slovy, pokud si zaměstnavatel podá žádost o prominutí evidované částky penále, může mu zdravotní pojišťovna buď vyhovět v plném rozsahu, to znamená, že celé penále promine, nebo jej alespoň sníží.

Na prominutí vyměřeného penále však není právní nárok, ale zdravotní pojišťovna může takto učinit na základě analýzy situace, která vznik penále zapříčinila.

Jedním z logických zdůvodnění zaměstnavatele při podání žádosti o prominutí penále bývá vyjádření, že vznik penále sám nezapříčinil, ale jedná se o chybu ze strany zaměstnance (neoznámení nebo opožděné oznámení změny zdravotní pojišťovny).

Další okolností bývá konstatování, že příslušné finanční prostředky (pojistné) byly uhrazeny do systému veřejného zdravotního pojištění, byť nesprávně zdravotní pojišťovně. K těmto argumentům může příslušná zdravotní pojišťovna v rozhodovacím procesu přihlídnout, ale také nemusí.

Vesměs záleží na podmínkách, jaké mají jednotlivé zdravotní pojišťovny pro takové situace nastaveny, třeba i s přihlédnutím k bilančnímu vývoji ve zdrojích a potřebách systému. Proto nelze v žádném případě spoléhat na to, že podané žádosti o prominutí penále musí být v každém případě nějak vyhověno.

Z obecného pohledu nevadí, pokud zaměstnavatel registruje (být nespécifikované) penále a zdravotní pojišťovna toto nevyměří. Určitý problém může vzniknout tehdy, bude-li žádat o vystavení potvrzení o bezdlužnosti. V takových případech se vyžaduje, aby plátce neměl vůči zdravotní pojišťovně žádné závazky.

Uplatňování náhrady vůči zaměstnanci

Pokud zdravotní pojišťovna žádosti o prominutí penále nevyhoví, případně jí vyhoví pouze částečně, může zaměstnavatel uplatňovat takto vzniklou škodu vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel má právo požadovat na zaměstnanci nebo bývalém zaměstnanci úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny. V takových situacích se může zaměstnanec vyvinutí tehdy, pokud prokáže, že zaměstnavateli změnu zdravotní pojišťovny řádně oznámil.

Promlčení pohledávek

Do 30. 11. 2011 platilo, že právo zdravotních pojišťoven předepsat dlužné pojistné (i penále) se promlčovalo za pět let ode dne splatnosti. Změnou ustanovení § 16 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb. byla tato lhůta od 1. 12. 2011 prodloužena na 10 let, čímž dostaly zdravotní pojišťovny podstatně delší období pro vyměření a následné vymáhání svých pohledávek. Je také pravdou, že ani relativně dlouhá pětiletá promlčecí doba mnohdy nestačila k vyměření pohledávek nebo alespoň k provedení tzv. kvalifikovaného (neboli nároky zdravotní pojišťovny zachovávajícího) úkonu. Tímto úkonem se přerušil běh promlčecí doby, a pokud byl učiněn úkon ke zjištění výše pojistného nebo jeho vyměření, plyne nová (nyní již desetiletá) promlčecí lhůta ode dne, kdy se o tom plátce pojistného dozvěděl. Právo vymáhat pojistné (i penále) se promlčuje ve lhůtě deseti let od právní moci platebního výměru, jímž bylo vyměřeno, přičemž promlčecí doba neběží po dobu řízení u soudu.

Adekvátním způsobem se změnilý i podmínky pro vrácení přeplatku na pojistném nebo penále.

Změnou v § 14 odst. 1 zákona číslo 592/1992 Sb. se od 1. 12. 2011 nárok na vrácení přeplatku promlčuje za deset let od uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl.

Přeplatek u samoplátce

Přeplatek z důvodu nesprávného placení pojistného může vzniknout i u samopláteckých kategorií, kterými jsou ve zdravotním pojištění osoby samostatně výdělečně činné a osoby bez zdanitelných příjmů. Pokud taková osoba změni zdravotní pojišťovnu a nepřesměruje platby ve prospěch nově zvolené zdravotní

pojišťovny, dojde k již výše popisované situaci se vznikem přeplatku resp. nedoplatku pojistného či penále s identickými postupy při jejich předepisování, vymáhání, promíjení či promlčení.

*Ing. Antonín Daněk,
odborník na zdravotní pojištění*

> Kdo a kdy může čerpat ošetřovné?

Zákon o nemocenském pojištění pamatuje na situace, kdy se rodiče musejí o svého potomka **z vážných důvodů** postarat. Se začátkem nového školního roku proto Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) připomíná, **co je ošetřovné a kdo na něj má nárok. ČSSZ za 1. pololetí tohoto roku evidovala 216 836 případů ošetřovného a vyplatila 504 579 891 Kč.**

Ošetřovné je jednou z dávek nemocenského pojištění. Poskytuje se zaměstnanci vždy, **pokud jeho dítě mladší 10 let onemocní nebo se mu stane úraz.** V případě nemoci či úrazu **staršího dítěte náleží ošetřovné, pokud o potřebě jeho ošetřování rozhodne ošetřující lékař.**

Ošetřovné lze čerpat i v době, kdy zaměstnanec musí pečovat o zdravé dítě mladší 10 let proto, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno pro nepředvídanou událost (např. z důvodu havárie, epidemie, přírodní katastrofy), dítěti byla **nařízena karanténa** nebo **osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla.**

Kdo má na ošetřovné nárok a jak dlouho?

Na ošetřovné má nárok **zaměstnanec**, který nemůže pracovat, **protože se musí krátkodobě postarat o dítě. Ošetřovné se poskytuje i v situaci, kdy je potřeba ošetřovat nemocného člena domácnosti**, jehož zdravotní stav podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře **vyžaduje z důvodu nemoci či úrazu krátkodobou péči jiné osoby. Společnou domácnost** tvoří osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

Ošetřovné náleží **maximálně 9 kalendářních dnů** (vyplácí se i za soboty, neděle, svátky). Rodiče se **v průběhu 9 dnů mohou v ošetřování jednou vystřídat. Osamělý zaměstnanec** (např. rozvedený, ovdovělý), který má v trvalé péči dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, může **čerpat ošetřovné až 16 kalendářních dnů.** Ošetřovné se vyplácí do 1 měsíce od data, kdy zaměstnavatel odevzdal potřebné doklady příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Jaké doklady k žádosti o ošetřovné předložit?

„Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)“ vystaví **ošetřující lékař**, zaměstnanec jej doplní a **předá zaměstnavateli.** Aby mohla být dávka vyplacena, zaměstnanec odevzdá svému zaměstnavateli **potvrzení o ukončení nebo trvání potřeby ošetřování**, které vystavuje ošetřující lékař. **Pokud se rodiče v péči vystřídali**, uplatňuje rodič, který ošetřoval jako druhý v pořadí, nárok na ošetřovné na tiskopisu „Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči)“.

Dojde-li k uzavření školského nebo dětského zařízení, žádá zaměstnanec o ošetřovné tiskopisem „Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovné zařízení (školy)“ vydaným školou nebo školkou, kterou dítě navštěvuje, a s doplněnými údaji jej předá svému zaměstnavateli.

Komu ošetřovné nenáleží?

Nárok na ošetřovné nemají **osoby samostatně výdělečně činné**, dále zaměstnanci, pokud je jejich zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu, **zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce** či **zaměstnanci pracující z domova.** Nárok na ošetřovné nemá ani rodič, který ošetřuje nemocné dítě, pokud jiná osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku. Výjimkou je situace, kdy tato osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocní.

Kde získat další informace?

Dotazy k ošetřovnému zodpoví a s řešením konkrétní situace poradí **call centrum nemocenského pojištění** na telefonním čísle 840 406 040. Informativní výši ošetřovného spočítá „kalkulačka MPSV“.

tisková zpráva, ČSSZ

> Pomocné a reziduální látky ve vakcínách

Zájem o očkování v posledních letech dostává nový rozměr. Pozornost laické i odborné veřejnosti se zaměřuje na bezpečnost očkování a složení vakcín. Takzvaní odborníci, kteří nikdy žádnou vakcínu nekonstruovali, se s oblibou vyjadřují ke složení vakcín a kriticky hodnotí nejen samotné účinné látky, ale také zbytkové a pomocné látky. Do boje s tím se pustili jiní odborníci se stejnou znalostí jako mají kritici očkování. Proto nastal čas se erudovaně vyjádřit k tomuto tématu a uvést věci na pravou míru, aby si jak odborná, tak široká veřejnost udělala jasno, co vakcíny obsahují, proč to obsahují a jaké je dosud dokumentované riziko těchto látek ve vakcínách.

Látky ve vakcínách

Vakcíny se skládají z účinných, pomocných a reziduálních látek. Cílem konstituce vakcín jsou účinné látky, které tvoří imunogeny – tj. mikrobiálními komplety nebo jejich části.

Z důvodu stability konečné vakcíny se cíleně přidávají pomocné látky. Ty mají napomáhat udržovat stabilní pH prostředí, stabilizovat a chránit proteinové částice a udržovat prostředí účinné látky aseptické. Jsou-li vakcíny lyofilizované (suché), pak právě pomocné látky vytvářejí krystalickou strukturu tohoto pevného skupenství.

Vzhledem k charakteru biologické přímky účinných látek se do konečné vakcíny dostávají rovněž zbytkové, tj. reziduální látky („nečistoty“), obvykle z kultivace mikrobů.

V doporučení výrobců vakcín, tj. příbalové informaci a souhrnu vlastností přípravku, se musí uvádět množství účinné látky a minimálně seznam pomocných látek, případně i jejich množství. Výrobce může, ale nemusí dle evropské legislativy uvádět také reziduální látky. Jinak je tomu ve Spojených státech amerických, kde titíž výrobci mají povinnost uvádět i takové zbytkové látky, které jsou alespoň teoretickým rizikem snížené bezpečnosti daného očkování.

Bezpečnost konečné vakcíny bývá ověřována v mnoha studiích a dozorem nad léčivou (farmakovigilance) během jejího používání v praxi. To napomáhá stanovit snášenlivost nejen účinné látky, ale také pomocných a zbytkových látek v množství, která jsou v příslušné vakcíně.

Proto výrobci ve svém doporučení uvádějí kontraindikace a upozornění, která mohou být mimo jiné také v příčinné souvislosti s těmito pomocnými a reziduálními látkami.

Pomocné látky

Obvyklými stabilizátory prostředí vakcíny jsou pufrы (tlumicí roztoky), které vyrovnávají pH, což snižuje riziko odbourávání biologické účinné látky. Obvykle se používají fosfátové nebo sukcinátové pufrы a jedná se buď o minerální, nebo velmi bezpečné organické látky ve fyziologickém množství.

Specifickými stabilizátory jsou antacidy, které obsahují perorální vakcíny např. proti rotavirovým nákazám. Aby nebyla poškozena účinná látka kyselým prostředím v žaludku, přidávají se citrát sodný nebo uhličitán vápenatý. Dosud nebylo dokumentováno žádné riziko v souvislosti s používanými pufrы ve vakcínách, protože se obvykle jedná o látky ve fyziologickém množství.

Protože biologicky účinné látky nejsou zpravidla ve vodě rozpustné, přidávají se smáčedla, která zvyšují afinitu těchto látek k vodnímu prostředí a minimalizují tak jejich konformační změnu ve vodním prostředí. V seznamu pomocných látek vakcíny jsou zpravidla uvedeny jako Tween neboli Polysorbát. Jedná se o vysoce bezpečné látky, které se běžně používají v potravinářském průmyslu. Intolerance nebo přecitlivělost na tyto organické látky nebyla nikdy zaznamenána nebo prokázána.

Stabilizátory účinných látek mají za cíl uchovat konformitu biologické látky v takové podobě, aby dokázala dostatečně dobře imunizovat. K tomu se používají obvykle ve vodě nerozpustné hlinité sole (minerály) – nejčastěji hydroxid nebo fosforečnan (dnes již vzácně oxid hlinitý nebo vápenaté soli). V posledních letech se rozhořela diskuze o tom, že by tyto nerozpustné minerály mohly způsobovat závažná onemocnění (viz níže).

Ke stabilizaci se používá také lidský albumin (izolovaný nebo rekombinantně připravený). Stabilitu biologicky aktivních částic (živé vakcíny) nebo biologických látek (poly- nebo oligosacharidy, proteiny) lze dosáhnout lépe v tuhém než kapalném prostředí, proto se lze setkat s řadou vakcín v tuhém (lyofilizovaném) stavu, které se před použitím v roztoku rekonstituují. Před lyofilizací, což je proces odpařování za nízkých teplot pod vakuem, se k účinným látkám přidávají sacharidy (sacharóza, laktóza, manitol, sorbitol, dextróza) a/nebo želatina, tj. látky schopné krystalizovat a vytvářet tak nosnou strukturu pro účinnou látku (tzv. matice). Někdy se literárně setkáváme s uváděným teoretickým rizikem intolerance laktózy (případně i dalších cukrů). Nicméně tento typ reakce je u parenterálních vakcín s vysokou pravděpodobností eliminován, neboť uvedené cukry reverzně neprostupují do tenkého střeva, kde je odpovídající štěpící enzym (laktáza), a tak se v nezměněné formě vylučují močí.

Tomu rovněž přispívá relativně nízké množství (2,5–32 mg/dávka) v lyofilizovaných vakcínách proti hemofilovým a meningokokovým nákazám, proti spalničkám, příušnicím, zarděnkám a planým neštovicím.

Rizikovějším se stává želatina, jejíž množství ve vakcínách bývá v rozmezí 0,03–15,5 mg/dávka. Vůči ní mívají někteří jedinci přecitlivělost a skutečně byly dokumentované anafylaktické reakce v četnosti 0,81/100 000 dávek vakcíny proti spalničkám, příušnicím a zarděnkám. Potvrdilo se, že tito přecitlivělí mívají zvýšenou hladinu IgE protilátek specifických vůči želatině. V posledních letech se v České republice používají vakcíny bez přídavku želatiny, takže tato informace je v našem aktuálním prostředí jen okrajová.

K zajištění antimikrobiálního prostředí se do vakcín přidávají tzv. konzervans, která mají za cíl uchovat aseptické prostředí i po otevření primárního obalu. Tyto látky se hojně používaly v době, kdy se očkovovalo více dětí najednou z jednoho balení (tj. vícedávkové balení) a bylo třeba zajistit, že po otevření nebude vakcína kontaminovaná. Právě kontaminované vakcíny v první polovině 20. století byly nejčastější příčinou závažných až fatálních následků očkování. Proto se nejčastěji do vakcín přidával thiomersal (rtuťnatá sůl). Na přelomu tohoto tisíciletí Světová zdravotnická organizace vydala doporučení používat rtuťnaté sole jen v omezeném množství a jen v těch případech, pokud je to nezbytně nutné. Proto se dnes s rtuťnatými solemi, jako konzervans, setkáváme jen okrajově u vícedávkového balení. Naopak jednodávková balení vakcín tyto rtuťnaté soli buď neobsahují vůbec, nebo jsou nahrazeny jinými nertuťnatými konzervans, jako je např. 2-fenoxyethanol. Ten sice patří mezi vysoce bezpečné látky, ale existuje dokumentovaný případ snížené tolerance. Po očkování malého chlapce dvěma dávkami dětské vakcíny (DTaP) byl vždy do 24 hodin po očkování zaznamenán generalizovaný kontaktní ekzém. Chlapec byl pravděpodobně geneticky predisponován, neboť v rodinné anamnéze se objevila atopická dermatitida. Kožní senzitivitou byla prokázána přecitlivělost na 2-fenoxyethanol, a proto mu k doočkování byla podána vakcína obsahující thiomersal, kterou toleroval dobře bez postvakcinační reakce.

Jako indikátor případné kontaminace se používá fenolová červeň. Dojde-li k bakteriální kontaminaci vakcíny, pH se sníží a zabarvení vakcíny se změní z fialovo-červené do žluto-oranžové. Tento indikátor se velmi často přidával do vícedávkového balení, zatímco dnes se používá už jen omezeně, například v rotavirové vakcíně.

Je-li třeba docílit vyšší koncentrace účinné látky, přidávají se tzv. zahušňovač. Příkladem je škrob v rotavirové vakcíně, na který se zachytí živé virové částice, čímž se jejich koncentrace v dávce zvýší.

Reziduální látky

Zbytkové látky pocházející ze samotné výroby účinné látky bývají obvykle v množství pod detekovatelnou mezí běžných analytických metod. Někdy je výrobce uvádí jako médium v seznamu pomocných látek nebo je uvádí v upozornění a kontraindikacích. Jedná se především o alergizující zbytkové látky z výroby, jako např. vaječné nebo kvasinkové proteiny a antibiotika. Pro osoby přecitlivělé na kravské mléko s prokázanými IgE protilátkami může některé očkování představovat zvýšené riziko anafylaktických či alergických reakcí na zbytkový kasein, jehož přítomnost ve vakcínách není pro výrobce v Evropě povinná uvádět.

Všechny vakcíny proti tetanu jsou vyráběny kultivací bakterie Clostridie tetani v médiu, které vždy obsahují kasein. Ten se rovněž stává součástí média při kultivaci některých pneumokoků. I přes technologicky vyzrálý proces čištění nelze odstranit molekulární zbytek kaseinu, což představuje potenciální alergen pro osobu s prokázanou IgE-přecitlivělostí na kasein. Byly dokumentovány anafylaxe po aplikaci vakcín s tetanickou složkou jak u dětí, tak dospívajících. I když se jedná o velmi vzácnou reakci (39 případů u osob ve věku 0–17 let v letech 2007–2010 v USA), nelze ji podceňovat. Kombinované vakcíny DTaP a Tdap obsahují v dávce 4–10 ng kaseinu. Osoby s anamnézou této přecitlivělosti měly IgE specifické vůči kravskému mléku v hladinách vyšších než 50–100 MU/l. Reakce se objevovaly buď bezprostředně po aplikaci, nebo nejpozději do 1 hodiny po očkování. Byl popisován kašel, dušnost, kýčání, sípání, tlak na hrudi, zrudnutí obličeje a krku, otok obličeje, generalizovaná vyrážka, kopřivka. Odhaduje se, že asi 1–3 % dětí mladších 3 let mívají přecitlivělost na vaječné proteiny. Vaječné proteiny se v reziduálním množství objevují ve vakcínách jako zbytkové látky z kultivace na kuřecích fibroblastech nebo embryonovaných vejcích. Výhradně se s nimi lze setkat jen u virových vakcín jak inaktivovaných, tak živých.

V minulosti bylo dokumentováno několik málo případů anafylaktické reakce po očkování proti chřipce v příčinné souvislosti s reziduálním množstvím vaječného proteinu u přecitlivělých osob. Dnešní chřipkové vakcíny jsou mnohem čistší, tj. s nižším obsahem reziduálních bílkovin, proto se odhaduje, že incidence anafylaktických a alergických reakcí je méně než 1 případ na 1 000 000 podaných dávek.

Bezpečné reziduální množství vaječných proteinů ve vakcínách se považuje nižší než 0,6 µg v dávce, což splňuje většina u nás dostupných chřipkových vakcín (≤ 0,05 µg: Fluarix, Vaxigrip, IDFlu, Inflexal V; ≤ 0,10 µg: Influvac; ≤ 0,2 µg: Fluad).

Nízké riziko postvakcinační alergické reakce se hodnotí, pokud jedinec má prokázanou zvýšenou hladinu IgE specifických vůči vaječnému ovalbuminu, ale po konzumaci vajec nebyla zjištěna buď žádná nebo jen mírné gastrointestinální nebo kožní reakce. Naopak za zvýšené riziko postvakcinační reakce se považuje, pokud jedinec má prokázanou zvýšenou hladinu IgE specifických vůči vaječnému ovalbuminu, léčí se s astmatem, v anamnéze má respirační nebo kardiovaskulární reakce po konzumaci vajec.

V dnešních vakcínách obsahujících složky proti spalničkám a příušnicím je reziduálních vaječných proteinů množství nižší než 0,04 ng/dávka. Literárně byly v 80. letech minulého století publikovány pouze 2 případy anafylaktické reakce vyvolané reziduálními vaječnými proteiny po očkování vakcínou proti spalničkám. V obou případech se jednalo o děti s prokázanou alergií na vaječné proteiny a po očkování se u nich pozorovala vyrážka, sípání, pokles krevního tlaku a angioedém. Protože mnoho pozdějších prospektivních i retrospektivních studií prokázalo absenci závažných reakcí po MMR očkování osob s touto alergií, stávající celosvětové doporučení nevyžaduje před aplikací MMR vakcíny provádět kožní senzitivitu u těchto jedinců. Ačkoli výrobci MMR vakcín upozorňují na možné riziko reakce přecitlivělosti z důvodu reziduálních vaječných proteinů, celosvětové doporučení tuto přecitlivělost nepovažuje za kontraindikaci pro MMR očkování.

Také výrobci vakcín proti klíšťové encefalitidě považují přecitlivělost na vaječné proteiny za kontraindikaci očkování, ačkoli retrospektivní sledování očkování osob s touto přecitlivělostí (minimálně 100 očkováných, v letech, kdy se nepovažovala alergie na vejce za kontraindikaci) nezjistilo zvýšené riziko závažných reakcí, včetně anafylaktických.

Vakcína proti žluté zimnici obsahuje v jedné dávce 0,067–0,306 µg vaječných proteinů. Anafylaktická reakce v souvislosti s individuální přecitlivělostí na vaječné proteiny dosahuje četnosti 0,42–1,8/100 000 podaných dávek.

Přehled reziduálního množství vaječných proteinů a dokumentovaných anafylaktických reakcí po očkování

Vakcína proti	Obsah vaječných proteinů v dávce	Incidence anafylaktické reakce
spalničkám a příušnicím (MMR)	< 0,04 ng	<< 0,001/100 000 dávek
chřipce	14–550 ng	< 0,1/100 000 dávek
žluté zimnici	67–306 ng	< 1,8/100 000 dávek

Při výrobě se používají antibiotika jako bariéra k případné eliminaci bakteriálních a plísňových kontaminací. Nejčastěji se lze ve vakcínách setkat s reziduálním neomycinem, případně polymyxinem, streptomycinem, gentamycinem, kanamycinem nebo chlortetracyklinem. Antibiotika se stávají součástí vakcín obsahujících složku proti spalničkám, příušnicím, dětské přenosné obrně, hepatitidě typu A, planým neštovicím, chřipce nebo klíšťové encefalitidě.

Ačkoli dosud byla zaznamenána jen jedna anafylaktická reakce v souvislosti s neomycinem v MMR vakcíně, má-li jedinec ve své anamnéze anafylaktickou reakci po aplikaci neomycinu, neměl by být očkován vakcínou obsahující reziduální neomycin. Naopak známá kontaktní dermatitida vyvolaná neomycinem není důvodem kontraindikace příslušného očkování. Dosud nebyla zaznamenána žádná závažná alergická reakce po očkování s vakcínami obsahující ostatní reziduální antibiotika.

Přehled reziduálního množství antibiotik používaných ve vakcínách

Antibiotikum	Vakcína					
	IPV	MMR	VZV	TBE	FLU	HAV
Neomycin	≤0,1-5 ng	≤25 g	≤25 g		≤0,15 g	<40 ng
Polymyxin	≤0,1-25 ng					
Streptomycin	0-200 ng					
Gentamycin				stopy	≤0,15 g	
Kanamycin					≤0,15 g	
Chlortetracyklin				stopy		

Vakcíny proti hepatitidě typu B a papilomavírovým nákazám vyráběné rekombinantními technikami v kvasinkových buňkách obsahují reziduální množství kvasinkových/plísňových proteinů v množství nižším než 7–25 µg v dávce. Riziko alergických reakcí v souvislosti s těmito reziduálními proteiny bývá po očkování velmi vzácné. Ze 107 očkováných osob se známou přecitlivělostí na kvasinky bylo 11 případů hodnocených jako pravděpodobná nebo možná anafylaktická reakce po HBV očkování. Četnost anafylaktické reakce se tak odhaduje na 1,1/1 000 000 podaných dávek HBV vakcíny a 1,0/1 000 000 podaných dávek HPV vakcíny.

Při výrobě usmrcených vakcín se používá téměř výhradně chemická inaktivace formaldehydem. Sice ještě dodnes se např. bakterie cholery inaktivují kombinovaně, tj. tepelně i chemicky, formaldehyd se dodnes používá jako neúčinnější prostředek bezpečné inaktivace mikrobů. Navíc může velmi příznivě ovlivňovat strukturu imunogenů, tj. např. „rozbalí“ proteiny tak, aby se dobře prezentovala jejich místa (epitopy) vnímaná imunitní systémem.

Není známá přesná bezpečnostní hladina formaldehydu v krvi, přesto jako fyziologická koncentrace tzv. endogenního formaldehydu se pohybuje v rozmezí 2–3 mg/l krve. Reziduální množství formaldehydu ve vakcínách je proměnlivé, nicméně nepřesahuje množství vyšší než 0,03 mg v dávce, což hladinu endogenního formaldehydu může teoreticky zvýšit o maximálně 1,5 %. Díky tomu nelze považovat jakoukoli vakcínu za rizikovou z hlediska zbytkového formaldehydu, neboť ostatní běžné zdroje formaldehydu, jako je voda, vzduch, ovoce nebo zelenina mohou zvyšovat hladiny endogenního formaldehydu o poznání více, než je schopné očkování.

Literárně byla dosud popsána pouze jedna reakce po očkování, konkrétně po očkování proti hepatitidě typu B, v souvislosti se zbytkovým formaldehydem, kdy došlo k exacerbaci ekzému rukou.

Potenciální procentuální příspěvek zvýšení hladiny formaldehydu v krvi z různých zdrojů

Formaldehyd	Obsah	Příspěvek zvýšení
Vakcíny	0,03 mg/dávka	1,5 %
Vzduch	0,040 mg/24 hodin	2 %
Voda	0,1 mg/l	5 %
Ovoce/zelenina	3-60 mg/kg	150 %

Hlinité soli

Hlinité soli se používají z důvodu vysoké plošné kapacity, díky níž se na ní mohou dobře uspořádat biologicky aktivní účinné látky, a imunitní systém z nich umí vytěžit maximum. Očkování s nimi pak vyžaduje menší počet dávek vakcíny než bez nich. Předpokládá se, že tyto ve vodě jinak téměř „nerozpustné“ minerály mají retenční vlastnost, zesílenou atraktivností pro buňky imunitního systému v místě podání.

To napomáhá k dosažení vysoce efektivní imunitní odpovědi.

Zdánlivě to vypadá, že hlinitých solí je ve vakcínách vysoké množství, tj. asi 0,5–1,0 mg hlinitých iontů v dávce. Zde je třeba připomenout, že až do konce 80. let minulého století se s těmito solemi ve vakcínách moc nešetřilo a používalo se jich téměř dvojnásobné množství. Protože se ve vakcínách používají výhradně jen soli ve vodě nerozpustné, které se v tekutinách svalů rozpouštějí jen velmi omezeně, rozhodujícím zůstává množství, které prostoupí do krevního oběhu. To by totiž mohlo teoreticky ovlivnit správnou funkci orgánů.

Studie farmakokinetiky potvrdila, že maximální plazmatické množství, které se do krve dostane z 1 mg vakcinačních hlinitých iontů, je 0,07 % (neboli 0,000 7 mg „momentálního hliníku“). Vezmeme-li v úvahu skutečnost, že minimální množství potřebného hliníku v 1 litru krve je 0,005 mg, pak se díky očkování toto momentální množství zvýší maximálně o 14 %. Všechny dosavadní poznatky naznačují, že bezpečné množství hliníku v 1 litru krve je v rozmezí od 0,005 do 0,010 mg. Je zřejmé, že očkováním se jeho množství nezvýší nad nebezpečnou úroveň. To ostatně vysvětluje, proč za 80 let stávajícího očkování nejsou generace očkováním postiženy.

Bohužel hlinité soli (hliník) jsou všudypřítomné a dokonce se v podobě rozpustných látek objevují i v mateřském mléce. Jen pro srovnání. V jednom litru mateřského mléka se průměrně vyskytuje asi 0,04 mg hliníku. Žádný rodič si nemyslí, že by kojení mohlo být pro kojence škodlivé, a přesto po 6 měsících kojení se množství hliníku v krvi zvýší o téměř 0,001 mg (tj. 19 %), zatímco po očkování 3 dávkami Infanrix Hexa a Prevenar 13 (celkem 6 dávek vakcín) o 0,000 4 mg (tj. 8 %).

Zdroje hliníku a jejich příspěvek v krvi oproti fyziologické koncentraci hlinitých iontů

Zdroj hliníku	Koncentrace hliníku	Denní dávka (průměr)	Biodostupnost	Zvýšení fyziologické koncentrace
Mateřské mléko	0,005–0,38 mg/l	0,0268 mg	0,1 %	0,3 %
Voda	<0,2 mg/l	0,16 mg	0,3 %	10,0 %
Očkování	<2 mg/dávka	<2 mg	<0,07%	13,0 %
Vzduch	0,0006–0,007 mg/m ³	<0,06 mg	1–2 %	16,0 %
Potraviny	0,001–40 mg/100 g	7,2+/-0,3 mg	0,05–0,1	118 %

Přestože existuje určitá prostupnost „hliníku“ do nervové tkáně mozku, její míra však nedosahuje ani 0,003 % z vakcinační dávky.

Tomu vlastně odpovídají i závěry prací, které bývají mylně (nebo snad záměrně) přiřazovány důkazu o tom, že právě hliník je původcem nějakých abnormalit nervového systému.

Hlinité soli se stávají nejčastější příčinou vzniku lokálních reakcí po očkování, jak je otok, zatvrdlina, zarudnutí v místě vpichu nebo podkožní uzlíky přetrvávající i několik měsíců.

Od 90. let minulého století byla prokázána souvislost tzv. makrofágové myofascitidy s projevem difúzní artro-myalgie (rozptýlená bolest svalů či kloubů), někdy doprovázené chronickou únavou nebo svalovou ochablostí.

Byla pozorována většinou u dospělých (u dětí jen vzácně), průměrně 1–3 roky po očkování proti hepatitidě typu B, typu A nebo tetanu. Incidence této myofascitidy zůstává nižší než 0,001/1 000 000 podaných dávek.

*RNDr. Marek Petráš,
specialista v oboru očkování,
petras@vakciny.net, www.vakciny.net*

> IRS – databáze Infekčních rizik ve světě

Váš internetový průvodce komplexními a aktuálními údaji o výskytu infekcí a jiných zdravotních rizik v celém světě.

Unikátní a ucelená česká databáze, ve které jsou každodenně aktualizovány záznamy.

Uživatel neztrácí čas s vyhledáváním všech záznamů příslušného rizika v dané zemi, ale dostává komplexní informaci o tom, jak se situace v daném roce a v dané zemi vyvíjela. Pro usnadnění je záznam vybaven odpovídající mapou s označením místa, kde se riziko objevilo, nebo kde je riziko nejvyšší.

Díky dlouholetému sběru dat může uživatel prohlížet záznamy až do roku 2002. Tím si udělá lepší představu o všech infekčních rizicích ve sledované oblasti v časové posloupnosti.

S rostoucí touhou poznávat jiné kraje, země a světadíly, sílí cestovatelská potřeba znát a vědět rizika infekčních chorob a dalších zdravotních nebezpečí.

Právě tyto informace najdete v IRS databázi. Pomůže snáze se připravit na pobyt ve vybrané destinaci.

Databázi lze ale také využít po návratu domů. Přetrvávají-li zdravotní obtíže, databáze IRS napoví, na jaká případná infekční rizika mohl cestovatel narazit.

Největší uplatnění nachází v centrech cestovní medicíny, ale pomáhá i v každodenní práci lékařům. Může nejen pomoci pacientům před odjezdem do ciziny, ale také se může stát vodítkem při léčbě nemocí po návratu domů.

Databáze IRS je k dispozici na odkazu irs-database.cz.

Zde si uživatel můžete vyzkoušet demoverzi.

Přístup do databáze je zpoplatněn.

Krátkodobý přístup přes SMS za 30 Kč na dobu 24 hodin nebo 99 Kč na dobu 7 dní je vyhledáván především cestovateli.

Pro lékaře je určena roční licence za 2000 Kč.

Předplatitelé časopisu Informace pro lékařské praxe mohou nyní využít mimořádnou 50% slevu.

V případě zájmu napište svůj požadavek na email: irs@vakciny.net, pokud jste předplatitel časopisu Informace pro lékařské praxe, uveďte to prosím.

Předplatné časopisu Informace pro lékařské praxe pro rok 2014

činí 1245 Kč (včetně DPH)

Předplacením časopisu
Informace pro lékařské praxe
pro rok 2014 si zajistíte:

6 čísel časopisu.

Na vyžádání zašleme elektronický archiv 2013.

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

Nabídka nákupu tiskopisů pro předplatitele časopisu: recepty za 9 Kč za 100 listů a ostatní tiskopisy za příznivé ceny.

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

Časopis si můžete objednat na e-mailu: info@infolekar.cz a na adrese redakce časopisu **Informace pro lékařské praxe, Konstantinova 1481/20, 149 00 Praha 4,** na telefonu **267 910 430,** faxem **267 910 433.**

Všechny předplatitele časopisu na rok 2014, kteří si předplatí časopis do konce roku 2013, slosujeme.

10 výherců získá roční licenci databáze IRS.

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

Dalších 5 výherců obdrží knihu Jana Macha Dědeček.

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

Za vydavatele časopisu
Mgr. Alena Švejnová