

Informace pro lékařské praxe číslo 6/2013

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:



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:

Novinky roku 2014

Transformace lékařské praxe III

část 1. Lékařská praxe > 3

- > **Transformace lékařské praxe z fyzické osoby na právnickou II**
Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056
- > **Prodej a pacht závodu**
JUDr. Ladislav Jouza, advokát se zaměřením na pracovní právo

část 2. Vyúčtování roku > 11

- > **Chronologie změn ve zkratce ve zdravotním pojištění**
Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění
- > **Lékaři a jejich povinnosti ve zdravotním pojištění po 1. 1. 2014**
Ing. Antonín Daněk, odborník na zdravotní pojištění
- > **Sociální zabezpečení OSVČ od 1. ledna 2014**
Šárka Gregorová, metodik sociálního pojištění OSVČ, ČSSZ
- > **Sociální, důchodové a nemocenské pojištění v roce 2014**
Převzato z časopisu Národní pojištění
- > **Konec roku z daňového pohledu**
Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056

část 3. Ptali jsme se za Vás > 23

- > **Odpisy majetku**
Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056
- > **Výdělek a invalidní důchod**
JUDr. Ladislav Jouza, advokát se zaměřením na pracovní právo
- > **Zdravotní služby v ČR pro pojištěné v jiných systémech**
Jitka Luciani, vedoucí oddělení podpory služeb klientům, VZP

část 4. Občanský zákoník > 31

- > **Zaměstnavatel a zaměstnanec – nová právní úprava podle NOZ**
JUDr. Ladislav Jouza, advokát se zaměřením na pracovní právo
- > **Ústní výpověď z pracovního poměru**
JUDr. Ladislav Jouza, advokát se zaměřením na pracovní právo
- > **Změny v právní ochraně majetku zaměstnavatele**
JUDr. Ladislav Jouza, advokát se zaměřením na pracovní právo

část 5. Aktualita > 40

- > **Pracující důchodci**
Ing. František Elis, daňový poradce evid. č. 0056

Co v tomto čísle považují za důležité?

Druhá část naší minisérie o transformaci fyzické osoby na právnickou osobu si všímá především administrativní náročnosti této změny.

Připomíná i situace, na které nemá tato změna vliv.

S blížícím se koncem roku se neodvratně blíží vyúčtování roku 2013 a daňové přiznání. Připomínáme Vám několik skutečností, které mohou Vaše daňové přiznání ovlivnit.

Připravili jsme pro Vás i přehled změn a nových záloh ve zdravotním a sociálním pojištění v roce 2014.

Jaká zdravotní péče je poskytována v ČR osobám pojištěným v pojistných systémech států EU, EHP a Švýcarska? Toto téma jsme zpracovali ve spolupráci s VZP. Týká se i občanů ČR, kteří pracují například pro zaměstnavatele z EU.

Nový občanský zákoník nám přinese spoustu novinek, na které je důležité upozornit. Do tohoto čísla jsme připravili některé změny ve vztahu zaměstnavatel–zaměstnanec.

Přejeme Vám krásné svátky plné pohody a hlavně klid na práci a naději na zlepšení v novém roce.

*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.

Mucos Pharma CZ, s. r. o.

NAVI Team, s. r. o.

Untraco, v. o. s.

www.vakciny.net

Země světa

> Transformace lékařské praxe z fyzické osoby na právnickou II

Předchozí článek se zabýval především vymezením rozhodujících ekonomických a daňových rozdílů obou forem podnikání. Tato druhá část si klade za cíl poukázat na případy, kdy forma poskytování zdravotních služeb nemá na řešení nastalé situace vliv, a dále nastínit postup případné vlastní transformace.

Úmrtí poskytovatele zdravotních služeb

Typickým příkladem, kdy forma poskytování zdravotních služeb nemá na řešení vzniklé situace vliv, je pokračování v poskytování zdravotních služeb v případě úmrtí. Je stále ještě u nemalé skupiny provozovatelů praxí zakořeněna představa, že úmrtím poskytovatele zdravotních služeb (fyzické osoby) praxe zaniká, zatímco v případě úmrtí lékaře, který praxi provozuje formou s.r.o., mohou dědicové bezproblémově v poskytování zdravotních služeb pokračovat.

Jaká je tedy skutečnost?

Od 1. 4. 2012 nastala účinnost zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách). Ten řeší tuto problematiku jednotně jak pro fyzickou, tak pro právnickou osobu, a to tak, že:

Zemře-li poskytovatel, může na základě jeho oprávnění k poskytování zdravotních služeb pokračovat v poskytování zdravotních služeb **jiná fyzická osoba nebo právnická osoba**, jestliže mj.:

- je oprávněna užívat zdravotnické zařízení, v němž poskytoval zdravotní služby zemřelý poskytovatel,
- jde-li o fyzickou osobu, je způsobilá k samostatnému výkonu zdravotnického povolání v oboru zdravotní péče, kterou bude poskytovat jako zdravotní službu, a je členem komory, jestliže členství v komoře je podmínkou pro výkon tohoto povolání, nebo ustanovila odborného zástupce,

– jde-li o právnickou osobu, splňuje zákonem stanovené podmínky (jsou uvedené v § 16 odst. 3 písm. a) až d) zákona o zdravotních službách,

– do 15 dnů ode dne úmrtí poskytovatele písemně oznámí příslušnému správnímu orgánu úmysl pokračovat v poskytování zdravotních služeb,

– úmysl pokračovat v poskytování zdravotních služeb je povinná písemně oznámit do 15 dnů ode dne úmrtí poskytovatele též zdravotním pojišťovám, se kterými měl zemřelý poskytovatel ke dni úmrtí uzavřeny smlouvy podle zákona o veřejném zdravotním pojištění,

– v poskytování zdravotních služeb musí být pokračováno nejpozději do 60 dnů ode dne úmrtí poskytovatele,

– oznámí příslušnému správnímu orgánu datum, od kterého pokračuje v poskytování zdravotních služeb, a to nejpozději do 10 dnů od tohoto data.

Díličí závěr

Ze shora uvedeného je nade vší pochybnost zřejmé, že v případě úmrtí PZS není rozhodující, jakou formou tyto služby poskytoval. Rozhodující a zásadní je, zda budou dědicové schopni v zákonem stanovených termínech prostřednictvím odpovědného zástupce v poskytování zdravotních služeb pokračovat. Přičemž dosavadní zkušenost autora tohoto článku je taková, že v poměrně vysokém procentu případů se dědicům včas sehnat odpovědného zástupce nepodaří a praxe jako taková zaniká.

Transformace – založení s.r.o.

Nyní budeme vycházet z předpokladu, že lékař (PZS-fyzická osoba) se po zodpovědném vyhodnocení získaných informací k transformaci rozhodl, a bude tedy zakládat s.r.o.

Tento úkol svěří nepochybně odborníkovi. Přesto považují za užitečné uvést alespoň pro ilustraci a přehled, co vše bude potřeba „zařídít“.

Sepsání společenské smlouvy – podklady

Článek 1

Forma společnosti

Společnost má právní formu společnosti s ručením omezeným.

Článek 2

Firma

Obchodní firma společnosti zní: MUDr. Jan Procházka, s.r.o.

Článek 3

Sídlo společnosti

Sídlem společnosti je Kolín.

Článek 4

Společníci

Společníky společnosti jsou:

MUDr. Jan Procházka, r. č., bytem PSČ
Ing. Jana Procházková, r. č., bytem PSČ

(Je na zvážení, zda lékař založí společnost, ve které bude jediným společníkem, nebo zda přibere jako druhého společníka manželku či jiného rodinného příslušníka.)

Článek 5

Předmět podnikání společnosti

Předmětem podnikání společnosti je: Zprostředkování obchodu a služeb Velkoobchod a maloobchod Poradenská a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků (Společnost bude mít v předmětu podnikání nejprve některou z volných živností. Teprve po jejím založení lze požádat o vydání oprávnění k poskytování zdravotních služeb. Po jeho získání bude teprve možné předmět podnikání o tuto činnost rozšířit.)

Článek 6

Základní kapitál společnosti, výše vkladu každého společníka a obchodní podíl

Výše základního kapitálu činí částku 200.000,- Kč (slovy dvě stě tisíc korun českých) v penězích.

Výše vkladu společníka MUDr. Jana Procházky činí 180 000 Kč (slovy sto osmdesát tisíc korun českých) v penězích se lhůtou splacení vkladu před zápisem do obchodního rejstříku. Výše obchodního podílu společníka MUDr. Jana Procházky činí 90 % z celku.

Výše vkladu společníka Ing. Jany Procházkové činí 20 000 Kč (slovy dvacet tisíc korun českých) v penězích se lhůtou splacení vkladu před zápisem do obchodního rejstříku. Výše obchodního podílu společníka Ing. Jany Procházkové činí 10 % z celku.

Článek 7

Správce vkladu

Před vznikem společnosti je správou vkladu pověřen MUDr. Jan Procházka, r. č., bytem, PSČ

Článek 8

Doba trvání společnosti

Společnost je založena na dobu neurčitou.

Článek 9

Valná hromada

Valná hromada je nejvyšším orgánem společnosti.

Právo účastnit se valné hromady a hlasovat na ní mají všichni společníci osobně, nebo na základě plné moci. Společník však nesmí zmocnit k účasti na valné hromadě jednatele nebo člena dozorčí rady, pokud je zřízena.

Do působnosti valné hromady patří rozhodování o otázkách uvedených v obchodním zákoníku v §125 odst. 1 písm. a) až m) a dále též rozhodování:

- o jmenování, odvolání a odměňování likvidátora,
- o uložení povinnosti společníků přispět na vytvoření vlastního kapitálu příplatkem mimo základní kapitál peněžitým plněním nad výši vkladu až do poloviny základního kapitálu podle výše jeho vkladu,
- o udělení prokury a odměňování prokuristů,
- o omezení oprávnění jednatele, kteréžto omezení je však vůči třetím osobám navenek neúčinné.

Valná hromada je schopná usnášení, jsou-li přítomni společníci, kteří mají alespoň polovinu všech hlasů.

Každý společník má jeden hlas na každých 1000 Kč svého vkladu.

Valná hromada rozhoduje alespoň prostou většinou přítomných hlasů společníků, nevyžaduje-li zákon nebo společenská smlouva vyšší počet hlasů.

K rozhodnutím podle § 125 odst. 1 písm. c) zákona 513/1991 Sb., obchodní zákoník – schvalování stanov a jejich změn, písm. d) – rozhodování o změně obsahu společenské smlouvy, nedochází-li k němu na základě jiných právních

skutečností (§141 písm. e) – rozhodování o zvýšení či snížení základního kapitálu nebo o připuštění nepeněžitého vkladu či o možnosti započtení peněžitě pohledávky vůči společnosti proti pohledávce na splacení vkladu a o zrušení společnosti s likvidací je vždy zapotřebí souhlasu alespoň dvoutřetinové většiny všech hlasů společníků.

K rozhodnutí podle § 125 odst. 1 písm. l) – schválení ovládací smlouvy, smlouvy o převodu zisku a smlouvy o tichém společenství a jejich změn – je vždy zapotřebí alespoň tříčtvrtinové většiny všech hlasů společníků.

Snižuje-li se základní kapitál tak, že se snižují vklady společníků nerovnoměrně, vyžaduje se souhlas všech společníků. O přijetí usnesení uvedenou kvalifikovanou většinou hlasů musí být pořízen notářský zápis.

Společník nevykonává své hlasovací právo v případě, kdy valná hromada rozhoduje o jeho nepeněžitém vkladu, o jeho vyloučení, nebo o podání návrhu na jeho vyloučení ze společnosti, dále při rozhodování valné hromady o tom, zda s ním, nebo s osobu, s níž jedná ve shodě, má být uzavřena smlouva mimo běžný styk, zda mu, nebo osobě, s níž jedná ve shodě, má být poskytnuta výhoda, nebo prominuto splnění povinností anebo zda má být odvolán z funkce orgánu nebo člena orgánu společnosti pro porušení povinností při výkonu funkce.

Dále nemá společník hlasovací právo v případě, kdy je v prodlení se splacením vkladu.

Společníci, kteří nebyli přítomni na valné hromadě, mohou projevit svůj souhlas s navrhovaným rozhodnutím valné hromady i mimo valnou hromadu. V takovém případě musí být souhlas společníka doručen společnosti ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, v němž se konala nebo měla konat valná hromada.

Valnou hromadu svolává jednatel nejméně jednou za rok. Valná hromada, která schvaluje řádnou účetní závěrku, se musí konat nejpozději do šesti měsíců posledního účetního období.

Termín a program valné hromady se oznamuje společníkům 15 dnů přede dnem konání formou písemné pozvánky. Záležitosti na pozvánce neuvedené lze projednat jen, jsou-li na valné hromadě přítomni všichni společníci.

Jednatelé jsou povinni svolat valnou hromadu v případě, kdy rezervní fond klesne pod polovinu hodnoty ve srovnání s jeho výší ke dni konání poslední valné hromady.

O svolání valné hromady mohou požádat společníci, jejichž vklady dosahují nejméně 10 % základního kapitálu. Pokud jednatelé nesvolají valnou hromadu do jednoho měsíce od doručení žádosti těchto společníků, mohou tito společníci valnou hromadu svolat sami.

Společníci mohou přijímat rozhodnutí i mimo valnou hromadu. Rozhodnutí přijatá takto společníkem mimo valnou hromadu musí mít povinně písemnou formu, a to minimálně faxovou formu. V takovém případě se postupuje tak, že návrh usnesení společnosti je předkládán jednotlivým společníkům k vyjádření spolu se stanovením lhůty, ve které mají učinit písemné vyjádření. Tato lhůta nesmí být kratší než 24 hodin. V případě, že se dotčený společník v této lhůtě nevyjádří, platí, že s návrhem nesouhlasí. Jednatelé jsou povinni oznámit výsledky tohoto způsobu hlasování písemně jednotlivým společníkům.

Každý společník, jednatel, likvidátor nebo člen dozorčí rady, pokud je zřízena, má právo požádat soud, aby vyslovil neplatnost usnesení valné hromady. Neplatnosti valné hromady se lze dovolat v případě, kdy je usnesení přijato v rozporu s právními předpisy nebo společenskou smlouvou.

Článek 10 Dozorčí rada

Dozorčí rada se nezřizuje.

Článek 11 Jednatel

Společnost má dva jednatele. Jednatel je jmenován a odvoláván rozhodnutím valné hromady.

Jednatel je oprávněn jednat jménem společnosti samostatně. Podepisování za společnost se děje tak, že k obchodní firmě společnosti připojí jednatel svůj podpis.

Omezit jednatelská oprávnění může pouze společenská smlouva nebo valná hromada. Takové omezení je však vůči třetím osobám neúčinné.

Nikdo není oprávněn dávat jednateli pokyny týkající se obchodního vedení společnosti.

Jestliže jednatel zemře, odstoupí z funkce, je odvolán nebo jinak skončí jeho funkční období, ustanovení § 194 odst. 2 první až páté věty obchodního zákoníku se použijí obdobně.

Pro další povinnosti a práva jednatele se ustanovení § 194 odst. 2 první až páté věty, 4, 5, 6, 7 a § 196a obchodního zákoníku použije obdobně.

Prvními jednatele společnosti jsou:

MUDr. Jan Procházka, r. č., bytem PSČ
Ing. Jana Procházková, r. č., bytem PSČ

Článek 12 Povinnosti jednatele

Jednatel se řídí zásadami a pokyny schválenými valnou hromadou, pokud jsou v souladu s právními předpisy a stanovami. Jejich porušení nemá vliv na účinky jednání jednatele vůči třetím osobám.

Jednatel je povinen zajistit řádné vedení předepsané evidence a účetnictví, vést seznam společníků a informovat společníky o záležitostech společnosti.

Jednatel je povinen podat insolvenční návrh bez zbytečného odkladu poté, co se dověděl nebo při náležitě pečlivosti měl dozvědět o úpadku společnosti.

Odpovědnost jednatele za škodu se řídí ustanoveními obchodního zákoníku. Smlouvy společnosti s jednatel, členem dozorčí rady, prokuristou nebo jinou osobou se řídí ustanoveními § 135 odst. 2 a § 196a obchodního zákoníku.

Článek 13 Zákaz konkurence

Jednatel nesmí:

a) podnikat v oboru stejném nebo obdobném oboru podnikání společnosti ani vstupovat se společností do obchodních vztahů,

b) zprostředkovávat nebo obstarávat pro jiné osoby obchody společnosti,

c) účastnit se na podnikání jiné společnosti jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo podobným předmětem podnikání, a

d) vykonávat činnost jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu jiné právnické osoby se stejným nebo obdobným předmětem podnikání, ledaže jde o koncern.

Porušení výše uvedeného zákazu konkurence má důsledky uvedené v § 65 obchodního zákoníku.

Článek 14 Práva a povinnosti společníků

Se souhlasem valné hromady může společník smlouvou převést svůj obchodní podíl na jiného společníka. Společník může za podmínky souhlasu valné hromady převést svůj obchodní podíl i na jinou osobu než společníka.

Má-li společnost jediného společníka, je obchodní podíl převoditelný na třetí osoby.

Smlouva o převodu obchodního podílu musí mít písemnou formu a nabyvatel, který není společníkem, v ní musí prohlásit, že přistupuje ke společenské smlouvě. Podpisy musí být úředně ověřeny. Převodce ručí za závazky, které přešly převodem obchodního podílu.

Účinky převodu obchodního podílu podle předchozích odstavců nastávají vůči společnosti dnem doručení účinné smlouvy o převodu.

Změna osoby společníka se zapisuje do seznamu společníků a do obchodního rejstříku.

Společnost je povinna zapsat změnu v osobě společníka do seznamu společníků, jakmile je jí tato změna prokázána. Společníci vykonávají svá práva týkající se řízení společnosti a kontroly její činnosti na valné hromadě tak, že jednatelé jsou na žádost společníka povinni mu na valné hromadě předložit k nahlédnutí a prostudování listiny týkající se společnosti, jež mají z titulu své funkce jednatelů v dispozici, a zodpovědět dotazy společníka, které se týkají řízení společnosti.

Společníci mají právo požadovat od jednatelů informace o záležitostech společnosti a nahlížet do dokladů společnosti a kontrolovat tam obsažené údaje nebo k tomu zmocnit auditora nebo daňového poradce.

Společníci se podílejí na zisku určeném valnou hromadou k rozdělení mezi společníky v poměru svých obchodních podílů.

Účast společníka ve společnosti může zaniknout zrušením účasti, vyloučením společníka, převodem obchodního podílu nebo zrušením společnosti a její likvidací.

Článek 15 Rezervní fond

Společnost vytváří rezervní fond z čistého zisku vykázaného v řádné účetní závěrečné za rok, v němž poprvé čistý zisk vytvoří a to ve výši 10 % z čistého zisku, avšak ne více než 5 % z hodnoty základního kapitálu. Tento fond se ročně doplňuje o částku ve výši 5 % z čistého zisku až do výše 10 % základního kapitálu.

Článek 16 Vznik společnosti

Společnost vzniká dnem, ke kterému je zapsána do obchodního rejstříku.

Jednání jménem společnosti před jejím vznikem se řídí ustanovením § 64 obchodního zákoníku.

Článek 17 Závěrečná ustanovení

Pokud společnost bude mít více společníků, tak nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada s právy a povinnostmi dle § 125 a násl. obchodního zákoníku.

Pro všechny právní vztahy neupravené touto společenskou smlouvou jako:

- zvýšení základního kapitálu,
 - snížení základního kapitálu,
 - převod obchodního podílu,
 - změnu právní formy společnosti,
 - fúzi společnosti,
 - rozdělení společnosti,
 - zrušení účasti společníka soudem,
 - vyloučení společníka,
 - dohodu o ukončení účasti,
 - zrušení a likvidaci společnosti,
 - vypořádání obchodního podílu,
 - zánik společnosti,
 - změnu společenské smlouvy,
 - výplatu zisku,
 - nabývání vlastních obchodních podílů společností,
 - zastavení obchodního podílu,
 - další práva a povinnosti společníků a jednatelů atd.
- platí ustanovení obchodního zákoníku.

Čestné prohlášení a podpisový vzor

Já, níže podepsaný,
MUDr. Jan Procházka, nar., bytem PSČ prohlašuji, že

1. souhlasím s ustanovením své osoby do funkce jednatele společnosti MUDr. Jan Procházka, s.r.o., se sídlem PSČ, založené dne na základě společenské smlouvy (dále jen „společnost“), jakož i s převzetím povinností jednatele v rozsahu stanoveném příslušnými ustanoveními obchodního zákoníku,

2. splňuji podmínky dle ustanovení § 135 odst. 2) ve spojení s ust. § 194 odst. 7) obchodního zákoníku, tedy že jsem dosáhl věku 18 let, jsem plně způsobilý k právním úkonům, jsem bezúhonný ve smyslu zákona o živnostenském podnikání a nenastala u mne skutečnost, jež je překážkou provozování živnosti podle zákona o živnostenském podnikání,

3. nebyl na mou osobu prohlášen konkurs a splňuji podmínky ust. § 381 obchodního zákoníku, tj. nebyl jsem statutárním orgánem, členem statutárního nebo jiného orgánu právnické osoby, která je podnikatelem, a nevykonával jsem kteroukoli ze srovnatelných funkcí v právnické osobě, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs, ani v takové právnické osobě, u které byl insolvenční návrh zamítnut pro nedostatek majetku.

Toto prohlášení je zároveň podpisovým vzorem, jímž se budu ve své funkci jednatele jménem společnosti podepisovat. Dne ...

MUDr. Jan Procházka
(*Stejně čestné prohlášení a podpisový vzor musí být vypracován i pro druhého jednatele Ing. Janu Procházkovou.*)

Dalšími nutnými dokumenty pro zápis do obchodního rejstříku budou:

Rozhodnutí jednatelů společnosti
o určení sídla společnosti

Prohlášení správce vkladu

Souhlas vlastníka nemovitosti k tomu,
aby společnost užívala tuto adresu jako
sídlo společnosti

Plná moc k zastupování pro advokáta či
jiného zástupce ke všem jednáním a úko-
nům jménem a ve prospěch společnosti
založené dne na základě
společenské smlouvy, vedoucí ke vzniku
společnosti, a dále aby tato osoba vyko-
návala veškeré úkony s tím související,
zejména, aby:

- zastupovala při ohlášení předmětu pod-
nikání společnosti na živnostenském
úřadě, resp. CRM, a zastupovala v prů-
běhu celého řízení, aby přijímala doru-
čované písemnosti, podávala návrhy
a žádosti, uznávala uplatněné nároky,
vzdala se práva odvolání a případných
dalších nároků, převzala výpis živno-
stenského rejstříku, a
- podala návrh na prvozápis společnos-
ti do obchodního rejstříku a zastupovala
v průběhu celého řízení, zejména aby
přijímala doručované písemnosti, podá-
vala návrhy a žádosti, uzavírala smíry
a narovnání, uznávala uplatněné náro-
ky, vzdala se práva odvolání a případ-
ných dalších nároků, podávala oprav-
né prostředky, námítky nebo rozklad
a vzdávala se jich, vymáhala nároky,
plnění nároků přijímala, jejich plnění
potvrzovala, to vše i tehdy, když je podle
právních předpisů zapotřebí zvláštní
plné moci.

Dílčí závěr:

Ze shora uvedeného je zřejmé, že založení
s.r.o. představuje jistou administrativní
náročnost. Proto je žádoucí, aby práce na
založení společnosti byly zahájeny v dosta-
tečném časovém předstihu před předpo-
kládaným termínem, ke kterému mají být
smlouvy se zdravotními pojišťovnami
převedeny z fyzické na právnickou osobu.

*Ing. František Elis,
daňový poradce 0056*

> Prodej a pacht závodu

Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. (dále NOZ) zrušil s účinností od 1. ledna 2014 obchodní zákoník č. 513/1991 Sb. (dále ObZ). Z toho důvodu zařadil do obsahu soukromoprávního kodexu i právní úpravu prodeje závodu (podniku) a zavedl nový pojem – pacht závodu (podniku).

Z pracovněprávního hlediska má tato nová úprava zásadní význam zejména v tom, že při realizaci prodeje nebo pachtu závodu se zaměstnancům, kterých se týká, zaručuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového majitele nebo pachtyře.

NOZ tuto skutečnost zdůrazňuje v § 2175, v němž koupí závodu považuje za převod činnosti zaměstnavatele.

Zvláštní druh smlouvy

NOZ zařazuje koupí závodu mezi zvláštní druh kupní smlouvy. Smlouvou o koupi závodu podle § 2175 NOZ nabývá kupující (například obchodní korporace, jako je společnost s ručením omezeným, akciová společnost nebo soukromá osoba – nový vlastník) **vše, co k závodu jako celku náleží**. O koupi závodu se jedná také tehdy, jestliže strany z koupě jednotlivou položku vyloučí, aniž tím celek ztratí vlastnost závodu.

Kupní cena

Kupující se zavazuje převzít závazky prodávajícího související s podnikem a zaplatit kupní cenu. Smlouva o prodeji nemusí být písemná. Smluvní strany si však mohou dohodnout písemnou formu smlouvy, která by měla obsahovat podrobné podmínky.

Kupní cena se ujedná na základě údajů o převádění jmění v účetních záznamech o prodáváném závodu a ve smlouvě ke dni jejího uzavření. Má-li smlouva nabytí účinnosti později, změní se kupní cena v závislosti na zvýšení nebo snížení jmění, k němuž došlo v mezidobí.

Z prodeje podniku **nelze platně vyjmout** některé závazky s podnikem související. Předmětem smlouvy může být také pouze část závodu, která tvoří samostatnou organizační složku (§ 2183 NOZ).

Dluhy a pohledávky

Kupující se při prodeji závodu stává věřitelem pohledávek a dlužníkem dluhů, které k závodu ze strany prodávajícího náleží. Ovšem u dluhů není záležitost přechodu jednoznačná a ani v neprospěch kupujícího: **z dluhů kupující přejímá jen ty, o jejichž existenci věděl nebo ji alespoň musel rozumně předpokládat.**

Prodávající bude i nadále ručit za splnění dluhu, pokud věřitel neudělí souhlas k převzetí dluhu kupujícímu. Například třetí dodávající firma neudělí souhlas k tomu, aby nezaplacené pohledávky přešly z prodávajícího na nového majitele závodu. Prodávající je povinen oznámit bez zbytečného odkladu svým věřitelům a dlužníkům, jejichž pohledávky a dluhy kupující koupí závodu nabyt, že závod prodal a komu (§ 2177 odst. 2 NOZ).

Proti právnímu stavu v dřívějším obchodním zákoníku dochází od 1. ledna 2014 ke změně. Dříve tuto oznamovací (notifikační) povinnost měly obě strany smlouvy: kupující ve vztahu k věřitelům prodávajícího a prodávající ve vztahu ke svým dlužníkům.

Nelze však převést právo vyplývající z průmyslového nebo jiného duševního vlastnictví, u něhož to vylučuje smlouva, kterou bylo právo prodávajícímu poskytnuto, nebo vylučuje-li to povaha takového práva.

Předání závodu

V zápisu o předání závodu smluvní strany uvedou výčet všeho, co závod zahrnuje, co se kupujícímu předává, a uvede se rovněž všechno, co chybí. Je-li kupující zapsán ve veřejném rejstříku, nabývá vlastnické právo k závodu zveřejněním údaje, že uložil doklad o koupi závodu do sbírky listin. Není-li kupující zapsán do veřejného rejstříku, nabývá vlastnické právo k závodu účinností smlouvy. To je rozdíl proti stavu k 31. 12. 2013, kdy podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku nabyl právo k věcem tvořícím podnik účinností smlouvy o prodeji podniku.

Pacht závodu

NOZ zavedl nový pojem – pacht (viz § 2332). V této souvislosti nahrazuje dřívější nájem podniku pojmem „pacht závodu“ (§ 2349). Nájem je ponechán jako legislativní pojem zejména v bytových záležitostech.

Pacht na rozdíl od nájmu znamená, že si pachtýř (např. nový zaměstnavatel) bude z propachtované věci (např. závodu) brát užítky, přírůstky apod. **Je-li propachtován závod, pachtýř jej může užívat způsobem a v rozsahu, v jakém je toho třeba k řádnému provozování závodu.** Předmět činnosti provozované v závodu může pachtýř změnit, jen bylo-li to výslovně ujednáno. Např. bude-li propachtován závod se zaměřením (předmět činnosti) na stavební činnost, nemůže toto zaměření nový uživatel (pachtýř) změnit. Výjimka je v případě, že se na tom obě smluvní strany dohodnou. Práva a povinnosti ze smlouvy o pachtu závodu jsou pro smluvní strany obdobné jako v případě prodeje závodu. Jedná se např. o odpovědnost za pohledávky, dluhy, splnění náležitostí při předání závodu do pachtu apod.

Důležité je, že pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2349 odst. 2 NOZ). S tím je spojen přechod práv a povinností zaměstnanců z pracovněprávních vztahů na pachtýře.

Právní úprava přechodu

Právní úprava organizačních změn je obsažena v § 338 a násl. ZP a je harmonizována s právem Evropských společenství. Jde o směrnici 2001/23/EHS ze dne 12. 3. 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, provozoven nebo částí. V souladu se směrnicí č. 77/187/EEC, ve znění směrnice č. 98/50/EC, je zajištěna ochrana práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele, činnosti zaměstnavatele či části činnosti zaměstnavatele na jiný subjekt. K zajištění právní jistoty zúčastněných subjektů ZP stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem. K převodu zaměstnavatele, části zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele může dojít jen tehdy, existuje-li pro to právním předpisem předpokládaný důvod, který je vyjádřen konkrétním právním úkonem. Převodem se rozumí změna právnícké nebo fyzické osoby odpovědné v právním slova smyslu za činnost dosavadního zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, jaký je právní důvod převodu, a na to, zda byla na nabyvatele převedena vlastnická práva. Rozhodujícím kritériem pro posouzení převodu zaměstnavatele či činnosti zaměstnavatele je, že nabyvatel je způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v dosavadní či obdobné činnosti bývalého zaměstnavatele.

Přechod práv a povinností na jiného zaměstnavatele

Ve většině případů organizační změny přesáhnou rámeček firmy a zasáhnou do práv a nároků zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že jde o objektivní situace, které zaměstnanci neovlivňují, nemohou být poškozeni a zkráceni na svých nárocích, které stanoví ZP a další pracovněprávní předpisy. ZP jim proto zaručuje tzv. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Nový zaměstnavatel pak musí zaměstnancům zajistit a poskytnout stejné pracovněprávní nároky, jaké měli u původního zaměstnavatele.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech, které jsou stanoveny ZP nebo zvláštním právním předpisem, kterým je od 1. 1. 2014 např. NOZ v podobě prodeje nebo pachtu závodu. **Podmínkou přechodu je však skutečnost, že právnícká nebo fyzická osoba je způsobilá pokračovat v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.** To znamená, že je způsobilý být zaměstnavatelem. Pokud by nová firma převzala od dřívějšího zaměstnavatele část úkolů (předmětu činnosti), ale neměla by způsobilost k zaměstnávání osob, nemohlo by dojít k přechodu práv a povinností.

Přejímající zaměstnavatel odpovídá za pracovní poměry těch zaměstnanců, kterým zanikající zaměstnavatel před dnem sloučení již dal výpověď, avšak do dne sloučení ještě neuplynuly výpovědní doby. Jedná se např. o:

- nedořešené pracovněprávní nároky všech zaměstnanců, které převzal do sloučení zaměstnavatele (ať již trvale nebo pouze na přechodnou dobu do skončení jejich pracovních poměrů),
- závazky sloučeného zaměstnavatele vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovní poměry skončily již před dnem sloučení (např. neproplacená náhrada za nevyčerpanou dovolenou, náhrada škody za pracovní úrazy, spory o neplatnost skončení pracovního poměru a jiné), a také vůči bývalým zaměstnancům je oprávněn uplatňovat nesplněné nároky zaniklého zaměstnavatele.

Při sloučení je přejímající zaměstnavatel povinen převzít všechny zaměstnance, jejichž pracovní poměr nebyl ke dni uskutečnění organizační změny skončen.

To, co bylo sjednáno s dosavadním zaměstnavatelem, platí a zavazuje zaměstnavatele nového.

Při zániku zaměstnavatele sloučením nebo splnutím zajišťuje přechod práv a povinností v plném rozsahu přejímající zaměstnavatel. Při zrušení zaměstnavatele je povinen orgán, který ruší zaměstnavatele, určit, kdo uspokojí nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele.

Převedení části zaměstnavatele

Při převodu části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nastává odlišná situace. Tato organizační změna totiž neznamená zánik dosavadního zaměstnavatele. Převáděná část se však stává součástí jiného právního subjektu. Dochází tedy ke změně zaměstnavatelského subjektu.

Z hlediska právního postavení je třeba rozlišovat mezi zaměstnanci převáděné části firmy, jejichž pracovní poměr v den převodu trval, a těmi, jejichž pracovní poměr před dnem převodu skončil.

Pokud jde o zaměstnance převáděné části firmy, jejichž pracovní poměr při převodu trvá, práva a povinnosti z jejich pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, a to podle platné pracovní smlouvy, pokud se s nimi nedohodne jinak. Přejímající zaměstnavatel odpovídá za uspokojení nároků zaměstnanců, které převzal, i když tyto nároky vznikly ještě před dnem převodu, a je oprávněn uplatňovat vůči těmto zaměstnancům nesplněné nároky původního zaměstnavatele. Přejímající zaměstnavatel odpovídá i za pracovní poměry těch zaměstnanců převáděné části firmy, jimž byla sice dána výpověď z důvodů organizačních změn, případně jejichž pracovní poměr má zaniknout na základě jiného právního úkonu, avšak v den převodu pracovní poměr ještě trval.

Pokud jde o zaměstnance převáděné části firmy jejichž pracovní poměr (případně jiný pracovněprávní vztah) zanikl před dnem převodu k jinému zaměstnavateli, zůstává právní stav organizační změnou nedotčen. Za uspokojení nároků u těchto bývalých zaměstnanců odpovídá i nadále původní zaměstnavatel, který je oprávněn též uplatňovat příslušné nároky vůči nim.

Příklad

Ukažme si na některých konkrétních případech, jak je třeba promítnout výše uvedená ustanovení o přechodu práv a povinností do praxe:

Organizační jednotka se převádí od zaměstnavatele A k zaměstnavateli B. Zaměstnanec, který v rámci této změny přechází k novému zaměstnavateli, měl s dosavadním zaměstnavatelem uzavřenu dohodu, podle níž se zaměstnavatel zavázal umožnit mu zvýšení kvalifikace studiem při zaměstnání na vysoké škole a zaměstnanec se zavázal, že setrvá po dobu 5 let v pracovním poměru nebo uhradí náklady spojené se získáním kvalifikace. V době uskutečnění organizační změny studium zaměstnance ještě není ukončeno. Zaměstnavatel B tedy přejímá všechny závazky z této dohody, to znamená, že je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno a hmotné zabezpečení sjednané v dohodě.

Zaměstnanec je nadále z dohody zavázán vůči zaměstnavateli B. Nedodržel-li svůj závazek setrvat po ukončení studia v pracovním poměru po sjednanou dobu, vzniknou mu majetkové povinnosti vůči přejímajícímu zaměstnavateli (vrácení nákladů spojených se studiem).

Jinou variantou tohoto příkladu by byl případ, kdy zaměstnanec ukončí studium před dnem organizační změny, ale z jeho závazku setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po určitou dobu uplynula pouze část této doby. Zbývající část tohoto závazku má vůči přejímajícímu zaměstnavateli.

Přejímající zaměstnavatel musí převzaté zaměstnance zaměstnávat podle sjednaného druhu práce či funkce ve stejném místě výkonu práce. Změny v těchto náležitostech lze uskutečnit jen se souhlasem zaměstnance, neboť sjednaný obsah pracovní smlouvy může být zásadně změněn jen na základě dohody obou jejich účastníků.

Informace pro zaměstnance

Právní úprava v § 339 ZP požaduje, aby byly těm, kteří zastupují zaměstnance, poskytnuty dosavadním zaměstnavatelem, jakož i přejímajícím zaměstnavatelem nejen informace, ale aby s nimi byly před přechodem práv a povinností projednány za účelem dosažení shody:

- datum nebo navrhované datum převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Zaměstnavatel by uvedené otázky měl projednat s radou zaměstnanců a s odborovou organizací, pokud na pracovišti působí. V případě, že u zaměstnavatele dosavadního i přejímajícího nepůsobí uvedené orgány zastupující zaměstnance, mají dosavadní i přejímající zaměstnavatel povinnost informovat ty zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, a projednat s nimi výše uvedené skutečnosti přímo. **Tyto povinnosti by měl zaměstnavatel splnit před uskutečněním prodeje nebo pachtu závodu.**

Zástupci zaměstnanců

Směrnice č. 77/187/ECC, ve znění směrnice č. 98/50/EC, upravuje právo zástupců zaměstnanců na informace a projednání v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu zaměstnavatele za účelem dosažení shody. Převodce je povinen poskytnout příslušné informace zástupcům zaměstnanců, na které se převod vztahuje, včas před vlastním převodem a nabyvatel je povinen poskytnout uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců dříve, než budou převodem přímo dotčeni. Za zaměstnance, kteří jsou převodem přímo dotčeni, je třeba považovat všechny zaměstnance, kterých se převod týká.

ZP stanoví dostatečný časový předstih, kdy se informace musí uskutečnit. Je to 30 dnů přede dnem přechodu práv a povinností. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je převodce a nabyvatel

povinen informovat o skutečnostech týkajících se převodu jednotlivé zaměstnance, kteří budou tímto převodem dotčeni. I v tomto případě je to 30 dnů před uskutečněním přechodu práv a povinností (shodně s ustanovením § 339 odst. 1. ZP).

To se vztahuje i na zamýšlený prodej nebo pacht závodu.

Přechod není povinnost

Setkáváme se i s otázkou, zda je zaměstnanec povinen pracovat u nového zaměstnavatele, zda je k němu vázán pracovní smlouvou, kterou vlastně uzavřel s jiným zaměstnavatelem. Odpověď je jednoznačná. Pokud nedošlo k ukončení pracovního poměru do dne uskutečnění prodeje nebo pachtu, zaměstnanec má právo „přejít“ k jinému zaměstnavateli, neboť jde o přechod práv a povinností přímo ze zákona. Při přechodu zaměstnanců od dosavadního zaměstnavatele k přejímajícímu zaměstnavateli jde o nepřetržitý pracovní vztah. Zaměstnanec může, ale nemusí svého práva k přechodu k jinému zaměstnavateli využít. Pokud tak neučiní, musí ještě před faktickým přechodem skončit pracovní poměr u „bývalého“ zaměstnavatele.

Kratší výpovědní doba

Podle judikatury Evropského soudního dvora, která se vztahuje ke směrnici 2001/23 ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů, nebo části podniku nebo závodu (případy C-132/91, C-138/91, C-139/91 a C-580/97), by v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů měl mít dotčený zaměstnanec možnost odporovat vůči nabyvateli skončením pracovního poměru. V souladu s touto judikaturou proto ZP v § 51a stanoví, že zaměstnanec, který si nepřeje přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu, může jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí tak, že dosavadní pracovní poměr se stávajícím zaměstnavatelem bude moci ukončit nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Pracovní poměr pak skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností (§ 51a ZP).

Příklad: Část závodu se bude prodávat k 1. 4. 2014. Zaměstnanec může dát výpověď v souvislosti s tímto přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ještě do 31. 3. 2014. Tímto dnem by také skončil pracovní poměr. Výpověď může tedy být např. jednodenní.

Přechod práv a odstupné

Zaměstnanec, jenž přejde k přejímajícímu zaměstnavateli a poté podá ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď nebo skončí pracovní poměr dohodou, se může

u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s tímto přechodem nebo převodem.

Pokud by soud pravomocně rozhodl, že ke zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu nebo převodu v konkrétních případech při prodeji nebo pachtu závodu nebo jeho organizační složky, stanoví ZP fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). **Zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné podle § 67 odst. 1.** Právní úprava tak stanoví princip, podle něhož se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.

Nároky podle kolektivní smlouvy

V případě převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo při převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli je přejímající zaměstnavatel povinen zachovat převáděným zaměstnancům práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu. Tato povinnost se vztahuje i na práva a pracovní podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy, ačkoliv kolektivní smlouva může být uzavřena i na dobu neurčitou. Neexistuje-li již odborová organizace jako účastník původní kolektivní smlouvy, nemá přejímající zaměstnavatel možnost takovou smlouvu ani vypovědět, ani se dohodnout na její změně. V případě konkurence více kolektivních smluv může dojít k ještě komplikovanějším situacím, které mají za následek nerovné zacházení se zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

Proto ZP omezuje dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem. Tato doba nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy. Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Závěr

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle zákoníku práce nebo podle jiných právních předpisů. Je to například nový občanský zákoník, který nově upravuje prodej a pacht závodu. Přitom výslovně stanoví, že pacht nebo prodej závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Zaměstnancům jsou v těchto případech zachována stejná práva a nároky, jako měli u dřívějšího zaměstnavatele. Pokud by přechodem došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, mohou při splnění zákonných předpokladů uplatňovat nárok na odstupné.

JUDr. Ladislav Jouza,
advokát se zaměřením na pracovní právo

> Chronologie změn ve zkratce ve zdravotním pojištění

Legislativní změny přijaté v průběhu roku 2013 ovlivnily právní úpravu zdravotního pojištění jak již v roce 2013, tak od 1. 1. 2014. V následujícím textu předkládám stručný přehled těchto změn, rozdělený do dvou částí.

I. Změny přijaté v průběhu roku 2013, platné i po 1. 1. 2014

Od 1. 4. 2013

Dne 1. dubna 2013 nabyl účinnosti zákon č. 48/2013 Sb., který novelizoval zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a z. č. 117/199 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon ukládá vysokým školám povinnost činit vhodná opatření pro studium rodičů, a to po dobu, po kterou by jinak trvala jejich mateřská či rodičovská dovolená (tedy do tří let věku dítěte), kterou zákon specifikuje jako „uznanou dobu rodičovství“.

Protože se i tato uznaná doba rodičovství považuje podle zákona o státní sociální podpoře za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání, zůstává pojištěnec po tuto dobu ve zdravotním pojištění nadále osobou, za kterou platí pojistné stát.

Od 1. 8. 2013

Zvýšení minimální mzdy na částku 8 500 Kč návazně ovlivnilo široké spektrum oblastí zdravotního pojištění, zejména pak:

1) Placení pojistného zaměstnavatelem za zaměstnance

Nedosahuje-li hrubý příjem zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci aktuální výše minimální mzdy, provádí zaměstnavatel dopočet (a následný doplatek) pojistného do minimálního vyměřovacího základu. Jestliže se ze zákonných důvodů (§ 3 odst. 9 z. č. 592/1992 Sb.) snižuje minimální vyměřovací základ na poměrnou část, musí být odvedeno pojistné z tohoto sníženého vyměřovacího základu, tedy i včetně případného dopočtu a doplatku pojistného do této poměrné části.

2) Placení pojistného osobami bez zdanitelných příjmů

Za osobu bez zdanitelných příjmů se ve zdravotním pojištění považuje pojištěnec, který není v rámci příslušného kalendářního měsíce ani jeden den zaměstnancem nebo OSVČ nebo osobou, za kterou platí pojistné stát. Platba osob bez zdanitelných příjmů vychází z minimální mzdy 8 500 Kč a zvýšila se tak z 1 080 Kč na částku **1 148 Kč**.

3) Nekolidující zaměstnání

Podle ustanovení § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, může uchazeč o zaměstnání, který nepobírá podporu v nezaměstnanosti, současně vykonávat závislou činnost (pracovní poměr, služební poměr, DPČ, DPP), pokud příjem za kalendářní měsíc nepřevyšuje polovinu minimální mzdy, tj. 4 250 Kč.

U zaměstnance, který je požívatelem invalidního důchodu, je minimální mzda i po datu 1. 8. 2013 určena částkou 8 000 Kč. To znamená, že maximální výše příjmu této osoby může v tzv. nekolidujícím zaměstnání činit nejvýše 4 000 Kč.

Od 1. 9. 2013

Zákon č. 267/2013 Sb. změnil s účinností od 1. 9. 2013 zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Na základě této zákonné úpravy se studium v jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou opětovně zařazuje (stejně jako v předcházejících letech) do výčtu vzdělávacích aktivit, které se považují za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání. Studenti těchto kurzů, kteří úspěšně vykonali první maturitní zkoušku v kalendářním roce, ve kterém tento jednoletý kurz zahajují, se nadále považují za nezaopatřené děti připravující se na budoucí povolání a je za ně plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát.

Od 1. 11. 2013

Na základě zákonného opatření Senátu č. 342/2013 Sb. se ve smyslu ustanovení § 3c odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění zákona č. 362/2009 Sb., zvyšuje s účinností od 1. 11. 2013 vyměřovací základ pro platbu pojistného státem za osoby, za které je plátcem pojistného stát, z dosavadních 5 355 Kč na **5 829 Kč**.

Platba pojistného za osobu, za kterou stát pojistné platí, se zvyšuje od 1. 11. 2013 z částky 723 Kč na 787 Kč měsíčně. Počínaje odvodem pojistného za měsíc listopad 2013 uplatňují vybraní zaměstnavatelé odpočet od dosaženého příjmu ve výši 5 829 Kč u poživatelů invalidního důchodu za podmínek uvedených v ustanovení § 3 odst. 7 z. č. 592/1992 Sb.

II. Změny účinné od 1. 1. 2014

Z níže uvedených změn, platných od data 1. 1. 2014, souvisejí některé s rekonstrukcí soukromého práva.

1) Podřazení funkčních požitků režimu příjmů ze závislé činnosti

Příjmy ze závislé činnosti jsou mimo jiné plnění v podobě:

1. příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,
2. funkčního požitku.

Z nové formulace je patrné podřazení funkčních požitků režimu příjmů ze závislé činnosti. To znamená, že příjmem ze závislé činnosti se rozumějí i plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem funkce, resp. funkční požitky. Funkční požitky tedy již nejsou postaveny na roveň příjmům ze závislé činnosti, nicméně jejich specifikace zůstává i nadále v § 6 odst. 10 zákona o daních z příjmů. Tato změna se tak de facto promítá do celého právního řádu, zdravotní pojištění samozřejmě nevyjímaje.

2) Pravděpodobné pojistné

Pokud nemá zdravotní pojišťovna relevantní informace o pohledávkách vůči zaměstnavateli nebo osobě samostatně výdělečně činné (když nepodají Přehled), může rozhodnutím stanovit pravděpodobnou výši pojistného ve smyslu ustanovení § 25a odst. 2 z. č. 592/1992 Sb. Jestliže zdravotní pojišťovna nedisponuje například údaji, které si sama opatří, má se pro účely stanovení pravděpodobné výše pojistného za to, že měsíčním příjmem je pro rok 2014 částka odpovídající 1,5násobku všeobecného vyměřovacího základu za rok 2012, což je výše uvedená hodnota 25 903 Kč. To znamená, že měsíční částka vyměřovacího základu z titulu pravděpodobného pojistného činí u zaměstnavatele 38 854,50 Kč (1,5 x 25 903), 13,5 % pojistného pak po zaokrouhlení 5 246 Kč. U osob samostatně výdělečně činných je tato hodnota pravděpodobného pojistného poloviční (2 623 Kč). Kromě toho může zdravotní pojišťovna uložit zaměstnavateli nebo OSVČ za nepředložení Přehledu pokutu až 50 000 Kč.

3) Minimální záloha OSVČ

Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro rok 2014 je určen sazbou 50 % z částky průměrné mzdy 25 942 Kč, tj. 12 971 Kč. Minimální výše zálohy OSVČ pro rok 2014 se vypočte jako 13,5 % z částky 12 971 Kč, a zvyšuje se tak od ledna 2014 z dosavadních 1 748 Kč na 1 752 Kč. Posledním dnem splatnosti nové minimální zálohy na měsíc leden 2014 ve výši 1 752 Kč je 10. únor 2014 (8. 2. 2014 připadá na sobotu).

4) Výkon podnikatelské činnosti

V § 3a odst. 1 z. č. 592/1992 Sb. je definováno stanovení vyměřovacího základu u osoby samostatně výdělečně činné.

V souvislosti se změnou v § 7 ZDP platí, že vyměřovacím základem osoby samostatně výdělečně činné je 50 % příjmu ze samostatné činnosti (což je nová formulace) po odpočtu výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmu.

I v těchto případech platí pro OSVČ ve zdravotním pojištění minimální vyměřovací základ (§ 3a odst. 2 z. č. 592/1992 Sb.), s výjimkou osob nebo situací, uvedených v navazujícím ustanovení § 3a odst. 3.

5) Autorské honoráře

Pokud má pojištěnec jako autor v rozhodném období kalendářního roku (byť nepravidelné) příjmy, považuje se z tohoto pohledu ve zdravotním pojištění za osobu samostatně výdělečně činnou, s výjimkou dále uvedenou, a to se všemi právy a povinnostmi, které z této skutečnosti vyplývají.

Touto výjimkou jsou příjmy zdaňované u zdroje, který je vyplácí, kde je z daňového hlediska uplatněn postup podle § 36 odst. 2 písm. t) a § 7 odst. 6 zákona o daních z příjmů, kdy zvláštní sazba daně z příjmů plynoucích ze zdrojů na území České republiky činí 15 % z příjmů autorů v případě, že výše honoráře nepřesáhne od 1. 1. 2014 v kalendářním měsíci 10 000 Kč (do konce roku 2013 se jednalo o částku maximálně 7 000 Kč měsíčně).

Z příjmů této povahy se pojistné platilo do konce roku 2008, s účinností od 1. 1. 2009 již tyto příjmy povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění nepodléhají.

6) Rozšíření možností elektronického podání

V § 24 zákona č. 592/1992 Sb. se s účinností od 1. 1. 2014 doplňuje nový odstavec 6, kterým dochází k rozšíření stávajících možností kvalifikovaného elektronického podání o další způsob. Fakticky nejde o technologicky nový způsob přenosu dat k příslušnému orgánu, ale pouze o nový způsob, kterým lze ztotožnit osobu podatele s podanou datovou zprávou.

Příslušná datová zpráva nemusí být opatřena uznávaným elektronickým podpisem, k ověření identity podatele dojde způsobem, kterým se lze přihlásit do jeho datové schránky.

Podatel tak prostřednictvím způsobu, který využívá k přihlášení do své datové schránky, potvrdí příslušnému orgánu, že je skutečně odesílatelem elektronicky zasláního podání. Nejedná se o režim podání prostřednictvím datové schránky.

*Ing. Antonín Daněk,
odborník na zdravotní pojištění*

> Lékaři a jejich povinnosti ve zdravotním pojištění po 1. 1. 2014

Pomineme-li zvýšení minimální mzdy k datu 1. 8. 2013 na částku 8 500 Kč a dopad tohoto vládního opatření do zdravotního pojištění, pak s dalšími výraznějšími změnami můžeme každopádně počítat k 1. 1. 2014, kdy na lékaře-OSVČ i na lékaře jako zaměstnavatele čekají ve zdravotním pojištění četné povinnosti. Připomeňme si ty nejdůležitější.

1. Osoba samostatně výdělečně činná

Jako každý rok, tak i od ledna 2014 dochází u OSVČ ke zvýšení minimálního měsíčního vyměřovacího základu a tím i ke zvýšení minimální zálohy.

Minimum OSVČ v roce 2014

Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro rok 2014 je určen sazbou 50 % z částky průměrné mzdy 25 942 Kč, tj. 12 971 Kč. Minimální výše zálohy OSVČ pro rok 2014 se vypočte jako 13,5 % z částky 12 971 Kč a zvyšuje se tak od ledna 2014 z dosavadních 1 748 Kč na **1 752 Kč**. Posledním dnem splatnosti nové minimální zálohy na měsíc leden 2014 ve výši 1 752 Kč je 10. únor 2014 (8. 2. 2014 připadá na sobotu). Maximální výše zálohy OSVČ není v roce 2014 omezena horní hranicí, neboť v tomto roce nejsou ve zdravotním pojištění účinná ustanovení o maximálním vyměřovacím základu. Dnem úhrady zálohy na pojistné a případného doplatku pojistného (jakož i platby pojistného za zaměstnance) je připsání platby na příslušný příjmový účet zdravotní pojišťovny, případně platba v hotovosti na pokladně pojišťovny.

Postup OSVČ při podávání Přehledu zdravotní pojišťovně za rok 2013

Pro podání Přehledu o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné za rok 2013 platí následující termíny:

- do jednoho měsíce ode dne, ve kterém mělo být podáno daňové přiznání za rok 2013 – jedná se o základní termín, platný pro OSVČ, tedy dne 2. 5. 2014,

- pokud zpracovává daňové přiznání daňový poradce, je OSVČ povinná doložit tuto skutečnost zdravotní pojišťovně do 30. 4. 2014, a Přehled tak může zdravotní pojišťovně podat až do 1. 8. 2014.

Do 8. 4. 2014 jsou povinny předložit Přehled ty OSVČ, které daňové přiznání nepodávají (např. nízké příjmy).

Roční vyúčtování záloh

Do celkové částky zaplacených záloh se zahrnují platby za rok 2013, provedené až do 8. 1. 2014 včetně.

Do úhrnné výše záloh nepatří:

- doplatky pojistného za rok 2012, případně za dřívější období,
- platby penále či pokut,
- platby za měsíce, ve kterých byl pojištěnec registrován v průběhu roku 2013 u zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů.

Doplatky OSVČ

Pokud OSVČ:

- není povinná platit zálohy na pojistné (při samostatné výdělečné činnosti jako vedlejším zdroji příjmů nebo v prvním roce podnikání, jedná-li se o osobu, za kterou platí pojistné stát) a pojistné doplácí jednorázovou úhradou nebo
- je na základě úhrnu zaplacených záloh a dosažených výsledků podnikatelské činnosti povinná provést ještě doplatek pojistného,
- pak úhradu doplatku za rok 2013 provede v roce 2014 nejpozději do 8 dnů po dni, ve kterém byl, popřípadě měl být podán Přehled za rok 2013.

Platby „nových“ záloh

Od měsíce, ve kterém OSVČ podá (resp. měla podat) v roce 2014 Přehled za rok 2013, se na ni vztahuje povinnost platit zálohy na pojistné v nové výši dle Přehledu na základě výsledků samostatné výdělečné činnosti za rozhodné období kalendářního roku 2013, případně za jeho část, následovně:

a) O Kč

Zálohy na pojistné není povinná platit:

- OSVČ, pro kterou je její samostatná výdělečná činnost vedlejším zdrojem příjmů,
 - v prvním kalendářním roce své samostatné výdělečné činnosti OSVČ, za kterou je plátcem pojistného i stát, resp. se na takovou osobu jako na OSVČ nevztahuje minimální vyměřovací základ,
 - OSVČ, pro kterou neplatí ustanovení o povinnosti placení pojistného alespoň ze zákonného minima v situaci, kdy je za předcházející kalendářní rok (2013) „v mínusu“,
 - OSVČ za kalendářní měsíc, ve kterém byla po celý tento měsíc uznána práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa podle zvláštních právních předpisů.
- 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 kopií neschopenky. V případě nemoci by OSVČ správně měla oznámit (a vydokladovat) zdravotní pojišťovně období trvání nemoci, tj. její zahájení a ukončení, pro řešení případných nesrovnalostí se v dané souvislosti přikládá k podávanému Přehledu potvrzení OSSZ.

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

b) 1 Kč až 1 751 Kč

Zálohy v tomto rozpětí (avšak i vyšší) platí v roce 2014 od měsíce podání Přehledu za rok 2013 ty OSVČ, které nemusí dodržet minimální vyměřovací základ (viz § 3a odst. 3 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů – například se jedná o osoby, za které je plátcem pojistného i stát).

c) 1 752 Kč a vyšší

Částka 1 752 Kč představuje minimální výši zálohy OSVČ v roce 2014, horní hranice výše zálohy není v roce 2014 stanovena.

Snížení zálohy OSVČ

V roce 2014 může zdravotní pojišťovna na základě podané žádosti snížit OSVČ výši měsíčně placené zálohy, a to až do konce kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém OSVČ v roce 2015 podá, resp. měla podat zdravotní pojišťovně Přehled za kalendářní rok 2014.

Pokud OSVČ například podá Přehled za rok 2014 v měsíci dubnu 2014 a v tomto měsíci následně požádá o snížení zálohy, může jí být toto snížení zdravotní pojišťovnou povoleno až do konce kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu

měsíci, v němž bude OSVČ povinna podat (resp. podá) tento Přehled v roce 2015.

Podmínky, za kterých lze snížení zálohy povolit, jsou specifikovány v ustanovení § 8 odst. 4 z. č. 592/1992 Sb.

Zjednodušeně řečeno, žádosti OSVČ o snížení zálohy lze v roce 2014 ze strany zdravotní pojišťovny vyhovět tehdy, pokud průměrný měsíční zisk (příjem po odpočtu výdajů) v roce 2014 je alespoň o jednu třetinu nižší než tento průměrný měsíční zisk v roce 2013.

Protože musí být pro daný účel vyhodnoceny v roce 2014 alespoň tři po sobě jdoucí kalendářní měsíce výkonu samostatné výdělečné činnosti, podává se žádost o snížení měsíčně placené zálohy od 1. 4. 2014.

Přeplatek na pojistném

Přeplatek lékaře-OSVČ na pojistném za rok 2013 může vzniknout například tím způsobem, že na základě příznivého vývoje ekonomických výsledků samostatné výdělečné činnosti za rok 2012 platil v roce 2013 vysoké zálohy na pojistné, avšak v důsledku horších výsledků za rok 2013 mu vznikla povinnost zaplatit za tento rok nižší pojistné.

Přeplatek nemůže vzniknout při placení minimálních záloh.

V případě řešení přeplatku pojistného lze postupovat dvojím způsobem.

Lékař buď může požádat zdravotní pojišťovnu o převedení přeplatku na úhradu záloh na pojistné pro příští období, anebo požádá o jeho vrácení, přičemž za podání žádosti se považuje i předložení Přehledu.

Zdravotní pojišťovna je pak podle zákona povinna vrátit přeplatek do jednoho měsíce od jeho zjištění za předpokladu, že lékař nemá vůči zdravotní pojišťovně splatný závazek.

2. Zaměstnavatel

Lékař-zaměstnavatel je plátcem pojistného za své zaměstnance.

Osoby považované ve zdravotním pojištění za zaměstnance jsou uvedeny v ustanovení § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb., kde jsou rovněž taxativním výčtem vyjmenovány osoby, které se pro účely placení pojistného na zdravotní pojištění za zaměstnance nepovažují.

Zaměstnání na základě dohody

V roce 2014 vycházejí zaměstnavatelé při placení pojistného u zaměstnanců pracujících na **dohodu o pracovní činnosti** především z následujících zásad:

- pro účely účasti na zdravotním pojištění rozhoduje v příslušném kalendářním měsíci pouze výše příjmu,
- pokud příjem na základě dohody o pracovní činnosti nedosáhne v rozhodném období kalendářního měsíce částky 2 500 Kč, nepovažuje se osoba pro účely zdravotního pojištění za zaměstnance a zaměstnavatel ji musí na daný měsíc odhlásit u zdravotní pojišťovny (je-li přihlášena),
- z hlediska plnění oznamovací povinnosti platí, že zaměstnavatel zaměstnance pracujícího na dohodu o pracovní činnosti přihlašuje u zdravotní pojišťovny kódem „P“ k datu, ve kterém poprvé po uzavření dohody začal vykonávat sjednanou práci a odhlašuje kódem „O“ ke dni, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána (platí i u dohod o provedení práce).

Z hlediska placení pojistného na zdravotní pojištění a souvisejícího plnění oznamovací povinnosti se u **dohody o provedení práce** vztahují v roce 2014 na zaměstnavatele obecně platná zákonná ustanovení tehdy, pokud výše zúčtovaného příjmu přesáhne v rozhodném období kalendářního měsíce 10 000 Kč.

Za této situace nastupuje pro zaměstnavatele povinnost platit pojistné sazbou 13,5 % ze zúčtovaného příjmu a řádně plnit za zaměstnance oznamovací povinnost.

Při zaměstnání na základě pracovní smlouvy se pojistné odvádí z jakékoli částky zúčtovaného příjmu (tedy i nižšího než 2 500 Kč), případně i se zajištěním odvodu pojistného v návaznosti na minimální vyměřovací základ zaměstnance.

Příjmy na základě dohody o pracovní činnosti do 2 500 Kč a dohody o provedení práce nepřevyšující 10 000 Kč se ve zdravotním pojištění pro účely vzniku zaměstnání **nesčítají**, ať už se jedná o dohody u jednoho zaměstnavatele nebo u více zaměstnavatelů.

V případě zaměstnávání zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti platí, že pokud zúčtovaný příjem (vyměřovací základ) zaměstnance za rozhodné období kalendářního měsíce poklesne pod částku 2 500 Kč, musí zaměstnavatel oznámit zdravotní pojišťovně kódem „O“ zánik jeho účasti na zdravotním pojištění. Jestliže zaměstnanec například v měsíci lednu 2014 nedosáhne příjmu alespoň 2 500 Kč, použije zaměstnavatel ve vztahu ke zdravotní pojišťovně kód „O“ k datu 31. 12. 2013, čímž jí oznámí, že tato osoba přestala být pro účely placení pojistného na zdravotní pojištění zaměstnancem. V měsíci lednu 2014 si musí tato osoba vyřešit svůj pojistný vztah (na což jí může zaměstnavatel upozornit), a to tím způsobem, že se například na tento měsíc přihlásí u své zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů, anebo může být zařazena u zdravotní pojišťovny v některé ze „státních“ kategorií. Pokud je následně zaměstnanec zúčtován v měsíci únoru hrubý příjem alespoň 2 500 Kč, přihlásí zaměstnavatel zaměstnance znovu u zdravotní pojišťovny kódem „P“ k datu 1. 2. Obdobné podmínky platí i při zaměstnání na základě dohody o provedení práce s ohledem na „rozhodnou“ částku 10 000 Kč.

Odpočty od dosaženého příjmu

Při splnění podmínek uvedených v ustanovení § 3 odst. 7 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, mohou zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců odečítat v roce 2014 (fakticky od listopadu 2013) od dosaženého hrubého příjmu u zaměstnaných poživatelů invalidního důchodu měsíčně částku 5 829 Kč. Odpočet tak lze uplatnit například v případě, kdy je poživatel invalidního důchodu jediným zaměstnancem. Nárok na odpočet lze použít i tehdy, pokud pobírání důchodu netrvá po celý kalendářní měsíc.

Oznamovací povinnost

Další povinnosti lékaře-zaměstnavatele jsou spojeny s přihlašováním a odhlašováním jeho zaměstnanců. V tomto případě se vyplňuje formulář Hromadné oznámení zaměstnavatele, kdy za použití příslušných kódů dává zaměstnavatel zdravotní pojišťovně na vědomí změnové informace o jejich pojištěncích. Ve smyslu zákona je zaměstnavatel povinen sdělit nejpozději do osmi dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, zejména následující:

- oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení,
- oznámení o změně zdravotní pojišťovny zaměstnancem, pokud zaměstnanec zaměstnavatele o této skutečnosti informoval,
- oznámení o skutečnostech rozhodných pro vznik povinnosti státu platit za zaměstnance pojistné, a to i v těch případech, kdy povinnost státu vznikla v době, kdy zaměstnanci poskytli pracovní volno bez náhrady příjmu, jsou-li tyto skutečnosti známy. Neoznámením zařazení zaměstnance do skupiny osob, za které platí pojistné stát (například poživatelé některého z důchodů, ženy na mateřské dovolené, studenti), přichází zdravotní pojišťovna o pravidelnou měsíční platbu pojistného za tyto „státní“ pojištěnce.

Může nastat situace, kdy zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu od středy 1. ledna 2014, přičemž zaměstnanec nastoupí do zaměstnání ve čtvrtek dne 2. ledna.

Ve smyslu ustanovení § 34 odstavec 1 písm. c) a § 36 odst. 1 zákoníku práce lze pro účely zdravotního pojištění považovat za den nástupu do práce i den pracovního klidu.

V souvislosti s plněním oznamovací povinnosti přihlásí tedy zaměstnavatel tohoto zaměstnance u jeho zdravotní pojišťovny k datu 1. 1. 2014.

Chybné přihlášení ke dni 2. 1. 2014 má ve zdravotním pojištění z praktického hlediska dopad pouze v jednom případě – pokud by tento zaměstnanec byl současně OSVČ a tato samostatná výdělečná činnost by byla vedlejším zdrojem jeho příjmů, musela by být za měsíc leden zaplácena (minimální) záloha na pojistné.

V tomto případě totiž není splněna podmínka trvání zaměstnání po celý kalendářní měsíc ve smyslu § 3a odstavec 3 písmeno b) z. č. 592/1992 Sb. (včetně dovětky).

O oznamovaných skutečnostech je zaměstnavatel povinen vést evidenci a dokumentaci. Za nesplnění oznamovací povinnosti může zdravotní pojišťovna uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 200 000 Kč. Při opakovaném nesplnění oznamovací povinnosti může výše postihu činit až dvojnásobek uložené pokuty.

V souvislosti s plněním oznamovací povinnosti jsou zaměstnavatelé povinni sdělit zdravotní pojišťovně obchodní název, právní formu právnické osoby, sídlo, identifikační číslo organizace a číslo bankovního účtu, pokud z něj budou provádět platbu pojistného. Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, sděluje též jméno, příjmení, rodné číslo a adresu trvalého bydliště.

Zaměstnavatelé rovněž oznamují zdravotní pojišťovně změnu těchto údajů a dále sdělují ukončení své činnosti, zrušení organizace nebo její vstup do likvidace. Za nesplnění některé z těchto povinností, jakož i za nedodání Přehledu (viz následující odstavec) může zdravotní pojišťovna uložit pokutu až do výše 50 000 Kč.

Přehledy o platbě pojistného zaměstnavatele

Podle zákona jsou zaměstnavatelé povinni podávat Přehledy o platbě pojistného všem zdravotním pojišťovnám, u kterých jsou pojištěni jejich zaměstnanci.

Tento Přehled obsahuje součet vyměřovacích základů zaměstnanců, pojištěných u příslušné zdravotní pojišťovny, úhrnnou výši pojistného, vypočtenou jako součet pojistného jednotlivých zaměstnanců (13,5 % z vyměřovacího základu, zaokrouhloveno na celou korunu směrem nahoru), a počet zaměstnanců, ke kterým se údaje vztahují.

To znamená, že do celkového počtu zaměstnanců se zahrnují všichni zaměstnanci, tedy i ti, kterým nebyl v rozhodném období, za něž se pojistné platí, zúčtován žádný příjem (například nemoc, žena na mateřské dovolené stále vedená jako zaměstnanec apod.).

Oznamování pracovních úrazů

Podle § 45 odst. 4 zákona č. 48/1997 Sb. jsou zaměstnavatelé povinni zasílat příslušné zdravotní pojišťovně kopie záznamů o pracovních úrazech.

Zaměstnavatel tyto kopie zasílá za uplynulý kalendářní měsíc najednou, vždy však nejpozději do pátého dne následujícího měsíce. Při nesplnění této povinnosti může příslušná zdravotní pojišťovna uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 100 000 Kč.

*Ing. Antonín Daněk,
odborník na zdravotní pojištění*

> Sociální zabezpečení OSVČ od 1. ledna 2014

V důchodovém i nemocenském pojištění OSVČ nastává od 1. ledna 2014 zásadní změna při posuzování výkonu samostatné výdělečné činnosti. Ta je nově považována za vedlejší v těch kalendářních měsících, v nichž byla samostatná výdělečná činnost vykonávána aspoň po část měsíce, a přitom **alespoň po část této doby trvaly skutečnosti** považované za důvody pro výkon vedlejší samostatné výdělečné činnosti.

V předchozích letech se za vedlejší považovala taková samostatná výdělečná činnost, která trvala souběžně s důvodem vedlejší SVČ po celý kalendářní měsíc nebo po tu část měsíce, ve kterém byla SVČ vykonávána.

Například v průběhu samostatné výdělečné činnosti se OSVČ, která nebyla nemocensky pojištěna jako OSVČ, stala od 15. října 2013 do 15. prosince 2013 zaměstnancem (zákonem uznatelný důvod pro výkon vedlejší činnosti).

V roce 2013 byla její samostatná výdělečná činnost za vedlejší považována až od 1. listopadu a pouze do 30. listopadu, protože v říjnu a prosinci netrval důvod pro vedlejší činnost po celý kalendářní měsíc. Stane-li se v roce 2014 opět zaměstnancem až od 1. ledna, může být podle nových předpisů považována za OSVČ vedlejší už od 1. ledna 2014, pokud vedlejší činnost od tohoto data oznámí, a to již bez ohledu na účast na nemocenském pojištění.

Podmínka, která určovala, že OSVČ, která je účastna nemocenského pojištění, nemůže být považována za OSVČ vykonávající vedlejší činnost, přestože trvaly důvody pro vedlejší činnost, je od 1. ledna 2014 zrušena.

Výpočet měsíčního základu nemocenského pojištění

S účinností od 1. ledna 2014 si i nadále OSVČ určuje měsíční základ nemocenského pojištění svou platbou. Podle § 5b odst. 3 zákona č. 589/1992 Sb., ve znění platném od 1. ledna 2014, však měsíční základ nemůže být nižší než dvojnásobek částky rozhodné podle předpisů o nemocenském pojištění pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (5 000 Kč) a zároveň nemůže být vyšší než částka rovnající se průměru, který z určeného (vypočteného) vyměřovacího základu na posledním přehledu o příjmech a výdajích (dále jen „přehled“) připadá na jeden kalendářní měsíc výkonu činnosti, přičemž k přehledu staršímu tří let se nepřihlíží. Je-li vypočtený průměr nižší než minimální měsíční základ, je měsíční základ roven minimálnímu měsíčnímu základu, tzn. 5 000 Kč a platba pojistného z tohoto minimálního měsíčního základu činí 115 Kč. Byla-li v kalendářním roce, za který je naposledy podán přehled, činnost zahájena (znovuzahájena), lze průměr určeného (vypočteného) vyměřovacího základu použít jen v případě, že činnost byla vykonávána alespoň ve čtyřech kalendářních měsících. Nelze-li určit maximální měsíční vyměřovací základ z naposledy podaného přehledu ani ze dvou předcházejících let, rovná se polovině průměrné mzdy platné pro daný kalendářní rok. V roce 2014 je to částka 12 971 Kč a platba pojistného stanovená sazbou 2,3 % činí 299 Kč.

Výše uhrazených záloh na důchodové pojištění v roce 2014 nemá již vazbu na výši měsíčního základu nemocenského pojištění ani na výši ročního vyměřovacího základu za rok 2014.

Toto poměrně složité znění si osvětlíme na několika příkladech.

Příklad 1

OSVČ vykonává hlavní činnost nepřetržitě od 1. ledna 2000, v roce 2012 nebyla žádný měsíc nemocná a podle podaného přehledu za rok 2012 byla ve ztrátě. Určený vyměřovací základ za rok 2012 si stanovila pouze v minimální výši 75 420 Kč. Maximální měsíční základ nemocenského pojištění (NP) od ledna 2014 činí 6 285 Kč ($75\,420 : 12 = 6\,285$) a maximální měsíční platba pojistného činí 145 Kč.

V březnu 2014 podala tato OSVČ přehled za rok 2013 a určila si vyměřovací základ za rok 2013 ve výši 120 000 Kč. Z tohoto určeného vyměřovacího základu je povinna zaplatit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Od března 2014 činí maximální měsíční základ NP této OSVČ 10 000 Kč a maximální platba pojistného činí 230 Kč.

OSVČ tedy může platit za leden a únor 2014 nejméně 115 Kč a nejvýše 145 Kč a od března 2014 (měsíc podání přehledu za rok 2013) v rozmezí 115 Kč a 230 Kč. Případné přeplatky na pojistném na nemocenské pojištění nad maximální výši, vypočtenou dle nově stanovených pravidel, se vrací po podání přehledu za kalendářní rok a výše nemocenského se stanovuje podle uhrazené platby pojistného na nemocenské pojištění, avšak nejvýše ze zákonného maxima (v daném případě 10 000 Kč, bylo-li uhrazeno pojistné ve výši 230 Kč).

Příklad 2

OSVČ vykonává vedlejší činnost z důvodu zaměstnání od 1. ledna 2012 (12 měsíců), podle skutečností uvedených v přehledu za rok 2012 i 2013 nedosáhla rozhodné částky pro povinnou účast na důchodovém pojištění (DP) a ani se k účasti na DP nepřihlásila.

Od 1. ledna 2014 se přihlásila k účasti na NP. Za rok 2012 si uvedla v přehledu určený vyměřovací základ 0 Kč (pojistné na DP neplaceno z důvodu neúčasti na DP). Maximální měsíční základ od ledna 2014 činí 5 000 Kč, rovná se minimálnímu vyměřovacímu základu.

Tato OSVČ by si měla platit měsíční pojistné ve výši 115 Kč, pokud by platila více, tak se k částce nad 115 Kč při výpočtu nemocenského nepřihlíží, přeplatek na uhrazeném pojistném bude vyčíslen až po podání přehledu za rok 2014.

Příklad 3

OSVČ zahájila činnost a zároveň se přihlásila k NP od 1. října 2012, tj. v roce 2012 vykonávala činnost pouze 3 měsíce. Vzhledem k tomu, že v roce 2012 OSVČ zahájila samostatnou výdělečnou činnost, ale nevykonávala ji alespoň ve čtyřech kalendářních měsících a v předchozích letech nepodnikala, nelze stanovit maximální vyměřovací základ z určeného vyměřovacího základu z naposledy podaného přehledu.

Maximální vyměřovací základ bude tudíž od 1. ledna 2014 činit polovinu z průměrné mzdy platné k tomuto datu, a to až do podání přehledu za rok 2013. Platba z poloviny průměrné mzdy činí 299 Kč ($25\,942 : 2 \times 2,3 \% = 298,333$, po zaokrouhlení nahoru 299 Kč).

Příklad 4

OSVČ vykonávala vedlejší činnost od 1. ledna 2012 do 31. května 2012 (byla nezaopatřeným dítětem) a od 1. června 2012 vykonávala již jen hlavní činnost.

V roce 2012 nebyla žádný měsíc nemocná a podle podaného přehledu za rok 2012 byla ve ztrátě, určený vyměřovací základ za rok 2012 si stanovila pouze v minimální výši z výkonu hlavní činnosti po dobu 7 měsíců ve výši 43 995 Kč.

Maximální měsíční základ NP od ledna 2014 činí zákonem určené minimum 5 000 Kč, ačkoli vypočtený maximální měsíční základ činí 3 666,25 Kč ($43\,995 / 12 = 3\,666,25$), a to až do podání přehledu za rok 2013.

Uvedené příklady ilustrují nejčastější způsob stanovení maximálního vyměřovacího základu pro měsíční platbu pojistného na nemocenské pojištění.

Šárka Gregorová,
metodik OSVČ, ČSSZ

Sociální pojištění v roce 2014

Všeobecný vyměřovací základ za rok 2012	25 903 Kč
Přepočítávací koeficient za rok 2012	1,0015
„Průměrná mzda“ (všeobecný vyměřovací základ za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje x přepočítávací koeficient)	25 942 Kč
Maximální roční vyměřovací základ - pro pojistné na sociální zabezpečení (48násobek průměrné mzdy)	1 245 216 Kč
Splatnost pojistného na sociální zabezpečení	od 1. do 20. dne následujícího měsíce

Důchodové pojištění v roce 2014

Odvod na důchodové pojištění z vyměřovacího základu	
- zaměstnanec, který není účasten důchodového spoření	6,5 %
- zaměstnanec, který je účasten důchodového spoření	3,5 %
- zaměstnavatel (včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %)	22,7 %
- osoba samostatně výdělečně činná (včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %), která není účastna důchodového spoření (II. pilíř)	29,2 %
- osoba samostatně výdělečně činná (včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %), která je účastna důchodového spoření (II. pilíř)	26,2 %
- osoba dobrovolně účastná důchodového pojištění	28 %
- osoba dobrovolně účastná důchodového pojištění, je-li současně účastna důchodového spoření	30 %
Maximální záloha OSVČ, která není účastna důchodového spoření (II. pilíř)	30 301 Kč
Maximální záloha OSVČ, která je účastna důchodového spoření (II. pilíř)	27 188 Kč
Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ	
- do podání Přehledu za rok 2013	
• při hlavní činnosti (25 % průměrné mzdy roku 2013)	6 471 Kč
• při vedlejší činnosti (10 % průměrné mzdy roku 2013)	2 589 Kč
- v měsíci podání Přehledu za rok 2013 a dalších	
• při hlavní činnosti	6 486 Kč
• při vedlejší činnosti	2 595 Kč
Minimální výše zálohy na pojistné OSVČ (včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti), která není účastna důchodového spoření (II. pilíř)	
- do podání Přehledu za rok 2013	
• při hlavní činnosti	1 890 Kč
• při vedlejší činnosti (s povinností platit zálohy)	756 Kč
- v měsíci Podání přehledu za rok 2013 a dalších	
• při hlavní činnosti	1 894 Kč
• při vedlejší činnosti (s povinností platit zálohy)	758 Kč
Minimální výše zálohy na pojistné OSVČ (včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti), která je účastna důchodového spoření (II. pilíř)	
- do podání Přehledu za rok 2013	
• při hlavní činnosti	1 696 Kč
• při vedlejší činnosti (s povinností platit zálohy)	679 Kč
- v měsíci Podání přehledu za rok 2013 a dalších	
• při hlavní činnosti	1700 Kč
• při vedlejší činnosti (s povinností platit zálohy)	680 Kč

Rozhodná částka pro povinnou účast na důchodovém pojištění OSVČ vykonávající vedlejší činnost (za rok 2014)	62 261 Kč
Pojistné osob dobrovolně účastných důchodového pojištění minimálně	1 817 Kč
Pojistné osob dobrovolně účastných důchodového pojištění, jsou-li současně účastny důchodového spoření, minimálně	1 946 Kč
Výpočet osobního vyměřovacího základu pro stanovení procentní výměry důchodu	
- do I. redukční hranice	100 %
- nad I. do II. redukční hranice	26 %
- nad II. do III. redukční hranice	22 %
- nad III. redukční hranici	3 %
Redukční hranice pro stanovení výpočtového základu	
I.	11 415 Kč
II.	30 093 Kč
III.	103 768 Kč
Výpočet procentní výměry důchodu z výpočtového základu	
- za celý rok pojištění bez účasti na důchodovém spoření	1,5 %
- za celý rok pojištění s účastí na důchodovém spoření	1,2 %
Základní výměra důchodu	2 340 Kč

Nemocenské pojištění v roce 2014

Odvod na nemocenské pojištění z vyměřovacího základu		
- zaměstnanec		0
- zaměstnavatel (nelze odečíst 1/2 částky zúčtované na náhradě mzdy)		2,3 %
- zaměstnavatel s méně než 26 zaměstnanci může zvolit i variantu s odečtem částky zúčtované na náhradě mzdy		3,3 %
- osoba samostatně výdělečně činná (ze stejného vyměřovacího základu jako pro platbu důchodového pojištění)		dobrovolné 2,3 %
Měsíční pojistné OSVČ		
- minimální		115 Kč
- maximální		2 387 Kč
Rozhodný příjem podmiňující účast na pojištění		2 500 Kč
Redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu		
I.		865 Kč
II.		1 298 Kč
III.		2 595 Kč

Převzato z časopisu Národní pojištění

> Konec roku z daňového pohledu

S koncem roku opětovně nastává čas zamyslet se i nad neodvratně se blížícím termínem pro podání daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období kalendářního roku 2013. Přestože většině poskytovatelů zdravotních služeb zpracovává daňové přiznání specialista (účetní firma či daňový poradce), jsou i tací, kteří si jej zpracovávají sami, případně se na jeho zpracování spolupodílejí nebo se nad ním alespoň zamýšlejí. Předpokládám, že pro všechny tyto skupiny by mohlo být zajímavé si v dostatečném časovém předstihu připomenout, jaké je čekají rozdíly ve zdanění (uvažujeme o dani z příjmů fyzických osob) oproti předchozímu roku.

Skupina poskytovatelů zdravotních služeb, která pobírá starobní důchod

Dle mého názoru se jedná, a to především u odborností 01 a 02, o poměrně početnou skupinu.

Dle demografické analýzy VZP figurovalo v databázi VZP více než 44 tisíc lékařů (z toho 56 % žen), kteří dohromady tvořili přibližně 40 tisíc úvazků. Převládá počet lékařů ve vyšším středním věku. Ve věkové kategorii 50–64 let je 40 % všech lékařů, přičemž ve věku 55–59 let se nachází každý šestý lékař. Průměrný věk lékařů v polovině roku 2011 dosáhl bezmála 50 let (49,6 let u mužů a 48,6 let u žen).

Z uvedeného je zřejmé, že daňovými dopady, jež přinesla pro tuto skupinu poskytovatelů zdravotních služeb novela zákona o daních z příjmů, má smysl se zabývat.

Jedná se o dočasné odnětí této slevy pro zdaňovací období kalendářních let 2013–2015.

Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, v § 35 ba odstavec 1 písm. a) říká, že daň se o 24 840 Kč nesnižuje u poplatníka, který k 1. lednu zdaňovacího období pobírá starobní důchod. Jistá část poplatníků, poživatelů starobního důchodu, reagovala tak, že k 1. 1. 2013 na jeden jediný den jeho pobírání přerušila. K tomu má, vzhledem k množícím se dotazům, Generální finanční ředitelství následující stanovisko ze dne 8. ledna 2013:

V případě, kdy na základě žádosti poživatele starobního důchodu dojde k zastavení výplaty tohoto důchodu k 1. lednu a ze všech objektivních okolností vyplývá, že jediným účelem takového kroku je získání slevy na poplatníka dle zmíněného ustanovení zákona o daních z příjmů, bude tento postup posuzován orgány Finanční správy ČR ve vztahu k možnému zneužití práva, a to se všemi důsledky vyplývajícími z daňového řádu.

Přestože byla v této věci podána stížnost Ústavnímu soudu (výsledek však nelze předjímat), měl by v tuto chvíli z důvodu opatrnosti každý poskytovatel zdravotních služeb, poživatel starobního důchodu, počítat s tím, že odpočet ve výši 24 840 Kč neuplatní, a zaplatí tak o tuto částku vyšší daň z příjmů.

Skupina poskytovatelů zdravotních služeb, která uplatňuje výdaje procentem z dosažených příjmů (paušál)

Problematika byla v časopise již několikrát řešena, neboť se s ní bude muset vypořádat opět nemalé procento poplatníků. Jedná se o změnu trvalého charakteru spočívající v tom, že u podnikání podle zvláštních předpisů sice lze i nadále uplatnit výdaje ve výši 40 % z dosažených zdanitelných příjmů, maximálně však do částky 800 000 Kč. Navíc nelze u poplatníka, který zvolí postup uplatnění výdajů procentem z dosažených příjmů, uplatnit slevu na vyživovanou manželku a daňové zvýhodnění na vyživované dítě.

Dle údajů ÚZIS ČR průměrné příjmy připadající na jedno zdravotnické zařízení s daňovou evidencí (provozované fyzickou osobou) činily v roce 2012 u PLD 2 138 000 Kč a u PLDD 2 527 000 Kč.

Pro zdaňovací období kalendářního roku 2013 tak připadalo v úvahu několik možností:

– Poskytovatel zdravotních služeb byl přesvědčen a v průběhu roku se mu to potvrdilo, že i nadále je pro něj daňově výhodné uplatňovat výdaje procentem z dosažených příjmů, a to i v případě omezení představovaném částkou 800 000 Kč.

– Poplatník si nebyl jist, zda pro něj za těchto podmínek bude i nadále výhodné uplatňovat výdaje procentem z dosažených příjmů. Nebyl ale ani jednoznačně přesvědčen o tom, že to pro něj bude nadále nevýhodné a z vyplývajících daňových dopadů nepřijatelné. V takovém případě nepochybně vedl v roce 2013 daňovou evidenci a před podáním daňového přiznání podle konkrétních čísel posoudil, jaký postup zvolit jako daňově výhodnější. Bude-li výhodnější paušál, je problém vyřešen.

– Bude-li výhodnější uplatnit výdaje ve skutečné, prokázané výši, vznikne povinnost podat dodatečné daňové přiznání za rok 2012. V tomto dodatečném daňovém přiznání upraví rozdíl mezi příjmy a výdaji (základ daně) o hodnotu pohledávek a závazků. Poplatník nebude v prodlení (nebude postihován žádnou sankcí), pokud podá dodatečné daňové přiznání za rok 2012 a doplatí daň nejpozději v den, kdy bude povinen podat daňové přiznání za rok 2013. Postup je podrobně řešen v § 23 odst. 8 zákona o daních z příjmů

– Poplatník byl zcela jednoznačně přesvědčen, že v nových podmínkách bude napříště uplatňovat výdaje ve skutečné, prokázané výši. Pak měl na zvážení, zda použije postup dle předchozího odstavce, nebo promítl změny (dodanil pohledávky a snížil základ daně o závazky) již v řádném daňovém přiznání za rok 2012.

Skupina poskytovatelů zdravotních služeb, na kterou se vztahuje solidární zvýšení daně

Zákon zavádí 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 a nepochybně se i tato změna dotkne části poskytovatelů zdravotních služeb, fyzických osob.

Dle údajů ÚZIS ČR rozdíl mezi průměrnými zdanitelnými příjmy a daňovými výdaji jednoho zdravotnického zařízení s daňovou evidencí (provozované fyzickou osobou) byl v roce 2012 u PLD 1 026 000 Kč a u PLDD 1 199 000 Kč.

Inventury

Dle zákona o daních z příjmů je poplatník vedoucí daňovou evidencí povinen k poslednímu dni zdaňovacího období zjistit skutečný stav:

- zásob,
- hmotného majetku,
- pohledávek a závazků.

Dále zjištěný skutečný stav porovnat s údaji v daňové evidenci a o tomto zjištění provést zápis. O případné rozdíly je poplatník povinen upravit základ daně. Z těchto zákonných požadavků tedy jednoznačně vyplývá, že poskytovatel zdravotních služeb, který vede daňovou evidenci, musí tak vést evidenci zásob (skladovou evidenci).

> Odpisy majetku

Dotaz: Koupil jsem nyní ultrazvuk za cenu 729 000 Kč na úvěr od leasingové společnosti. Mimořádná splátka byla 109 000 Kč, úvěr je na 60 měsíců. Každý měsíc platím jednak splátku, dále úrok a pojištění ve výši cca 12 400 měsíčně.

Jak mám zavést toto do účetnictví? Vedu daňovou evidenci – „jednoduché účetnictví“.

Odpověď: Pokud jste se skutečně stal dle kupní smlouvy vlastníkem, pak budete postupovat následovně:

- zařadíte předmětný zdravotnický přístroj do svého obchodního majetku,
- zařadíte jen do příslušné odpisové skupiny pro účely daňových odpisů (s největší pravděpodobností se bude jednat o 2. odpisovou skupinu s dobou odepisování 5 let),
- rozhodnete se, zda budete uplatňovat rovnoměrné nebo zrychlené odpisy. V první tabulce jsou vypočteny rovnoměrné odpisy, v druhé odpisy zrychlené.

Pořadí	Rok	Vstupní cena	Roční odpis	Oprávký celkem	Zůstatková cena na konci
1	2013	729.000,00	80.190,00	80.190,00	648.810,00
2	2014	729.000,00	162.203,00	242.393,00	486.607,00
3	2015	729.000,00	162.203,00	404.596,00	324.404,00
4	2016	729.000,00	162.203,00	566.799,00	162.201,00
5	2017	729.000,00	162.201,00	729.000,00	0,00

Pořadí	Rok	Vstupní cena	Roční odpis	Oprávký celkem	Zůstatková cena na konci
1	2013	729.000,00	145.800,00	145.800,00	583.200,00
2	2014	583.200,00	233.280,00	379.080,00	349.920,00
3	2015	349.920,00	174.960,00	554.040,00	174.960,00
4	2016	174.960,00	116.640,00	670.680,00	58.320,00
5	2017	58.320,00	58.320,00	729.000,00	0,0

- Mimořádnou splátku ve výši 109 000 Kč nelze uplatnit jako daňový výdaj.
- Měsíční splátka nebude rovněž daňově uznatelným výdajem.
- Daňově uznatelným výdajem bude naopak zaplacený úrok a pojištění přístroje.

Ing. František Elis, daňový poradce 0056

> Výdělek a invalidní důchod

Plánuji zaměstnat zdravotní sestru, která je v plném invalidním důchodu. Chce pracovat na plný úvazek a říká, že nebude požadovat žádné úlevy či zvláštní podmínky.

Má nárok na zvláštní podmínky dle zákoníku práce? Může něco v budoucnu požadovat?

Výdělek a invalidní důchod

Občan je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

Pokud pracovní schopnost zaměstnance poklesla nejméně o 35 %, však nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně, poklesla-li nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně, a poklesla-li nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Zvýšení počtu stupňů invalidity ze dvou na tři přispěje k přesnějšímu členění skupin následků dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Osoby, které byly uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni, jsou pro účely zaměstnávání považovány za osoby se zdravotním postižením.

Osobami se zdravotním postižením jsou dále osoby, které byly rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány **zdravotně znevýhodněnými**. Dříve byla za zdravotně znevýhodněnou považována osoba, která měla takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které měla zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, byly podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Byla odstraněna duplicita, která se v textu § 67 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZOZ), vyskytovala a v pojmu zdravotně znevýhodněné osoby nahradila slovo „možnost“ slovem „schopnost“. Slovo „možnost“ je chápáno jako objektivní skutečnost, která vyjadřuje, že **osoba má nejen vlastní schopnosti vyplývající ze zdravotního stavu a získané kvalifikace, ale objektivně musí být tyto schopnosti na trhu práce realizovatelné**. Znamenalo to, že při zařazování zdravotně znevýhodněných osob do vhodného zaměstnání měly být hodnoceny nejen schopnosti této osoby (zejména zdravotní), ale i možnosti, které nemohla tato osoba ovlivnit a byly závislé zejména na situaci na trhu práce, na vytváření nových pracovních příležitostí apod.

Omezená možnost uplatnění

Pro zaměstnávání zdravotně postižených osob je důležité posouzení poklesu jejich pracovní schopnosti.

V případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 % posudkový orgán uvede, zda pojištěnec je schopen:

- vykonávat po vzniku invalidity prvního nebo druhého stupně výdělečnou činnost jen
- s podstatně menšími nároky na tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti,
- s podstatně menšími nároky na kvalifikaci,
- v podstatně menším rozsahu a intenzitě; za podstatně menší nároky, rozsah nebo intenzitu se přitom v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 49 % považuje snížení alespoň o třetinu a v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 50 % a nejvíce o 69 % snížení alespoň o polovinu,
- b) rekvalifikace na jiný druh výdělečné činnosti, pokud není schopen využít dosažené vzdělání, zkušenosti a znalosti nebo pokračovat v předchozí výdělečné činnosti.

Dříve přiznaný plný invalidní důchod se považuje za invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a částečný invalidní důchod, pokud byl přiznan při poklesu pracovní schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 50 %, za invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně a v ostatních případech za invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně.

Poklesem pracovní schopnosti se rozumí snížení schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u zaměstnance před vznikem dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. Rozhodující je funkční vyšetření. Přitom se hodnotí, zda jde např. o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost, schopnost využít zachovanou pracovní schopnost apod.

V případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % se též hodnotí, zda je zaměstnanec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. Tím se rozumí zásadní úprava pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště, zvláštní úpravy stávajících strojů, nástrojů, používání zvláštních pracovních pomůcek nebo každodenní podpora nebo pomoc na pracovišti formou předčitatelských služeb, tlumočnických služeb nebo pracovní asistence.

Výdělek vedle invalidního důchodu

Invalidita se vymezuje k poklesu pracovní schopnosti, a nikoliv k poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti.

Pro občana a zaměstnavatele je důležité vědět, o jaký typ invalidity se v jeho případě jedná. Odpověď na tuto otázku nalezne v rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení v Praze o přiznání plného invalidního důchodu. Tuto skutečnost může rovněž sám zjistit u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, která jeho zdravotní stav posuzovala. **Teprve poté posoudí, zda může pracovat, aniž by mu byl invalidní důchod odebrán.**

Občan, který pobírá plný invalidní důchod a současně pracuje, musí ovšem počítat s důsledky, které z toho vyplývají. Zaměstnavatelé jsou podle § 41 zákona číslo 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, povinni ohlásit příslušné správě sociálního zabezpečení vstup do zaměstnání poživatele plného invalidního důchodu.

Posudkový lékař pak posoudí, zda se ověření podmínek pro poskytování plného invalidního důchodu provede lékařským vyšetřením v pravidelném nebo mimořádném termínu. V některých případech může výsledek posudkové lékařské prohlídky znamenat „odebrání“ invalidního důchodu.

Co obsahuje posudek o invaliditě

O tom, zda je invalidní zaměstnanec schopen vykonávat výdělečnou činnost, bude rozhodovat posudkový orgán příslušné správy sociálního zabezpečení, ve většině případů okresní správy sociálního zabezpečení. *Například u zaměstnance s poklesem pracovní schopnosti o 70 % se bude hodnotit, zda je schopen vykonávat výdělečnou činnost za zcela mimořádných podmínek.*

Tuto skutečnost uvede posudkový orgán v rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu.

Tím je vymezeno, za jakých podmínek může invalidní zaměstnanec pracovat.

To usnadňuje i postup zaměstnavatelů při jejich personální činnosti, kdy a za jakých podmínek mohou zaměstnávat invalidní důchodce.

Posudkový orgán příslušné správy sociálního zabezpečení vydává posudek o invaliditě, který musí zejména obsahovat:

- označení orgánu sociálního zabezpečení, který posoudí zdravotní stav a pracovní schopnost pojištěnce, jméno, příjmení a titul příslušného lékaře a jeho podpis a razítko tohoto orgánu,
- jméno a adresu pojištěnce,
- výčet rozhodujících podkladů o zdravotním stavu pojištěnce, z nichž orgán sociálního zabezpečení vycházel při posouzení zdravotního stavu a pracovní schopnosti pojištěnce,
- skutková zjištění, ke kterým orgán sociálního zabezpečení dospěl,
- výsledek posouzení zdravotního stavu a míry poklesu pracovní schopnosti se stanovením, zda se jedná o dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, procentní míry poklesu pracovní schopnosti, stupně invalidity, dne vzniku invalidity, dne změny invalidity nebo dne zániku invalidity, schopnosti využití zachované pracovní schopnosti u pojištěnce, jehož míra poklesu pracovní schopnosti činí nejméně 35 % a nejvíce 69 %, a zda je pojištěnec v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Zvýšená péče s ohledem na zdravotní stav

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče o uchazeče, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Do této kategorie patří zejména osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odstavec 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále ZOZ), není vyloučen z možnosti ucházet se jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce v případě skončení pracovního poměru. Jedná se o osoby, které byly uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni, a o osoby zdravotně znevýhodněné.

Jedním z kritérií pro posouzení vhodného zaměstnání, které úřad práce zprostředkovává těmto uchazečům, je jejich zdravotní způsobilost (§ 20 odstavec 1 písm. d) ZOZ). I v tomto případě by uchazeč případnou „nezpůsobilost“ měl prokázat lékařským posudkem, který může vyhotovit lékař v rámci závodní preventivní péče u zaměstnavatele, u něhož by měl vykonávat zaměstnání.

Je to z toho důvodu, že tento lékař je objektivně informován o pracovních podmínkách a prostředí, v němž by měl uchazeč pracovat, a dokáže aplikovat vliv těchto podmínek a druhu práce na zdravotní stav uchazeče.

*JUDr. Ladislav Jouza,
advokát se zaměřením
na pracovní právo*

**Písemná právní,
daňová
a administrativní
poradna
pro předplatitele
časopisu
Informace
pro lékařské praxe
v roce 2014
ZDARMA!**

> Zdravotní služby v ČR pro pojištěné v jiných systémech

Popis administrativních postupů v oblasti poskytování a úhrady zdravotních služeb v ČR za osoby pojištěné v pojistných systémech států EU, EHP a Švýcarska.

V ČR žije v současné době necelých 430 000 cizinců s povoleným pobytem na území ČR.

Někteří z cizinců jsou účastníky českého systému veřejného zdravotního pojištění, neboť splňují podmínky, které stanovuje česká legislativa pro oblast zdravotního pojištění. Tito cizinci se při čerpání zdravotních služeb prokazují českým průkazem EHIC nebo plastovým průkazem zelené barvy a rozsah jejich nároků na zdravotní péči v ČR definuje legislativa veřejného zdravotního pojištění v ČR.

Část cizinců se do českého systému veřejného zdravotního pojištění nedostává, jejich zdravotní péče je řešena komerčním zdravotním pojištěním v ČR, které poskytují některé komerční subjekty.

Další skupinou cizinců, kteří žijí na území ČR, jsou cizinci, kteří jsou pojištěni v některém z členských států EU, EHP nebo Švýcarska, nebo cizinci pojištěni ve státech, se kterými má ČR uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení.

Pojištěnci některého z členských států EU, EHP a Švýcarska jsou kryti evropskými právními předpisy (Nařízení 883/2004 a prováděcí Nařízení 987/2009 – platnost od 1. 5. 2010), které jim zaručují rovné zacházení a v určitých případech přímý přístup ke zdravotní péči, tj. bez povinnosti předchozí registrace u některé z českých zdravotních pojišťoven. V této souvislosti je třeba vzít v úvahu, že pojištěncem jiného evropského pojistného systému může být také občan ČR, který bydlí i nadále na území ČR, což vychází z evropské právní úpravy systémů sociálního zabezpečení.

Pojištěnci některého ze smluvních států jsou kryti příslušnou smlouvou o sociálním zabezpečení, která jim rovněž zaručuje rovnost zacházení, takové osoby však nemají nárok na přímý přístup ke zdravotní péči, tj. musí nejprve provést registraci u některé z českých zdravotních pojišťoven.

Dále jsou uvedeny situace a postupy, se kterými se lze v praxi běžně setkat, a tyto jsou ve vazbě na shora popsané souvislosti účelově členěny na dvě základní části:

- *Cizí pojištěnec přímo přistupuje k čerpání zdravotní péče v ČR a prokazuje se Potvrzením dočasně nahrazujícím Evropský průkaz zdravotního pojištění nebo Evropským průkazem zdravotního pojištění.*

Upozornění: cizím pojištěncem může být i občan ČR bydlící či nebydlící v ČR, pojištěný v jiném evropském pojistném systému.

- *Cizí pojištěnec přistupuje k čerpání zdravotní péče v ČR po předchozí registraci u některé z českých zdravotních pojišťoven a prokazuje se Potvrzením o registraci nebo plastovým průkazem.*

Cizí pojištěnec přímo přistupuje k čerpání zdravotní péče v ČR a prokazuje se Potvrzením dočasně nahrazujícím Evropský průkaz zdravotního pojištění nebo Evropským průkazem zdravotního pojištění

Pokud cizí pojištěnec přímo přistupuje k čerpání zdravotní péče v ČR, prokazuje svůj nárok Potvrzením dočasně nahrazujícím Evropský průkaz zdravotního pojištění – zde příklad maďarského dokladu:

The image shows a sample of a Hungarian medical certificate (Potvrzení dočasně nahrazující Evropský průkaz zdravotního pojištění) for a foreign insured person. The form is in Hungarian and contains fields for personal data, insurance status, and a signature. It includes a circular official stamp and a signature.

nebo Evropským průkazem zdravotního pojištění v některé z jeho variant:



Předložení některého z uvedených dokladů o pojištění vydaného zahraniční institucí má ze zákona stejné důsledky jako předložení českého průkazu zdravotního pojištění vydaného smluvní pojišťovnou a cizí pojišťovně, který přechodně pobývá na území ČR, má v takovém případě nárok na lékařsky nezbytnou zdravotní péči s přihlednutím k povaze dávek a předpokládané délce trvání pobytu (upřesnění pojmu nezbytná zdravotní péče viz dále). Platnost dokladu musí pokrývat dobu ošetření.

Zdravotnické zařízení poskytne cizímu pojištěnci příslušnou zdravotní péči, a je-li to vzhledem ke zdravotnímu stavu pacienta možné, požádá ho o volbu české smluvní zdravotní pojišťovny, v opačném případě ji zvolí samo. K tomuto účelu je třeba vyplnit propisovací formulář Potvrzení o nároku (v elektronické podobě k dispozici na): <http://www.cmu.cz/images/share/formulare/pon.pdf>.

Zdravotnické zařízení zajistí zejména předpis údajů z výše specifikovaného nárokového dokladu do části A Potvrzení o nároku (to neplatí v případě, že zdravotnické zařízení pořídí kopii předloženého nárokového dokladu), přičemž pole označená hvězdičkou je nutno vždy vyplnit. Cizí pojištěnec následně vyplní část B Potvrzení o nároku, kde uvede datum předpokládaného odjezdu z ČR, volbu některé ze smluvních zdravotních pojišťoven a svým podpisem potvrdí, že do ČR nevycestoval za účelem čerpání zdravotní péče.

Jeden list řádně vyplněného Potvrzení o nároku předkládá zdravotnické zařízení výpomocné zdravotní pojišťovně, druhý si ponechá. Případné další listy předá zdravotnické zařízení, pokud je to vhodné, pacientovi pro účely výběru předepsaného léčivého přípravku v lékárně nebo pro další odborná vyšetření. Zdravotnické zařízení vykáže poskytnutou zdravotní péči zvlášť výkonově zvolené české zdravotní pojišťovně. Společně s vykázáním péče doručí dané pojišťovně buď jednu kopii dokladu, kterým se cizí pojištěnec prokázal spolu s Potvrzením o nároku vyplněným v části B, nebo Potvrzením o nároku vyplněným v části A i B.

Léčivé přípravky vydávané na předpis českým pacientům budou v případě potřeby předepisovány a vydávány i cizím pojištěncům na účet české zdravotní pojišťovny. Do části lékařského předpisu, kde se vyplňuje kód zdravotní pojišťovny, je třeba vyplnit kód zvolené české zdravotní pojišťovny. Do kolonky týkající se čísla pojištěnce je třeba vyplnit číslo pojištěnce uvedené na předloženém nárokovém dokladu. Léčivý přípravek je cizímu pojištěnci následně vydán za stejných podmínek jako českým pojištěncům. Při výběru léčivého přípravku v lékárně předkládá cizí pojištěnec příslušný předpis společně s Potvrzením o nároku vyplněným v části A i B nebo kopií příslušného nárokového dokladu.

Tyto doklady si lékárna ponechá a následně je předkládá zdravotní pojišťovně, na niž se obrací s žádostí o úhradu.

**Potvrzení o nároku cizího pojištěnce
z členské země EU, EHP a ze Švýcarska
na čerpání lékařsky nezbytné péče po dobu předchozího pobytu v ČR**

*** Na základě:**

Evropského průkazu zdravotního pojištění (zahrnuje)
Cizí průkaz:

Právního aktů nebo právních předpisů
Právní předpis: právní akt:

A. Identifikační údaje pojištěnce (včetně příslušnosti k národnosti)

1. Sídlo pojištěnce Město – ul. č. číslo Pošta, telefonní číslo	
2. Vydávající zdravotní pojišťovna* Název pojišťovny a adresa jejího sídla Adresa a telefonní číslo zdravotní pojišťovny	
3. Cizí pojišťovna Název pojišťovny a adresa jejího sídla Adresa a telefonní číslo zdravotní pojišťovny	
4. Datum narození Město a datum narození Adresa a telefonní číslo zdravotní pojišťovny	
5. Kód kompetentní instituce* Číslo kompetentní instituce Adresa a telefonní číslo kompetentní instituce	
Město a název zdravotnické instituce* Město a název zdravotnické instituce Adresa a telefonní číslo zdravotnické instituce	Den a rok vydání této formuláře (datum vydání)
6. Jméno a číslo zdravotní pojišťovny Město a číslo zdravotní pojišťovny Adresa a telefonní číslo zdravotní pojišťovny	Cizí identifikační číslo pojištěnce (číslo pojištěnce)

B. Prohlášení pojištěnce (včetně příslušnosti k národnosti)

1. Prohlášení, že pojištěnec není Českým občánkem a nepříje na území ČR za účelem čerpání zdravotní péče.
Prohláším, že jsem občánkem členské země EU, EHP nebo Švýcarska a nepříjeji na území ČR za účelem čerpání zdravotní péče.
Mám v úmyslu pobyt v České republice do
Léčivý přípravek je předepsán na základě předpisu
Léčivý přípravek je předepsán na základě předpisu
Léčivý přípravek je předepsán na základě předpisu

2. Za vyjádření zdravotní pojišťovny souhlasím
Mám v úmyslu čerpat zdravotní péči v ČR
Léčivý přípravek je předepsán na základě předpisu
Léčivý přípravek je předepsán na základě předpisu

(právní zástupce)
Město, datum

(podpis cizího pojištěnce)
Město, datum

Cizí pojištěnec přistupuje k čerpání zdravotní péče v ČR po předchozí registraci u některé z českých zdravotních pojišťoven a prokazuje se Potvrzením o registraci nebo plastovým průkazem.

Pokud cizí pojištěnec přistupuje k čerpání zdravotní péče v ČR po předchozí registraci u zvolené české zdravotní pojišťovny, prokazuje svůj nárok Potvrzením o registraci:

Všeobecná zdravotní pojišťovna
Regionální pobočka - Klientní pracoviště v ...

Kód pojišťovny: ...
Adresa: ...
Telefon: ...
E-mail: ...

potvrzuje

Jméno a příjmení (příjmení)
Příjmení
Číslo pojišťovny v ČR
Adresa v ČR
Město v ČR:

podle bodu 1. Evropského smluvního dohody (EUS) 2004
 podle práva územní moci České republiky a

zdravotní péče v rozsahu nutné a neodkladné péče
 lékařská zdravotní péče poskytnutá v případě závažných onemocnění a předpokladem delší doby pobytu v ČR. Tato péče je poskytnuta tak, aby se pacient nemusel do ČR registrovat a platit. Důmřeno poskytnutí zdravotní péče má být české zdravotní pojišťovny, pokud není poskytnut zdravotní péče ve zdejším zdravotním zařízení.
 zdravotní péče zdravotní péče v rozsahu nutné a neodkladné péče poskytované českou zdravotní pojišťovnou.
 péče podle územní moci pojišťovny (přírodní léčba, léčba přírodním léčivým přípravkem) poskytnutá v zdravotním zařízení (včetně léčby) zdravotní pojišťovny.

Náklady poskytnuté zdravotní péči nímto potvrzením samostatně fakturovat a nezahrnovat do účtů.

Podpis:
Místo a podpis:

nebo plastovým průkazem v některé z jeho variant:



Jedná se o cizí pojištěnce, kteří přechodně pobývají v ČR s předpokladem delší doby pobytu a pro usnadnění své situace provedli předem registraci u zvolené české zdravotní pojišťovny, dále cizí pojištěnce, kteří v ČR bydlí, mají zde nárok na plnou zdravotní péči a provedli předchozí registraci příslušného nárokového dokladu, a také pojištěnci ze smluvních států, kteří podléhají režimu povinné předchozí registrace a mají v naprosté většině případů nárok na nutnou a neodkladnou zdravotní péči. Na Potvrzení o registraci nebo plastovém průkazu je uveden rozsah zdravotní péče, na který má pojištěnec nárok, údaj o zvolené české zdravotní pojišťovně, která ponese náklady za poskytnutou zdravotní péči, a také platnost, která musí pokrývat dobu ošetření.

Pole rozsah zdravotní péče nese údaj o plné, nezbytné nebo nutné a neodkladné zdravotní péči.

Plná zdravotní péče je péče ve stejném rozsahu, jaký mají běžní čeští pojištěnci, tj. včetně preventivní péče, očkování a podobně.

Nezbytná zdravotní péče je péče poskytnutá s přihlédnutím k povaze dávek a předpokládané délce trvání pobytu, tj. je z lékařského hlediska nezbytná a poskytovaná tak, aby cizí pojištěnec nebyl nucen odcestovat z ČR dříve, než zamýšlel, nebo dříve, než je toho schopen, přičemž z jeho strany nejde o cílené vycestování za touto péčí do ČR. Čím déle tedy bude příslušná osoba v ČR za těchto podmínek pobývat, tím vyšší rozsah péče bude považován za nezbytný. Za nezbytnou zdravotní péči se v daném kontextu považuje i péče poskytovaná v souvislosti s těhotenstvím a porodem nebo péče při chronickém onemocnění (např. kyslíková terapie, dialýza, chemoterapie, ošetření při astma, echokardiografie), takovou péčí by si však měl cizí pojištěnec předjednat s poskytovatelem ještě před vycestováním do ČR.

Nutná a neodkladná zdravotní péče je péče vedoucí k odvrácení ohrožení života nebo zdraví.

Zdravotnické zařízení poskytne cizímu pojištěnci zdravotní péči v daném rozsahu a následně ji vykáže výkonově a zvláště české zdravotní pojišťovně, která Potvrzení o registraci nebo příslušný plastový průkaz vydala, přičemž pro identifikaci pojištěnce použije číslo pojištěnce uvedené na dokladu. Dané číslo pojištěnce bude použito i v případě potřeby předepsání léčivého přípravku.

Více informací o popsanych postupech a také o postupech v rámci specifických případů (cizí pojištěnec nepředložil žádný z uvedených dokladů, cizí pojištěnec uplatňuje nárok na čerpání plánované zdravotní péče v ČR) lze získat na internetových stránkách Centra mezistátních úhrad: <http://www.cmu.cz>.

*Jitka Luciani,
vedoucí oddělení podpory služeb klientům, VZP*

> Zaměstnavatel a zaměstnanec – – nová právní úprava podle NOZ

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.

Závislá práce je charakterizována v § 2 a 3 ZP.

Je to práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů.

Závislá práce musí být vykonávána osobně, za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a na jeho pracovišti.

Ukončení povinné školní docházky

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 nemůže si však sjednat žák ve věku do 15 let nebo 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 jestli tato činnost nebrání 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.

Obsah žádosti

Obsahem písemné žádosti, kterou podává zákonný zástupce dítěte nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (návrh na povolení může podat např. ústav sociální péče), jsou všechny údaje potřebné pro rozhodnutí o vydání povolení, včetně posudku lékaře o vhodnosti činnosti pro dítě.

Rozhodující je konkrétní a objektivní lékařský posudek o tom, zda dítě může ze zdravotnického hlediska vykonávat zvolené úkony při konkrétní činnosti.

Uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost může dítě vykonávat u právnické nebo fyzické osoby, která je v zákoně uváděna jako „provozovatel činnosti“.

Ve většině případů se jedná o právnické nebo fyzické osoby, které tuto činnost provozují jako hlavní předmět své činnosti (např. reklamní agentura) nebo jako jeden z předmětů své činnosti (např. televize, rozhlas, tisk, film).

Může se však jednat i o fyzické osoby, které tuto činnost vykonávají na základě živnostenského oprávnění. Povolení se nevyžaduje k činnosti zájmové v uvedených oblastech, pokud nepůjde o výkon činnosti za odměnu.

Povinnosti „zaměstnavatele“

Provozovatel (někdy nesprávně označovaný jako „zaměstnavatel“), který zajišťuje činnost dítěte a pro něhož dítě tuto činnost vykonává, má řadu povinností k zajištění bezpečných podmínek při výkonu činnosti. **Jde např. o zajištění bezpečnosti s ohledem na možná rizika, která mohou být zejména u malých dětí vysoká.** Odpovědnost za dodržení těchto povinností mají všichni vedoucí zaměstnanci provozovatele činnosti v rozsahu svých funkcí, jako je tomu v pracovněprávním vztahu. Na výkon činnosti dítěte se dále přiměřeně použijí ustanovení ZP. Zejména se jedná o prevenci rizik, zajištění osobních ochranných pracovních prostředků, zajištění vhodného prostředí, v němž bude činnost probíhat, možnost kontroly.

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, jak vyžaduje příslušná profese nebo stav. *Např. při jednání o uzavření pracovní smlouvy může zaměstnavatel předpokládat, že uchazeč o práci je schopen jednat a pracovat v souladu s požadavky, které se od něj budou v zaměstnání vyžadovat.*

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 jedná 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 změnila okolnost, 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 1 NOZ). *Např. 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 přeschasy, 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, například 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.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- druh práce (funkci), na kterou je zaměstnanec přijímán,
- místo výkonu práce (obec, pracoviště nebo jinak určené místo),
- den nástupu do práce; tímto dnem vzniká pracovní poměr.

Vymezení uvedených náležitostí je důležité pro rozsah dispoziční pravomoci zaměstnavatele pro převádění a překládání na jinou práci.

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 například zaměstnavatel předloží zaměstnanci hotový text těchto dohod (zpravidla předtištěný formulář) a zaměstnanec se k němu vyjadřuje, případně uplatňuje námítky a další připomínky.

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. **Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.**

Obchodní korporace

Mezi nejčastěji se vyskytující zaměstnavatele patří od 1. ledna 2014 obchodní korporace. Pravidla pro jejich zřizování, působnost a další náležitosti upravuje zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb. (dále „zákon o korporacích“), neboť obchodní zákoník byl NOZ zrušen.

Nově jsou řešeny statutární orgány, jejich působnost a pravomoc, vztah jejich členů ke korporaci (např. obchodní společnosti), zákaz konkurence apod.

Veřejná obchodní společnost

Podle § 95 zákona o korporacích je veřejná obchodní společnost složena alespoň ze dvou osob, které se účastní na jejím podnikání nebo správě jejího majetku a ručí za její dluhy společně a nerozdílně.

Statutárním orgánem společnosti jsou všichni společníci, kteří splňují požadavky stanovené zákonem o korporacích (§ 46), např. jsou bezúhonní. Společenská smlouva může však určit, že statutárním orgánem společnosti jsou pouze někteří společníci.

Společníci mohou jednat společně ve vzájemné dohodě a vytvořit kolektivní statutární orgán. Pokud by se společníci dohodli na vytvoření tohoto orgánu nebo jiných orgánů společnosti, měli by si ve společenské smlouvě jednotně upravit tvorbu těchto orgánů, jejich činnost i zásady rozhodování. Pak by mohlo dojít i k situaci, že by rozhodování v pracovněprávních věcech bylo vyhrazeno jen jednomu ze společníků, členovi tohoto statutárního orgánu. Jeho rozhodnutí (vyhotovení právního úkonu) pak by zavazovalo všechny členy společnosti.

Bez svolení všech ostatních společníků nesmí společník podnikat v předmětu podnikání společnosti, a to ani ve prospěch jiných osob. Rovněž nemůže zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného. Nesmí být členem statutárního nebo jiného orgánu jiné obchodní korporace s obdobným předmětem podnikání, kromě koncernu.

Komanditní společnost

Komanditní společnost je společnost, v níž alespoň jeden společník ručí za její dluhy omezeně (komanditista) a alespoň jeden společník neomezeně (komplementář).

V komanditní společnosti jsou statutárním orgánem komplementáři. Jednají za společnost ve všech věcech samostatně, nestanoví-li společenská smlouva něco jiného. Jejich postavení v tomto typu obchodní společnosti odpovídá postavení společníků ve veřejné obchodní společnosti. Z ekonomického hlediska ručí za závazky společnosti celým svým majetkem. Mají tedy odpovědnost nejen majetkovou, ale i „právní“.

Společnost s ručením omezeným

Nejčastější obchodní společnost (korporace) je upravena v § 132 a násl. zákona o korporacích. Jedná se o společnost, za jejíž dluhy ručí společníci společně a nerozdílně do výše, v jaké nesplnili vkladové povinnosti podle stavu zapsaného v obchodním rejstříku v době, kdy byli věřitelem vyzváni k plnění.

Ve společnosti s ručením omezeným je statutárním orgánem jeden nebo více jednatelů. Je-li jednatelů více, je oprávněn jednat jménem společnosti každý z nich samostatně, nestanoví-li společenská smlouva nebo stanovy jinak. Jednatele jmenuje valná hromada z řad společníků nebo jiných fyzických osob.

První jednatele určuje společenská smlouva, avšak dále je odvolává a jmenuje nejvyšší orgán společnosti – valná hromada. Jednatelem může být fyzická osoba – občan, avšak nemusí být členem společnosti. Přísluší mu obchodní vedení společnosti. Má-li společnost více jednatelů, kteří netvoří kolektivní orgán, vyžaduje se k rozhodnutí o obchodním vedení společnosti souhlas většiny z nich, ledaže by společenská smlouva určila jinak.

Zákaz konkurence

Ten je v s.r.o. řešen velmi široce. Bez svolení všech společníků jednatel nesmí – podnikat v předmětu činnosti nebo podnikání společnosti, a to ani ve prospěch jiných osob, ani zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného,

- být členem statutárního orgánu jiné právnické osoby s obdobným předmětem činnosti nebo podnikání nebo osobou v obdobném postavení, kromě koncernu,
- účastnit se podnikání jiné obchodní korporace jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo obdobným předmětem činnosti nebo podnikání.

Jednání za s.r.o.

Do 1. ledna 2012 platilo, že činnost statutárního orgánu nemohl občan vykonávat v pracovněprávním vztahu, i když nebyl společníkem. Vycházelo se z **příslušné judikatury**.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999, pod pořadovým č. 63, uvedl, že z ustanovení § 14 odst. 2 ZP, jež vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastupovaného, lze analogicky dovodit, že statutární orgán nemůže jménem společnosti jednat, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti.

Rozhodnutí vycházelo z toho, že činnost statutárního orgánu nemohla vykonávat fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že nebyla společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce a vznik i zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti (odlišné od výkonu funkce jednatele) vykonávaly fyzické osoby pro obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů. Jednatel s. r. o. mohl tedy vykonávat pro obchodní společnost jinou práci, např. ředitel, vedoucí úseku, ekonom, manažer apod. V tomto případě byl pak k s.r.o. ve dvojitým právním vztahu. Funkci jednatele vykonával na základě smlouvy podle obchodního zákoníku a jiný druh práce (pracovní pozici) podle ZP.

Novela obchodního zákoníku stanovila od 1. ledna 2012 pro vztah jednatele k s.r.o. jinou právní úpravu. Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného.

Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu podle ZP zaměstnancem společnosti. Tento zaměstnanec mohl být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem (§ 66 d obchodního zákoníku). Jeho mzdu či odměnu sjednával nebo určoval ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleželo rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů.

Souběh funkcí

Od 1. ledna 2014 je však situace jiná. Zákon o korporacích nemá výslovné ustanovení o tom, že obchodní činnost statutárního orgánu může být vykonávána v pracovněprávním vztahu. Tento zákon ani NOZ to však nevylučuje. Dokonce z některých ustanoveních tato možnost nepřímou vyplývá. Kromě toho tento vztah není zakázán. **V § 61 zákona o korporacích se uvádí, že jiné plnění ve prospěch osoby, která je členem orgánu obchodní korporace, než na které plyne právo z právního předpisu, lze poskytnout pouze se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce.**

Tento výklad potvrzuje jeden ze spoluvůrců zákona o korporacích doc. JUDr. Bohumil Havel, Ph.D., na stránkách epravo.cz dne 27. 9. 2013. „Zákon souběhy nezakazuje, neřeší je totiž vůbec. Zákon nezakazuje ani to, aby smlouva o výkonu funkce byla sjednána v režimu smlouvy pracovní s tím, že se výsledná obligace modifikuje obsahem závazných pravidel zákona o korporacích a NOZ váznoucích na výkonu funkce.“

Souběh nebyl zákonem nikdy zakázán a není ani dnes, omezení se dovozuje jen výkladem.

Je zde prostor pro autonomii vůle a smlouva o výkonu funkce může být uzavřena v režimu pracovní smlouvy a člen statutárního orgánu tak bude mít závazek (smlouvu), jejíž obsah určí ZP a závazná pravidla NOZ a zákona o korporacích. Dříve uzavřené smlouvy na souběh funkcí doběhnou podle úpravy platné do 31.12.2013 (§ 3028 odst. 3 NOZ).“

Nic nevylučuje, aby tyto smlouvy i po 1. lednu 2014 pokračovaly (byly prodlouženy) nebo byly uzavřeny nové.

Mzda pro člena statutárního orgánu

Z tohoto pohledu je důležitý i § 61 odst. 3 tohoto zákona. **Právní postup při poskytování jiného plnění se obdobně použije na určení mzdy nebo jiného plnění zaměstnanci (odměny), který je současně i členem statutárního orgánu společnosti, nebo osobě jemu blízké.**

Toto ustanovení tedy nevylučuje, naopak spíše počítá s tím, že obchodní vedení s.r.o. může jednatel vykonávat v pracovněprávním vztahu a za tuto činnost by obdržel mzdu. Tím, že uvádí pojem „poskytování mzdy“, je charakterizován jeden ze základních znaků pracovněprávního vztahu a jedná se též o jednu z významných zásad zákoníku práce spravedlivé odměňování za práci – § 1a ZP). Znamená to, že jednatel by mohl mít v pracovní smlouvě v rubrice „druh práce (pracovní pozice)“ uvedeno „jednatel“. Obchodní vedení společnosti by pak mohl vykonávat na základě smlouvy uzavřené podle NOZ (např. příkazní). Odlišně by se pak posuzovala náhrada případné škody, kterou by s.r.o. způsobil: podle pracovněprávních předpisů a podle zákona o korporacích.

Obchodní činnost v s.r.o. na pozici jednatele by mohla vykonávat i osoba, která není společníkem, např. podle dohody o pracovní činnosti.

Uvedené zásady, které platí pro dvojitý právní vztah jednatele s.r.o., se použijí i při posuzování vztahů statutárních orgánů jiných korporací (obchodních společností).

Zastupování zaměstnavatele

NOZ řeší právní zastupování zaměstnavatele obdobně, jako tomu bylo v dřívějším občanském zákoníku. V ustanovení § 430 NOZ uvádí, že **pověřil-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 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.

Překročil-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 § 166 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“.

Například personalista má obvykle ve svém pracovním zařazení (pracovní náplni) přijímání zaměstnanců do pracovního poměru. Z toho důvodu je tedy oprávněn zaměstnavatele zastupovat 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.

Závěr

Zákoník práce ve smyslu příslušných ustanovení NOZ nově vymezuje zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec může uzavírat pracovněprávní vztahy po uplynutí 15 let a dokončení povinné školní docházky. Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Za zaměstnavatele mohou právně jednat jeho zaměstnanci v rámci statutární funkce nebo jiné pověřené osoby. Je možný souběh funkce statutárního orgánu v pracovněprávním vztahu.

JUDr. Ladislav Jouza,
advokát se zaměřením na pracovní právo

> Ústní výpověď z pracovního poměru

Novela zákoníku práce (dále ZP) s účinností od 1. ledna 2014 uvádí, že výpověď z pracovního poměru a některé další formy skončení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k nim nepřihlíží. Vzniká tak právní problém, jak uplatňovat neplatnost ústní výpovědi z pracovního poměru a jiných způsobů skončení pracovního poměru.

Písemně, nebo ústně?

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

Pokud zaměstnanec s výpovědi nesouhlasil, musel její neplatnost uplatnit podle § 72 ZP u soudu, a to nejpozději do dvou 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 nového občanského zákoníku (NOZ) 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.

Výklad znění „nepřihlíží se“ není jednoduchý. Právní jednání, kde ZP v příslušném ustanovení uvádí znění „nepřihlíží se“, vůbec neexistuje, nevzniklo, je neúčinné, nicotné a zdánlivé. Nejde o absolutní ani relativní neplatnost takového právního jednání. **Právní důsledky nemohou nastat.**

Takové jednání by smluvní strana (zaměstnavatel nebo zaměstnanec) neměla nechat bez „povšimnutí“. Zejména tehdy, když by právní jednání, k němuž se nepřihlíží, znamenalo vážný zásah do jejich práv.

Citelné právní důsledky představuje například výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 ZP), která nebyla dána písemně, nebo ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 ZP) apod.

V těchto případech se nemůže uplatnit § 69 ZP, který stanoví postup při neplatném rozvázání pracovního poměru, neboť nejde o neplatnost výpovědního důvodu, ale o posouzení právního jednání, k němuž se nepřihlíží.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s ústní výpovědí, může podat návrh k soudu podle § 80 zákona č. 99/1963 Sb. (občanský soudní řád – dále OSŘ) ve formě tzv. určovací žaloby. Toto ustanovení bylo od 1. ledna 2014 změněno.

Před tímto dnem bylo možné návrhem na zahájení řízení uplatnit, aby bylo rozhodnuto soudem zejména o splnění povinnosti, která vyplývá ze zákona, z právního vztahu nebo z porušení práva, nebo o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je-li na tom naléhavý právní zájem.

Od 1. ledna 2014 byl tento demonstrativní výčet návrhů (žalob) zobecněn. Smluvní strana může podat podle § 80 OSŘ návrh (žalobu) na určení, zda tu **právní poměr nebo právo je či není a jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem.**

Na posouzení skončení pracovního poměru je vždy naléhavý právní zájem, neboť jde o zásah do sociální sféry zaměstnance.

Soud by pak měl rozhodnout, že ke skončení pracovního poměru nedošlo a že zaměstnavatel je nadále povinen přidělovat zaměstnanci práci.

Pokud by zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil, může zaměstnanec uplatňovat nárok na náhradu mzdy po dobu, kdy práci nedostal, neboť by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Lhůta pro uplatnění

Podle § 72 ZP může neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Jedná se zejména o situace, kdy zaměstnanec nesouhlasí s výpovědními důvody nebo s důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru. V případě, kdy byla dána např. ústní výpověď z pracovního poměru, se nemůže jednat o její neplatnost, ale o právní situaci, kdy se k takové výpovědi nepřihlíží. **Proto se nemůže uplatnit § 72 ZP, neboť nejde o posouzení platnosti důvodů ke skončení pracovního poměru.** Zaměstnanec, který by obdržel ústní výpověď z pracovního poměru, **může podat návrh k soudu podle § 80 OSŘ na určení, že pracovní poměr nadále trvá a že zaměstnavatel je případně povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy.**

Promlčení práva

Toto právo však nemusí zaměstnanec uplatnit v dvouměsíční lhůtě od skončení pracovního poměru, ale má možnost postupovat podle ustanovení NOZ o promlčení práva. Právo upravené v pracovních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v NOZ.

NOZ upravuje promlčení v § 609 a násl. **Promlčecí lhůta je tříletá. Strany si mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let.** K promlčení soud přihlídně, jen uplatní-li tuto námitku dlužník. Pak nelze právo věřiteli přiznat. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží. Účelem institutu promlčení je stimulovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě.

Jestliže by věřitel, poté co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho s tím otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu.

Právní důsledky plynoucí z ústní výpovědi z pracovního poměru, k níž se nepřihlíží, může zaměstnanec uplatnit v promlčecí době do 3 let, nebyla-li sjednána promlčecí doba v jiné délce. Zejména se jedná o povinnost zaměstnavatele přidělovat práci, případně poskytnout náhradu mzdy. Z praktického pohledu uplatnění práva plynoucího z právního jednání, k němuž se nepřihlíží, až v závěru promlčecí doby, bude pro dokazování značně obtížné a může přinést značné personální problémy. Ty mohou spočívat nejen v povinnosti k poskytování náhrady mzdy, ale i v možném návratu zaměstnance na práci podle původní pracovní smlouvy.

Obdobně se budou posuzovat např. ústní výpověď dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce a jejich okamžité zrušení nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Tyto dohody ani pracovní poměr by tímto způsobem nemohly být ukončeny.

Práva zaměstnavatele

Rovnocenná práva jako zaměstnanec má i zaměstnavatel, pokud zaměstnanec podá ústní výpověď z pracovního poměru. Zaměstnavatel rovněž může podávat návrh k soudu podle § 80 OSŘ na určení, že pracovní poměr trvá, neboť byla podána výpověď, k níž se nepřihlíží.

V případě, že by se zaměstnanec po ústní výpovědi „nevrátil“ do zaměstnání, mohl by zaměstnavatel uplatňovat nárok na náhradu škody, která mu vznikla.

Například si zajistil náhradního zaměstnance, nařizoval přesčasy apod.

Tento legislativní postup se vztahuje i na případy ústního zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem, který „jednoduše“ oznámí zaměstnavateli, že do „práce již nepřijde“. I pro tyto případy platí požadavek písemné formy, jinak se k takovému zrušení nepřihlíží.

Ústní dohoda o skončení pracovního poměru

Odlišně od ústní výpovědi se posuzují důsledky ústní dohody o skončení pracovního poměru.

ZP v § 49 odst. 2 sice uvádí, že dohoda o skončení pracovního poměru musí být písemná, ale bez „dodatku“, že se k takové dohodě nepřihlíží.

Neplatnost ústní dohody může smluvní strana uplatňovat u soudu podle § 69 ZP. Jedná se o relativní neplatnost a soud k ní přihlíží jen na návrh.

Pokud by nebyl uplatňován návrh na neplatnost ústní dohody o skončení pracovního poměru, tak i tato dohoda bude znamenat rozvázání pracovního poměru.

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 např. od 1. ledna 2014 na tři měsíce končí dnem 31. 3. 2014.

Dříve se zkušební doba posuzovala jako lhůta a končila v den, který byl rozhodující pro její počátek. Podle dřívější právní úpravy by to bylo dne 1. 4. 2014

Soudní řízení

V personální praxi takový postup a jednání smluvních stran, které by podaly ústní výpověď, okamžitě by zrušily pracovní poměr nebo by ústně zrušily pracovní poměr ve zkušební době, by vůbec nevyvolalo zamýšlené právní důsledky, tedy skončení pracovního poměru. Ten by nadále existoval.

Podle § 6 OSŘ 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 OSŘ 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).**

Obdobně se posuzuje ústní výpověď dohody o pracovní činnosti neb o dohody o provedení práce. ZP je řeší 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 OSŘ. Největší počet rozhodnutí soudů vyššího stupně k pracovněprávním vztahům je právě v oblasti skončení pracovního poměru. **Je to pochopitelné, neboť výpovědní důvody uvedené v § 52 ZP mají v případech skutkové shodnosti soudy posuzovat obdobně.**

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 např. tehdy, jestliže dřívější řízení mělo takové vady, jako je nedostatek podmínek nebo že rozhodoval věcně nepřislušný soud.

Ke zrušení rozhodnutí může dojít také tehdy, jestliže ke zjištění skutkového stavu je třeba provést další důkazy navržené účastníky, jež 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 a závaznost judikatury

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 vyvrátitelnou 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.

*JUDr. Ladislav Jouza,
advokát se zaměřením
na pracovní právo*

> Změny v právní ochraně majetku zaměstnavatele

Zaměstnavatelé mají od 1. ledna 2014 výhodnější legislativní prostředky, jak zajistit v právním vztahu k zaměstnancům ochranu svého majetku před poškozením nebo odcizením. Právní možnosti vyplývají z nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (dále NOZ) a ze zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s rekodifikací soukromého práva (zákon č. 303/2013 Sb.). Na tyto zákonné právní úpravy reaguje zákoník práce (dále ZP).

Srážky ze mzdy

Nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci mohou být uspokojeny a zajištěny dohodou mezi ním a zaměstnancem jako dlužníkem o srážkách ze mzdy. Jedná se např. o náhradu škody, kterou způsobil zaměstnanec, a je povinen ji zaměstnavateli uhradit. Srážky ze mzdy tak mohou být právní formou, jak si zaměstnavatel zajistí náhradu škody.

NOZ upravuje dohodu o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů v § 2045 a násl. Jedná se o podstatnou změnu úpravy platné do 31. 12. 2013.

Ustanovení § 327 ZP, které upravuje dohodu o srážkách ze mzdy jako formu zajištění závazku se zrušuje. Dohoda o srážkách ze mzdy se bude řídit § 2015 NOZ. **Dluh zaměstnance bude možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy maximálně do výše poloviny jeho mzdy nebo platu nebo náhrady.** Nepůjde-li o dohodu o srážkách směřující k uspokojení práva zaměstnavatele (např. náhrada škody způsobená zaměstnancem), bude třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele. Např. dohodu o srážkách ze mzdy k zajištění výživného nebude muset zaměstnavatel respektovat.

Náklady spojené s placením srážek bude mít zaměstnavatel jako plátce mzdy nebo platu. Bude-li se jednat u jednoho zaměstnance o více dohod srážek ze mzdy, náklady s placením srážek podle druhé a další dohody bude mít dlužník (zaměstnanec).

Srážky ze mzdy jako exekuce

Je však nutné rozeznávat dohodu o srážkách ze mzdy podle NOZ a srážky ze mzdy jako výkon rozhodnutí (exekuce). Ty se budou i nadále řídit § 276 a násl. zákona č. 99/1963 Sb. (občanský soudní řád) a ZP. Povinnému zaměstnanci nesmí být výkonem rozhodnutí sraženy dvě třetiny z celkové částky, která je tvořena součtem částky životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení.

Pro rok 2013 se jedná o nezabavitelnou částku 6 064,60 Kč. Předpokládá se, že tato částka bude pro rok 2014 zvýšena.

Dále se nemůže srazit jedna čtvrtina z nezabavitelné částky na každou osobu, kterou je povinný zaměstnanec vyživovat. Jedná se o částku 1 516,16 Kč.

Příklad:

Ženatý muž, který vyživuje jedno dítě, má základní nezabavitelnou částku 6 064,66 Kč + 3 032,32 Kč (na manželku a dítě po 1 516,16 Kč) = 9 096,98 Kč, po zaokrouhlení 9097 Kč.

Srážky ze mzdy podle ZP se budou i nadále řídit § 145. Mohou být provedeny nejen ze mzdy nebo z platu, ale i z odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, z náhrady mzdy nebo platu, z odměny za pracovní pohotovost, z odstupného, odměn a z peněžitého plnění věrnostní nebo stabilizační povahy, případně k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace.

Zástavní právo

Patří mezi nejdůležitější zajišťovací instituty splnění povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli.

Ze zásady subsidiarity umožňující použití ustanovení NOZ v pracovněprávních vztazích v případech, kdy není daná problematika upravena ZP, vyplývá, že zástavní právo lze zřídit podle § 2045 NOZ a násl. OZ. ZP je doplněn o nový § 346 d) odst. 1, v němž jsou stanovena podrobnější pravidla pro zřízení zástavního práva.

Jedná se o zaměstnavateli opomíjený způsob zajištění náhrady škody. Zaměstnavatel si může tak zabezpečit úhradu zaměstnancem v případě škody, která vznikla např. na svěřených hodnotách a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat anebo kterou způsobil úmyslně. Podmínkou je, že se zaměstnancem uzavřel písemnou smlouvu o zřízení zástavního práva. Ve smlouvě musí být dohodnuto, co je zástavou a pro jakou pohledávku je zástavní právo zřízeno. Nesplní-li zaměstnanec povinnost uhradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil a k níž bylo zřízeno zástavní právo, může zaměstnavatel dát podnět ke zpeněžení zástavy. Buděve veřejně dražbě, nebo soudním prodejem zástavy.

ZP nepřipouští, aby zástavním právem bylo možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, například z pracovního poměru (náhrada škody), který má vzniknout zaměstnanci vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu.

Rovněž není možné zřídit zástavní právo k věci, k níž vznikne zaměstnanci vlastnické právo teprve v budoucnu.

Vznik zástavního práva

Zástavní právo k zajištění závazku zaměstnance může vzniknout ke každé věci, s níž lze obchodovat. Může jít o věc movitou i nemovitou. Zástavní právo k nemovitosti (domek, chata apod.) vzniká dnem vkladu smlouvy do katastru nemovitostí.

Řízení o povolení vkladu se zahajuje na návrh zaměstnavatele. Dokud zástavní právo trvá, nemůže zaměstnanec nemovitost převést (prodat, darovat) na někoho jiného, třeba kupní smlouvou. Musel by si k tomu vyžádat souhlas zaměstnavatele. Zánikem nároku na náhradu škody zaniká i zástavní právo.

Nepřipouští se složení kauce

Zaměstnavatelé často požadují složení určité částky ještě před vznikem pracovního poměru a považují složení kauce jako podmínku pro vznik pracovněprávního vztahu nebo jako formu zajištění závazku zaměstnance například o úhradě způsobené škody. Zaměstnanec mnohdy nemá při současném nedostatku pracovních příležitostí na „výběr“, s podmínkou souhlasí a kauci (určitou peněžní částku požadovanou zaměstnavatelem) složí. Tento postup zaměstnavatele je však v rozporu s jednou z hlavních zásad ZP.

Podle § 13 odstavec 2 písm. g) ZP zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu. Toto ustanovení podle úmyslu zákonodárce a důvodové zprávy k ZP nevylučuje zajištění závazku zaměstnance např. k náhradě škody (zástavní právo, ručení apod.) jiným způsobem, ale je však namířeno proti složení tzv. kauce zaměstnancem (případně budoucím zaměstnancem) do „pokladny“ zaměstnavatele před vznikem nebo v pracovním poměru.

Započtení nároků

Významnou legislativní možností zajištění nebo úhrady nároků, např. náhrady škody, je započtení.

Na škodu věci se tato možnost v personální praxi využívá jen velmi málo. NOZ řeší tyto otázky v § 1982 a násl.

Dlužní-li si strany vzájemně plnění stejného druhu, může každá z nich prohlásit vůči druhé straně, že svoji pohledávku započítává proti pohledávce druhé strany.

K započtení lze přistoupit, jakmile straně vznikne právo požadovat uspokojení vlastní pohledávky a plnit svůj vlastní dluh.

Započtením se obě pohledávky ruší v rozsahu, v jakém se vzájemně kryjí. Kryjí-li se zcela, započte se pohledávka obdobně jako při splnění. Tyto účinky nastávají v okamžiku, kdy se obě pohledávky staly způsobilými k započtení.

V pracovněprávních vztazích je důležité, že se zakazuje započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, pokud by se nejednalo o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu.

Nelze tedy započítat pohledávku na náhradu škody za způsobený pracovní úraz, neboť na straně zaměstnavatele taková pohledávka nemůže existovat. Nelze rovněž započítávat pohledávky mzdy, platu, odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud by náhrada mzdy nebo platu přesáhla jejich polovinu.

Promlčení práva ve lhůtě

Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v NOZ.

Využití této možnosti zaměstnavateli může významně přispět k ochraně jejich majetku zejména tím, že nebudou svá majetková práva uplatňovat po uplynutí promlčecí doby.

NOZ upravuje promlčení v § 609 a násl. **Promlčecí lhůta je tříletá. Strany si mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let.**

K promlčení soud přihledne jen, uplatní-li tuto námitku dlužník. Pak nelze právo věřiteli přiznat. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží. Účelem institutu promlčení je stimulovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Jestliže by věřitel, poté co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho s uplatněním otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu.

Zvláštní právní úprava bude platit pro promlčecí dobu práv na náhradu škody. Tato práva se promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla (§ 6936 NOZ). Byla-li škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za patnáct let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikly. To platí i pro uplatnění náhrady škody, která vznikla porušením právní povinnosti v důsledku poskytnutí, nabídnutí nebo příslibení újmu jiným než poškozeným, anebo v důsledku přímého nebo nepřímého vyžadování újmu od poškozeného.

Bezdůvodné obohacení

Při posuzování, zda se zaměstnanec v pracovněprávním vztahu bezdůvodně obohatil na úkor majetku nebo peněžních hodnot zaměstnavatele, je nutné vzít v úvahu NOZ.

NOZ upravuje bezdůvodné obohacení v § 2991 odstavec 2. Uvádí, že bezdůvodně se obohatí zvláště ten, kdo získá majetkový prospěch plněním bez právního důvodu, plněním z právního důvodu, který odpadl, protiprávním užitím cizí hodnoty nebo tím, že za něho bylo plněno, co měl po právu plnit sám.

Za velmi časté případy bezdůvodného obohacení se považuje plnění **z právního důvodu, který odpadl.** Jedná se zejména o případy, kdy dlužník (např. zaměstnavatel) plnil druhé straně (zaměstnanci) podle smlouvy nebo dohody, jejíž existence odpadla v důsledku rozvazovací podmínky.

JUDr. Ladislav Jouza, advokát se zaměřením na pracovní právo

> Pracující důchodci

Pozor, dobrá zpráva! Alespoň jedna...

S platností od 1. 1. 2011 neměl poplatník, tedy i poskytovatel zdravotních služeb, možnost uplatnit osvobození od daně z příjmů z pravidelně vypláceného důchodu v případě, kdy součet příjmů podle § 6 (příjem ze závislé činnosti) a dílčích základů daně podle § 7 (příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti) a 9 (příjmy z pronájmu) přesáhly ve zdaňovacím období částku 840 000 Kč. Toto ustanovení se dotklo významné části provozovatelů NZZ – fyzických osob, kteří současně podnikají a zároveň pobírají starobní důchod, což lze dokumentovat na jednoduchých příkladech:

MUDr. A měl zdanitelné příjmy z podnikání ve výši 1 410 000 Kč a výdaje uplatňuje paušálem ve výši 40 % z dosažených příjmů, tedy 564 000 Kč. Základ daně činí 846 000 Kč. Došlo k překročení limitu, starobní důchod podléhal dani z příjmů.

MUDr. B měl zdanitelné příjmy z podnikání ve výši 1 200 000 Kč a výdaje uplatňuje rovněž paušálem ve výši 40 % z dosažených příjmů, tedy 480 000 Kč. Dílčí základ daně činí 720 000 Kč. Zároveň však pronajímá nemovitost, která s jeho podnikáním nijak nesouvisí. Příjmy dosáhly částky 240 000 Kč, výdaje 96 000 Kč. Dílčí základ daně z pronájmu je 144 000 Kč. Celkový základ daně 864 000 Kč. Opět došlo k překročení limitu, starobní důchod podléhal dani z příjmů.

Nebyl-li starobní důchod od daně z příjmů osvobozen, zdaňoval se jako tzv. ostatní příjem v § 10 ZDP. Výše daně 15 %.

Příjem nepodléhal platbám sociálního a zdravotního pojištění. Za předpokladu, že provozovatel NZZ, který neplnil podmínku pro osvobození, měl měsíční důchod 13 000 Kč. Roční dílčí základ daně tak představoval částku 156 000 Kč. Daň z tohoto základu byla 23 400 Kč.

Tento stav platil, jak je výše uvedeno, od 1. 1. 2011 a promítl se do daňových přiznání poskytovatelů zdravotních služeb za zdaňovací období kalendářních let 2011 a 2012. Zákon o daních z příjmů ve znění platném k 1. 1. 2013 toto ustanovení rovněž obsahuje.

A nyní ona dobrá zpráva:

Dle zákonného opatření Senátu č. 344/2013Sb. ze dne 10. října 2013, o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů, se toto ustanovení nepoužije pro zdaňovací období kalendářních let 2013 až 2015.

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

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