

Informace pro lékařské praxe číslo 1/2011

ročník XI

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:

Změny v očkování

Další novinky roku 2011

část 1. Změny od 1. ledna 2011 > 3

> Změny od 1. 1. 2011 u OSVČ:

Důchodové pojištění

Nemocenské pojištění

Změny v peněžité pomoci v mateřství

Porodné

Rodičovský příspěvek

Šárka Gregorová, metodik sociálního pojištění OSVČ, ČSSZ

> Rozdíly mezi sociálním a zdravotním pojištěním v roce 2011

Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín

> Některé daňové změny platné od 1. 1. 2011

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

> Finanční poradna

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

část 2. Ukončení roku 2010 > 16

> Přehled OSVČ ve zdravotním pojištění za rok 2010

Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín

> Zdravotní pojištění a zálohy OSVČ v roce 2011

Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín

část 3. Důchod > 19

> Vyplatí se předčasný starobní důchod?

JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo

> Zaměstnaný důchodce a zdravotní pojištění

Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín

část 4. Koupě a prodej praxe > 23

> Koupě lékařské praxe

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

> Jak zdaňovat příjem z prodeje ordinace realizovaný smlouvou

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

část 5. Pracovní poměr > 27

> Desátero o skončení pracovního poměru

JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo

část 6. Právní poradna > 32

> Zaměstnávání cizinců

JUDr. Ladislav Jouza, odborník na pracovní právo

> „Pečující“ osoby

Ing. Antonín Daněk, VZP Vsetín

> Novela vyhlášky o oborech specializačního vzdělávání lékařů

JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo

> Ambulantní lékař v nemocnici

JUDr. Jan Mach, advokát se specializací na medicínské právo

Vážení přátelé,

zahajujeme jedenáctý rok vydávání časopisu Informace pro lékařské praxe. Měli jsme za cíl seznámit lékaře s nemedicínskou problematikou vedení lékařské praxe. Přiblížit jim informace z oblastí, o které se do otevření soukromé praxe nemuseli zajímat. Domnívali jsme se, že budeme vycházet několik let, než se vše zaběhne.

Nepočítali jsme ale s tím, že za jedenáct let bude vše složitější, nepřehlednější a hlavně stále se měnící.

Naši autoři patří k těm nejlepším odborníkům na danou problematiku a jen s maximálním úsilím drží krok se všemi změnami. Je prakticky nemožné, aby někdo kvůli této složitosti znal a mohl koordinovat celou problematiku.

Například změna procentní sazby nemocenského pojištění OSVČ z 1,4 % v roce 2010 na 2,3 % v roce 2011. Když jsme uzavírali v listopadu poslední číslo minulého ročníku, tak nám ještě nebyla známa a uvedli jsme ji chybně.

Naši poslanci si odsouhlasili snížení a změnu v propáčení náhrad, ale nedomysleli, že budou muset odvádět sociální a zdravotní pojištění. Tento příklad ve mně vzbuzuje pocit velké nejistoty a obav. Pokud si neuhlídali vlastní zájmy, jak postupují naši zákonodárci jindy?

Proč je všechno tak složité a nepřehledné?

Připravit se nyní optimálně na důchod nebo si v předstihu vypočítat mateřskou považují skoro za nemožné. I na České správě sociálního zabezpečení vše zadávají do počítače. Nemohou ale v zadávání udělat chybu? Je software opravdu kvalitní? Nezapomnělo se na nějaký údaj nebo není některý výklad sporný?

A hlavně, jak si to mohou při tak složitých a stále se měnících postupech zkontrolovat a sama vypočítat?

*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

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.

BAWAG Leasing & Fleet, s. r. o.

CompuGroup Medical Česká republika, s. r. o.

INCHEBA PRAHA, spol. s r. o. • Linde Gas, a. s.

Mucos Pharma CZ, s. r. o. • Medisurf

UNTRACO, v. o. s.

> Změny od 1. 1. 2011 u OSVČ

Důchodové pojištění

Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) budou v roce 2011 odvádět pojistné na důchodové pojištění ve výši 29,2 % (tzn. ve stejné výši jako v roce 2010). Splatnost pojistného na důchodové pojištění je od 1. do 20. dne následujícího měsíce.

Od 1. 1. 2011 si OSVČ bude moci svou platbou zálohy na pojistné určit měsíční vyměřovací základ. Tzn., že si může zaplatit měsíční zálohu v různé výši podle momentálních příjmů, což je oproti roku 2010 změna.

OSVČ vykonávající hlavní samostatnou výdělečnou činnost bude do měsíce předcházejícího měsíci podání Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2010 platit zálohy na důchodové pojištění ve výši dle daňového základu roku 2009, minimálně však 1731 Kč měsíčně. V měsíci podání Přehledu za rok 2010 a následující měsíce platí zálohy dle daňového základu dosaženého v roce 2010, minimálně však 1807 Kč. Platba záloh na pojistné na důchodové pojištění bude v případě hlavní samostatné výdělečné činnosti i nadále povinná.

Pro OSVČ vykonávající vedlejší samostatnou výdělečnou činnost bude minimální záloha na pojistné stanovena obdobně jako u OSVČ vykonávajících hlavní činnost, minimální částky jsou ale odlišné. Do měsíce předcházejícího měsíci podání Přehledu za rok 2010 je to minimálně 693 Kč a od měsíce podání Přehledu za rok 2010 je minimální částka 723 Kč. Povinnost platit zálohy na pojistné v roce 2011 bude u vedlejší činnosti v případě, že daňový základ v roce 2010 dosáhne alespoň 56 901 Kč. Tato částka se sníží o jednu dvanáctinu, tj. o 4742 Kč za každý kalendářní měsíc, ve kterém nebyla vykonávána vedlejší samostatná výdělečná činnost.

Měsíční vyměřovací základ pro odvod pojistného na důchodové pojištění činí 50 % daňového základu (podle zákona o daních z příjmů), který v průměru připadá na jeden kalendářní měsíc, v němž byla samostatná výdělečná činnost vykonávána v roce 2010. V roce 2011 je maximálním měsíčním vyměřovacím základem částka 148 440 Kč, tomuto vyměřovacímu základu odpovídá záloha na pojistné ve výši 43 345 Kč.

Pro OSVČ vykonávající hlavní samostatnou výdělečnou činnost činí minimální roční vyměřovací základ 71 136 Kč, pro OSVČ vykonávající vedlejší samostatnou výdělečnou činnost pak 28 452 Kč.

OSVČ, která platí pojistné na důchodové pojištění prostřednictvím poštovní poukázky, musí požádat příslušnou OSSZ o její zaslání, protože již nebudou poukázky automaticky zaslány všem, jako tomu bylo v předchozích letech. Žádost na OSSZ mohou OSVČ poslat písemně poštou, e-mailem (i bez ověřeného elektronického podpisu), prostřednictvím datové schránky, telefonicky nebo osobně a složenky obdrží pouze na jeden rok.

Důležité změny v důchodovém pojištění, ke kterým dochází na základě zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí s účinností od 1. 1. 2011:

OSVČ si od 1. 1. 2011 určuje měsíční vyměřovací základ pro zálohu na důchodové pojištění. Měsíční vyměřovací základ **nemůže být nižší než 50 % průměrného daňového základu** dosaženého v předchozím kalendářním roce nebo stanovené minimum a **nemůže být vyšší než 1/12 maximálního vyměřovacího základu**.

OSVČ může platit zálohy na delší než měsíční období, ale vždy jen do budoucna a nejdéle do konce kalendářního roku. Platbu záloh na pojistné do budoucna **musí OSVČ oznámit příslušné správě sociálního zabezpečení**. Uvede, za které měsíce a jakou částku za jednotlivé měsíce platí. V praxi to také znamená, že nebude již možné pro rok 2011 použít přeplatek na úhradu záloh až do června následujícího roku, jako tomu bylo nyní, ale nejdéle do prosince 2011.

Nemocenské pojištění

Účast na nemocenském pojištění zůstává u OSVČ i nadále dobrovolná. Splatnost pojistného na nemocenské pojištění je od 1. do 20. dne následujícího měsíce.

Důležité změny v nemocenském pojištění na základě zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí s účinností od 1. 1. 2011:

Nemocenské náleží OSVČ až od 22. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.

S účinností od 1. 1. 2011 se mění sazba pojistného na nemocenské pojištění OSVČ z původních 1,4 % na 2,3 %.

Z tohoto důvodu se zvyšuje minimální platba pojistného na nemocenské pojištění, přestože minimální měsíční základ zůstává nezměněn. Od měsíce ledna 2011 je stanovena minimální platba ve výši 92 Kč. Pokud si OSVČ nezvýšila platbu pojistného na nemocenské pojištění nejpozději do 21. 2. 2011, kdy bylo splatné pojistné za měsíc leden 2011, alespoň na částku 92 Kč, zanikla jí účast na nemocenském pojištění ke dni 31. 12. 2010.

OSVČ, která je účastna dobrovolného nemocenského pojištění, bude posouzena od 1. 1. 2011 vždy jako OSVČ, která vykonává hlavní samostatnou výdělečnou činnost. A to i přesto, že mohou trvat důvody pro výkon vedlejší činnosti.

Tato OSVČ je vždy povinna platit zálohy na pojistné na důchodové pojištění alespoň v minimální výši, nebo podle výše dosaženého daňového základu za předchozí kalendářní rok.

Pro rok 2011 činí minimální záloha na pojistné na důchodové pojištění při výkonu hlavní činnosti 1807 Kč.

Sjednotily se podmínky nároku na výplatu nemocenského, kdy nárok na výplatu vzniká vždy, jestliže **účast na nemocenském pojištění OSVČ trvala alespoň po dobu tří kalendářních měsíců před vznikem sociální události.**

Byla zrušena možnost zpětné přihlášky k nemocenskému pojištění do 8 dnů od zahájení samostatné výdělečné činnosti a nárok na výplatu nemocenského od prvního dne účasti na pojištění, jestliže přihláška byla podána do 8 dnů od zahájení činnosti.

Maximální měsíční základ nemůže být vyšší než 1/12 maximálního vyměřovacího základu pro důchodové pojištění stanoveného pro rok 2011, tj. částka 148 440 Kč. **Maximální platba pojistného na nemocenské pojištění činí tedy 3415 Kč (2,3 % z 148 440).** Jestliže OSVČ uhradí platbu ve vyšší výši, k částce přesahující 3415 Kč se při výpočtu dávky nemocenského pojištění (nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství) nepřihlíží. Toto omezení platí i pro měsíční základy roku 2010, jestliže ke vzniku pracovní neschopnosti nebo peněžité pomoci v mateřství dojde po 31. 12. 2010. Z pojistného na nemocenské pojištění uhrazeného v roce 2010 se jako měsíční základ započte maximálně 148 440 Kč – což odpovídá platbě 2079 Kč (1,4 % z 148 440 Kč).

Příklad vzniku povinnosti platit zálohy na pojistné u OSVČ, která v roce 2010 nebyla povinna zálohy na pojistné platit: OSVČ vykonává v roce 2010 vedlejší činnost a nemá povinnost platit zálohy na pojistné, tzn. že v roce 2009 vykonávala činnost v rozsahu, který nezakládá účast na důchodovém pojištění, nebo zahájila činnost v průběhu roku 2010. Od března 2010 je účastna nemocenského pojištění a platí si měsíčně platbu 500 Kč. Tato OSVČ bude povinna platit zálohy na pojistné na důchodové pojištění počínaje lednem 2011 v minimální výši pro výkon hlavní činnosti, tj. ve výši 1807 Kč.

Jestliže i nadále bude platit včas a v dostatečné výši (minimálně 92 Kč) platby na nemocenské pojištění, nedojde ani k zániku nemocenského pojištění. Pokud tato OSVČ podá Přehled za rok 2010 např. v dubnu 2011, musí zálohy za měsíce leden až březen (předcházející měsíci podání přehledu) doplatit nejpozději do konce května 2011 (měsíc následující po měsíci podání přehledu), aby nebylo z dlužných záloh vyměřeno penále. Od měsíce, ve kterém byl podán přehled, je v případě pozdní nebo nedostatečné platby zálohy počítáno penále běžným způsobem.

Upozornění: Z nemocenského pojištění nelze podat odhlášku zpětně. Nemocenské pojištění zaniká, pokud nebylo včas nebo ve správné výši uhrazeno pojistné za daný kalendářní měsíc. Např. za měsíc únor je pojistné splatné do 20. 3. 2011. Jestliže do tohoto dne nebude připsána platba v minimální výši 92 Kč, dojde k zániku nemocenského pojištění dnem 1. 2. 2011, posledním dnem účasti na nemocenském pojištění bude 31. 1. 2011.

Příklad zániku nemocenského pojištění, kdy OSVČ platí pojistné v běžném měsíci: OSVČ neprovede změnu trvalého příkazu a platí méně než 92 Kč, např. 80 Kč, ale v běžném měsíci. Na leden zaplatí dne 15. 1. 2011, na únor dne 15. 2. 2011. V tomto případě nedojde k zániku hned dnem 1. 1. 2011, neboť platbou ze dne 15. 2. 2011 bude včas, tedy ve splatnosti měsíce ledna 2011, uhrazeno pojistné za leden 2011 (2x platba ve výši 80 Kč). Platba ze dne 15. 3. 2011 bude použita na únor, ale nebude v dostatečné výši, dojde tedy k zániku nemocenského pojištění dnem 1. 2. 2011, posledním dnem účasti bude 31. 1. 2011.

Příklad, kdy nárok na dávku nemocenského pojištění nevznikne: OSVČ dne 31. 12. 2010 ukončí svou samostatnou výdělečnou činnost. Dne 4. 2. 2011 oznámí znovuzahájení této činnosti od 1. 2. 2011 a zároveň se přihlásí k nemocenskému pojištění, k tomuto pojištění se nelze přihlásit zpětně, takže vznikne dnem 4. 2. 2011.

Dne 7. 2. 2011 OSVČ onemocní. Nárok na výplatu nemocenského tato OSVČ nemá ani od 22. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, protože není splněna podmínka trvání účasti na nemocenském pojištění po dobu nejméně tří kalendářních měsíců před vznikem nemoci. Tato podmínka platí od roku 2011 vždy, i když je přihláška k nemocenskému pojištění podána ode dne zahájení samostatné výdělečné činnosti. Výjimka osmi dnů od zahájení činnosti byla zrušena. Nárok na výplatu nemocenského vznikne až od počátku dočasné pracovní neschopnosti po dni 4. 5. 2011.

Od 1. 1. 2011 je opět provázanost mezi zálohou na důchodové pojištění a platbou na nemocenské pojištění. V praxi to znamená, že měsíční základ určený platbou pojistného na nemocenské pojištění nemůže být vyšší než měsíční vyměřovací základ, ze kterého byla nebo měla být uhrazena záloha na důchodové pojištění v tomto měsíci. Pokud OSVČ zaplatí pojistné na nemocenské pojištění z vyššího vyměřovacího základu, část platby, která neodpovídá měsíčnímu vyměřovacímu základu pro zálohu na důchodové pojištění, se stává přeplatkem. **Nově je také stanoven roční vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění OSVČ, která je účastna nemocenského pojištění,** jestliže si v kalendářním roce alespoň v jednom kalendářním měsíci „navýšila měsíční základ pro pojistné na nemocenské pojištění“. Navýšení je možné jen za předpokladu, že se současně v tomto měsíci navýší i měsíční vyměřovací základ pro zálohu na důchodové pojištění oproti minimálnímu, který vyplývá z výše daňového základu dosaženého v předcházejícím kalendářním roce nebo ve výši stanoveného minima (dle § 14 odst. 6 zákona č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Pokud OSVČ splní tuto podmínku, její roční vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění nemůže být nižší než součet všech měsíčních VZ, ze kterých byla nebo měla být uhrazena záloha na pojistné na důchodové pojištění.

OSVČ tedy nebude při podání přehledu stanoven přeplatek bez ohledu na výši daňového základu. Zaokrouhlení zálohy až do výše stokoruny směrem nahoru se za navýšení měsíčního vyměřovacího základu nepovažuje.

Propojení nemocenského a důchodového pojištění je poměrně složité, proto uvádím několik příkladů k objasnění této problematiky:

Příklad výpočtu měsíčního základu pro výpočet dávky nemocenského pojištění (NP):

OSVČ si platí NP a svou platbou si určuje měsíční základ pro výpočet dávky NP. Platí měsíčně 600 Kč. Touto platbou si od 1. 1. 2011 určila měsíční základ ve výši 26 087 Kč (pojistné činí 2,3 % z měsíčního základu), ale od 1. 1. 2011 zároveň nemůže být měsíční základ vyšší než měsíční vyměřovací základ, ze kterého byla (měla být uhrazena) záloha na pojistné na důchodové pojištění. Tato OSVČ by si musela uhradit každý měsíc zálohu na pojistné na důchodové pojištění ve výši 7618 Kč (29,2 % z 26 087 Kč), aby pro výpočet nemocenské dávky mohl být zhodnocen měsíční základ odpovídající platbě 600 Kč. Pokud však uhradí zálohu na pojistné pouze ve výši 1807 Kč, bude z platby 600 Kč zhodnocen měsíční základ odpovídající jen měsíčnímu vyměřovacímu základu 6185 Kč dle uhrazené zálohy na pojistné na důchodové pojištění. Zbývající částka mezi 600 Kč a 143 Kč se stane přeplatkem a při zúčtování roku 2011 bude OSVČ vrácena.

OSVČ si může od 1. 1. 2011 určit měsíční vyměřovací základ pro zálohu na pojistné na důchodové pojištění také svou platbou. Může si tedy platit zálohy ve výši např. 7618 Kč, přestože její předpis záloh je např. 1731 Kč za měsíce leden až duben 2011 a od května 2011 činí 1807 Kč. V tomto případě však musí počítat s tím, že byl-li v jediném měsíci navýšen měsíční základ nemocenského pojištění prostřednictvím navýšení zálohy na pojistné na důchodové pojištění, její roční vyměřovací základ při zúčtování Přehledu

za rok 2011 bude činit nejméně úhrn měsíčních vyměřovacích základů, ze kterých byly uhrazeny zálohy na pojistné. Jinými slovy, nebude mít nárok na zúčtování přeplatku, bez ohledu na výši daňového základu, pojistné bude činit nejméně úhrn uhrazených záloh na pojistné na důchodové pojištění.

Příklad výpočtu měsíčního základu, kdy platba NP odpovídá nižšímu měsíčnímu základu, než kolik činí měsíční vyměřovací základ pro zálohu na pojistné:

OSVČ si platí na nemocenské pojištění měsíčně 100 Kč. Zároveň je povinna platit zálohy na pojistné ve výši 2150 Kč. V tomto případě činí měsíční základ pro výpočet dávky nemocenského pojištění pouze 4348 Kč, protože platba na nemocenské pojištění byla uhrazena pouze ve výši odpovídající tomuto měsíčnímu základu. To, že záloha na pojistné byla uhrazena z měsíčního vyměřovacího základu 7364 Kč, neovlivní výši měsíčního základu nemocenského pojištění.

Z uvedeného vyplývá, že OSVČ platí platby na nemocenské pojištění a zálohy na pojistné na důchodové pojištění odděleně a v obou případech si může určit svůj měsíční vyměřovací základ, ale měsíční základ nemocenského pojištění nemůže být vyšší než měsíční vyměřovací základ pro zálohu na pojistné na důchodové pojištění. Nižší naopak být může.

Příklady k výpočtu ročního vyměřovacího základu provázané s nemocenským pojištěním:

OSVČ v roce 2011 vykonávala od 1. ledna 2011 vedlejší činnost z důvodu pobírání starobního důchodu, ale s povinností platit zálohy na důchodové pojištění od ledna 2011 (měsíc podání přehledu) z měsíčního vyměřovacího základu ve výši 10 000 Kč (záloha činí 2920 Kč).

Od 1. 6. 2011 se tato OSVČ přihlásila k účasti na nemocenském pojištění OSVČ a červen–listopad 2011 hradí pojistné na nemocenské pojištění ve výši 230 Kč (2,3 % z částky 10 000 Kč).

Za měsíc prosinec 2011 tato OSVČ uhradí zálohu na důchodové pojištění ve výši 5840 Kč (29,2 % z částky 20 000) a zároveň uhradí pojistné na nemocenské pojištění ve výši 460 Kč (2,3 % z částky 20 000). Daňový základ této OSVČ za rok 2011 činí částku ve výši 48 000 Kč, tedy částku, která za dobu výkonu vedlejší činnosti nezaloží účast na důchodovém pojištění. Vyměřovací základ na důchodové pojištění této OSVČ bude činit nejméně částku rovnající se úhrnu měsíčních vyměřovacích základů pro zálohy na důchodové pojištění, to jest nejméně 130 000 Kč (11 x 10 000 + 1 x 20 000).

Tato OSVČ si určila měsíční vyměřovací základ pro zálohu na důchodové pojištění ve vyšší výši, než měla předepsáno, a zároveň si úměrně k tomu zaplatila i na NP, proto činí její roční vyměřovací základ na důchodové pojištění úhrn zaplacených měsíčních vyměřovacích základů.

OSVČ stejná jako v předchozím příkladu, jen s tím rozdílem, že i za prosinec 2011 uhradí zálohu na důchodové pojištění ve výši 2920 Kč (z měsíčního vyměřovacího základu ve výši 10 000 Kč) a pojistné na nemocenské pojištění za prosinec 2011 uhradí ve výši 460 Kč (z měsíčního základu 20 000 Kč). Této OSVČ vznikne účast na důchodovém pojištění za období od června do prosince 2011, a to z důvodu její účasti na nemocenském pojištění. Za toto období je povinna hradit pojistné ve výši 12 649 Kč (1807 x 7). Této OSVČ vznikne přeplatek na pojistném na důchodovém pojištění ve výši 22 391 Kč (12 x 2920 – 7 x 1807).

Tato OSVČ si měsíční vyměřovací základ pro zálohu na důchodové pojištění zaplatila v předepsané výši, a i když si zaplatila na NP platbu, která odpovídá vyššímu vyměřovacímu základu, než je pro důchodové pojištění, vznikne jí přeplatek na pojistném na důchodové pojištění. Této OSVČ budou zálohy na pojistné na důchodové pojištění vyúčtovány podle skutečně dosaženého daňového základu.

OSVČ stejná jako v předchozím příkladu jen s tím rozdílem, že i za prosinec 2011 uhradí zálohu na důchodové pojištění ve výši 5840 Kč (z měsíčního vyměřovacího základu ve výši 20 000 Kč) a pojistné na nemocenské pojištění za prosinec 2011 uhradí ve výši 230 Kč (z měsíčního základu 10 000 Kč). Této OSVČ vznikne účast na důchodovém pojištění za období od června do prosince 2011, a to z důvodu její účasti na nemocenském pojištění. Za toto období je povinna hradit pojistné ve výši 12 649 Kč (1807 x 7). **Tato OSVČ si sice zaplatila vyšší zálohu na důchodové pojištění, ale nezaplatila si pojistné na NP vyšší, než odpovídá předepsanému vyměřovacímu základu na důchodové pojištění, proto této OSVČ vznikne přeplatek na pojistném na důchodovém pojištění ve výši 25 311 Kč (11 x 2920 + 1 x 5840 – 7 x 1807).**

OSVČ stejná jako v předchozím příkladu s tím rozdílem, že tato OSVČ uhradila zálohu na důchodové pojištění za prosinec 2011 ve výši 3000 Kč (z měsíčního vyměřovacího základu ve výši 10 273) a za prosinec 2011 uhradila tato OSVČ pojistné na nemocenské pojištění ve výši 5000 (měsíční základ ve výši 217 391). Této OSVČ vznikne účast na důchodovém pojištění za období od června do prosince 2011, a to z důvodu její účasti na nemocenském pojištění. Za toto období je povinna hradit pojistné ve výši 12 649 Kč (1807 x 7). **Této OSVČ vznikne přeplatek na pojistném na důchodovém pojištění 22 471 Kč (11 x 2920 + 1 x 3000 – 12 649), přestože za měsíc prosinec 2011 uhradila zálohu na pojistné na důchodové pojištění z vyššího měsíčního vyměřovacího základu, nežli předepsaného. Vzhledem k tomu, že je vyšší jen v důsledku zaozrouhlení platby zálohy na celé stokoruny nahoru, tak se k tomuto navýšení nepřihlíží (zaplatila 3000 Kč namísto 2920 Kč). ***

Změny v peněžité pomoci v mateřství, porodném a rodičovském příspěvku

Peněžité pomoc v mateřství

PPM se poskytuje za kalendářní dny a její výše je pro rok 2011 stanovena ve výši 70 % redukováného denního vyměřovacího základu.

Výše denního vyměřovacího základu se zjišťuje z rozhodného období stanoveného ke dni nástupu na mateřskou dovolenou, popř. ke dni převzetí dítěte do trvalé péče. Pokud byla žena před porodem převedena na jinou práci z důvodu těhotenství, zjistí se denní vyměřovací základ z rozhodného období ke dni převedení, pokud je to výhodnější.

Rozhodným obdobím je zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, čímž je den nástupu na mateřskou dovolenou.

Denní vyměřovací základ se upraví pro výpočet peněžité pomoci v mateřství takto:

- do částky první redukční hranice (**825 Kč**) se počítá v roce 2011 plně,
- z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice (**1237 Kč**) se počítá 60 %,
- z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice (**2474 Kč**) se počítá 30 %,
- k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Peněžité pomoc v mateřství nenáleží za období, kdy je vykonávána činnost zakládající účast na nemocenském pojištění, ze které je tato dávka poskytována. Poskytování peněžité pomoci v mateřství však nebrání výkon práce v jiném zaměstnání či výkon jiné výdělečné činnosti.

Porodné

Zákon č. 117/1995, o státní sociální podpoře

Porodné je dávka, kterou se rodině s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního živého dítěte.

Při poskytnutí dávky je zkoumán příjem rodiny; nárok na porodné má pouze rodina, jejíž příjem v předchozím kalendářním čtvrtletí nepřesáhl 2,4násobek životního minima. Do rozhodného příjmu se nezapočítává rodičovský příspěvek a přídavek na dítě.

Porodné je stanoveno pevnou částkou a činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě. Narodilo-li se s prvním živě narozeným dítětem další živě narozené dítě nebo děti, činí výše porodného 19 500 Kč.

Základní podmínkou pro nárok na tuto dávku je podmínka trvalého pobytu na území České republiky žadatele. Podmínku trvalého pobytu může v odůvodněných případech prominout krajský úřad (resp. Magistrát hlavního města Prahy). Nárok na dávku může být uplatněn 1 rok zpětně od narození dítěte.

Žádost o porodné se podává na předepsaném formuláři (na originálním nebo z internetových stránek vytištěném tiskopisu; případně elektronicky, pokud vlastníte certifikát pro elektronický podpis) na úřadu práce, který je příslušný podle místa trvalého bydliště.

K žádosti se předkládá průkaz totožnosti a rodný list dítěte/děti. V případě, že bylo dítě převzato do péče nahrazující péči rodičů, rozhodnutí příslušného orgánu.

* Shrňeme-li uvedené příklady, tak provázání nemocenského a důchodového pojištění OSVČ je složitou záležitostí. Zjednodušeně řečeno ale platí, že zaplatí-li si OSVČ vyšší zálohy na důchodové pojištění a zároveň si k tomu úměrně zaplatí pojistné na nemocenské pojištění, tak aby měla vyšší nemocenské dávky, stanoví si tím roční vyměřovací základ na důchodové pojištění podle dosaženého daňového základu a zároveň minimálně ve výši zaplacených záloh na pojistné. Tzn., že v případě daňového základu, ze kterého je pojistné nižší než z odvedeného zálohami, se přeplatek na pojistném nevrací.

Rodičovský příspěvek**Zákon č. 117/1995,
o státní sociální podpoře**

Základní podmínkou pro nárok na tuto dávku je podmínka trvalého pobytu na území České republiky oprávněné osoby. Podmínku trvalého pobytu může v odůvodněných případech prominout krajský úřad (resp. Magistrát hlavního města Prahy).

Nárok na rodičovský příspěvek získáte tehdy, pokud jste rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Za rodiče se pro nárok na rodičovský příspěvek považuje i osoba, které bylo dítě svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu do péče, osoba pečující o osvojené dítě nebo o dítě, jehož rodič zemřel, a dále osoba pečující o dítě manžela.

Při poskytnutí dávky není zkoumán příjem rodiny, tzn. že rodič si může neomezeně přivydělat.

Podmínka nároku na rodičovský příspěvek po celý kalendářní měsíc se považuje za splněnou i v tom kalendářním měsíci, v němž:

- se dítě narodilo,
- měl rodič po část měsíce nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z nemocenského pojištění,
- osoba dítě převzala na základě rozhodnutí příslušného orgánu do péče nahrazující péči rodičů,
- dítě dovršilo 4 let věku nebo 7 let věku, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené,
- dítě nebo rodič zemřeli.

Rodičovský příspěvek náleží také v případech:

- když dítě mladší 3 let navštěvuje jesle nebo obdobné zařízení pro předškolní děti nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci,

- když dítě starší 3 let navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci,

- když dítě zdravotně postiženého rodiče navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

Rodičovský příspěvek je stanoven ve čtyřech výměrách daných v pevných měsíčních částkách – **zvýšené** (11 400 Kč), **základní** (7600 Kč), **snížené** (3800 Kč) a **nižší** (3000 Kč). V případě zdravého dítěte si rodič může zvolit čerpání rodičovského příspěvku **po dobu do dvou, tří nebo čtyř let dítěte**. V případě zaměstnaného rodiče, který se rozhodne čerpat tuto dávku po dobu 4 let, není zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na 4. rok rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. V takovém případě je nutné se se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí neplaceného volna, ale zaměstnavatel nemusí vyhovět.

Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:

rychlejší čerpání rodičovského příspěvku – po peněžitě pomoci v mateřství (dále PPM) ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;

klasické čerpání – po PPM v základní výměře (7600 Kč) do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM;

pomalejší čerpání – po PPM nebo od narození dítěte (nevnikli-li nárok na PPM) v základní výměře (7600 Kč) do 9 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3800 Kč) do 48 měsíců věku dítěte.

Dochází ke změně termínu provedení volby doby pobírání rodičovského příspěvku pro tříletou a čtyřletou variantu. Nově se posunuje z 21. měsíce věku dítěte na 9. měsíc věku nejmladšího dítěte. Tato právní úprava se týká rodičovských příspěvků, na které vznikl nárok od 1. 1. 2011. Příjemci rodičovského příspěvku, kterým vznikl nárok před účinností nové právní úpravy a mají dítě ve věku 10 až 21 měsíců, mohou provést volbu tříleté doby čerpání do konce února 2011.

Dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích. Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku.

U zdravotně postižených dětí má rodič nárok ode dne posouzení dítěte jako dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého na rodičovský příspěvek v základní výměře (7600 Kč) do 7 let věku dítěte, a to bez ohledu na dříve zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku (před posouzením zdravotního stavu dítěte).

Pokud tomuto dítěti náleží příspěvek na péči (podle zákona o sociálních službách), má rodič nárok na rodičovský příspěvek v poloviční výši.

Pokud rodič pečuje o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a toto dítě nepobírá příspěvek na péči, náleží rodičovský příspěvek v nižší výměře (3000 Kč) od 7 do 15 let věku dítěte.

Rodičovský příspěvek náleží i v případech:

- když dítě navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- když dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně nebo plní povinnou školní docházku.

Příklady pro objasnění výpočtu nemocenského a PPM od 1. 1. 2011

Příklad č. 1

Začátek nemoci od 3. 1. 2011, účast na nemocenském pojištění od 1. 1. 2010, měsíční pojistné na NP ve výši 100 Kč, měsíční zálohy na DP v minimální výši.

V rozhodném období nebyly uplatněny dávky nemocenského pojištění, tj. nebudeme odečítat žádné vyloučené doby. Rozhodné období pro výpočet dávky je leden 2010 až prosinec 2010 = 365 dnů.

Vyměřovací základ pro výpočet dávky pojistné na NP za 1/2010–12/2010, měsíčně placeno 100 Kč, vyměřovací základ (VZ) je 85 713 Kč ($100 : 1,4 \% = 7143$ Kč, v roce 2010 byla sazba 1,4 %, roční VZ je $7143 \times 12 = 85\,716$ Kč)

Denní vyměřovací základ pro dávku činí 234,84 Kč ($85\,716 : 365$).

Tento základ se redukuje:

do 825 Kč se započítává ve výši 90 %, tj. 211,36 Kč,

nad 825 Kč do 1237 Kč redukce na 60 %, tj. 0 Kč,

nad 1237 Kč do 2474 Kč redukce na 30 %, tj. 0 Kč,

nad 2474 Kč se nezohledňuje.

Redukovaný denní vyměřovací základ činí 212 Kč.

Za první měsíc nemoci OSVČ obdrží za 8 dní (24.–31. 1. 2011) 60 % z 212 Kč, tj. $(128 \times 8) = 1024$ Kč (prvních 21 dnů nemocenské OSVČ nenáleží, tzn. za 3.–23. 1. 2011).

Příklad č. 2

Začátek nemoci od 3. 1. 2011, účast na nemocenském pojištění od 1. 1. 2010, měsíční pojistné na NP zapláceno za leden 2010 až září 2010 ve výši 100 Kč, za říjen 2010 ve výši 2000 Kč, za listopad 2010 ve výši 3000 Kč, za prosinec 2010 ve výši 5000 Kč a za leden 2011 ve výši 100 Kč.

OSVČ vykonává v roce 2010 vedlejší SVČ, měsíční zálohy na DP neplatí.

V roce 2011 je již z důvodu účasti na NP považována za OSVČ vykonávající hlavní činnost, zálohy na DP jsou ve výši minima pro hlavní činnost.

V rozhodném období nebyly uplatněny dávky nemocenského pojištění, tj. nebudeme odečítat žádné vyloučené doby. Rozhodné období pro výpočet dávky je leden 2010 až prosinec 2010 = 365 dnů.

Vyměřovací základ pro výpočet dávky pojistné na NP za 1/2010–9/2010, měsíčně placeno 100 Kč, VZ je 64 287 Kč ($100 : 1,4 \% = 7143$ Kč, v roce 2010 byla sazba 1,4 %, VZ za 1–9/2010 je $7143 \times 9 = 64\,287$ Kč)

pojistné za:

10/2010 – 2000 Kč, VZ je 142 858 Kč ($2000 : 1,4 \% = 142\,858$ Kč), 11/2010 – 3000 Kč, VZ 214 286 Kč, ($3000 : 1,4 \% = 214\,286$ Kč) **započte se pouze 148 440 Kč**, 12/2010 – 5000 Kč, VZ 357 143 Kč, ($5000 : 1,4 \% = 357\,143$ Kč) **započte se pouze 148 440 Kč**,

od 1. 1. 2011 se i z rozhodného období, které spadá do roku 2010, započte pouze maximální výše vyměřovacího základu v částce 148 440 Kč, což odpovídá platbě 2079 Kč (1,4 % z 148 440 Kč). Součet VZ za 1–12/2010 je celkem 504 025 Kč.

Denní vyměřovací základ pro dávku činí 1380,89 Kč ($504\,025 : 365$).

Tento základ se redukuje dle uvedených hranic, tj.:

do 825 Kč se započítává ve výši 90 %, tj. 742,50 Kč,

nad 825 Kč do 1237 Kč redukce na 60 %, tj. 247,20 Kč,

nad 1237 Kč do 2474 Kč redukce na 30 %, tj. 43,17 Kč,

nad 2474 Kč se nezohledňuje.

Redukovaný denní vyměřovací základ činí 1033 Kč.

Za první měsíc nemoci OSVČ obdrží za 8 dní (24.–31. 1. 2011) 60 % z 1033 Kč, tj. $(620 \times 8) = 4960$ Kč (prvních 21 dnů nemocenské OSVČ nenáleží, tzn. za 3.–23. 1. 2011).

Pokud by tato OSVČ znovu onemocněla 1. 4. 2011 a předchozí nemoc trvala do 15. 2. 2011, bylo by rozhodné období pro výpočet dávky duben 2010 až březen 2011 = tj. 365 dnů.

V rozhodném období neodečteme jako vyloučenou dobu žádné dny, protože nemoc netrvala ani v lednu a ani v únoru 2011 po celý kalendářní měsíc.

pojistné na NP za 4/2010–9/2010, měsíčně placeno 100 Kč, VZ je 42 858 Kč ($100 : 1,4 \% = 7143$ Kč, v roce 2010 byla sazba 1,4 %, VZ za 4–9/2010 je $7143 \times 6 = 42\,858$ Kč)

pojistné za:

10/2010 – 2000 Kč, VZ je 142 858 Kč ($2000 : 1,4 \% = 142\,858$ Kč),

11/2010 – 3000 Kč, VZ 214 286 Kč, ($3000 : 1,4 \% = 214\,286$ Kč) **započte se pouze 148 440 Kč**,

12/2010 – 5000 Kč, VZ 357 143 Kč, ($5000 : 1,4 \% = 357\,143$ Kč) **započte se pouze 148 440 Kč**,

1/2011 – 100 (záloha na důchodové pojištění zaplácena ve výši **1807 Kč**), **VZ 4348 Kč**

2/2011 – 150 (záloha na důchodové pojištění zaplácena ve výši **1807 Kč**), **VZ 6185 Kč**

3/2011 – 300 (záloha na důchodové pojištění zaplácena ve výši **3800 Kč**), **VZ 13 014 Kč**.

Od 1. 1. 2011 se VZ stanovuje v závislosti nejen na platbě na NP, ale i na výši vyměřovacího základu stanoveného k uhrazení záloze na důchodové pojištění. Tzn., že platba 100 Kč na NP za 1/2011 odpovídá VZ ve výši 4348 Kč ($100 : 2,3 \% = 4348$ Kč), na DP byl VZ stanoven zálohou ve výši 6185 Kč ($1807 : 29,2 \% = 6185$ Kč) – VZ pro dávku je stanoven ze zaplacené platby 100 Kč, tj. 4348 Kč.

Za 2/2011 odpovídá platba 150 Kč VZ ve výši 6521 Kč ($150 : 2,3 \% = 6521$ Kč), na DP byl VZ stanoven zálohou ve výši 6185 Kč ($1807 : 29,2 \% = 6185$ Kč) – VZ pro dávku je omezen podle zaplacené zálohy na DP, tj. ve výši 6185 Kč.

Za 3/2011 odpovídá platba 300 Kč VZ ve výši 13 044 Kč ($300 : 2,3 \% = 13\,044$ Kč), na DP byl VZ stanoven zálohou ve výši 13 014 Kč ($3800 : 29,2 \% = 13\,014$ Kč) – VZ pro dávku je omezen podle zaplacené zálohy na DP, tj. ve výši 13 014 Kč.

Součet VZ za 4/2010–3/2011 je celkem 506 143 Kč.

Denní vyměřovací základ pro dávku činí 1386,69 Kč (506 143 : 365).

Tento základ se redukuje dle hranic, tj.:
do 825 Kč se započítává 90 %, tj. 742,50 Kč,
nad 825 Kč do 1237 Kč redukce na 60 %, tj. 247,20 Kč,
nad 1237 Kč do 2474 Kč redukce na 30 %, tj. 44,91 Kč,
nad 2474 Kč se nezohledňuje.

Redukovaný denní vyměřovací základ činí 1035 Kč.

Za první měsíc nemoci OSVČ obdrží za 9 dní (22.–30. 4. 2011) 60 % z 1035 Kč, tj. $(621 \times 9) = 5589$ Kč (prvních 21 dnů nemocenské OSVČ nenáleží (1.–21. 4. 2011).

Příklad č. 3

Začátek nemoci od 6. 4. 2011, účast na nemocenském pojištění od 1. 1. 2011, měsíční pojistné na NP ve výši 200 Kč, OSVČ vykonává hlavní SVČ, po dobu účasti na NP v r. 2011 – měsíční zálohy na DP z VZ 8696 Kč, tj. 2540 Kč.

V rozhodném období budeme odečítat jako vyloučenou dobu období duben 2010 až prosinec 2010, kdy nebyla účast na NP, takže rozhodné období činí 90 dnů (365 – 275).

Vyměřovací základ pro výpočet dávky pojistné na NP za 1/2011–3/2011, měsíčně placeno 200 Kč, VZ je 26 088 Kč $(200 : 2,3 \% \times 3)$.

Denní vyměřovací základ pro dávku činí 289,87 Kč (26 088 : 90).

Tento základ se redukuje dle hranic, tj.:
do 825 Kč se započítává ve výši 90 %, tj. 260,88 Kč,
nad 825 Kč do 1237 Kč redukce na 60 %, tj. 0 Kč,
nad 1237 Kč do 2474 Kč redukce na 30 %, tj. 0 Kč,
nad 2474 Kč se nezohledňuje.

Redukovaný denní vyměřovací základ činí 261 Kč.

Za první měsíc nemoci OSVČ obdrží za 4 dny (27.–30. 4. 2011) 60 % z 261 Kč, tj. (157×4) **628 Kč**

(prvních 21 dnů nemocenské OSVČ nenáleží).

Příklad č. 4

OSVČ se přihlásila k nemocenskému pojištění od 1. 4. 2010, za každý měsíc od dubna do října 2010 zaplatila 1000 Kč, od 25. 10. 2010 byla uznána dočasně práce neschopnou. Tato nemoc byla ukončena dne 14. 3. 2011 a od 15. 3. 2011 nastupuje OSVČ na peněžitou pomoc v mateřství (PPM).

Rozhodné období je od března 2010 do února 2011.

Z tohoto období se vyloučí měsíce, ve kterých nebyla účast na nemocenském pojištění (březen 2010) a ve kterých po celý měsíc bylo vypláceno nemocenské (listopad 2010 až únor 2011). Vyměřovací základy za měsíce duben 2010 až říjen 2010 se sečtou a vydělí se počtem dnů po odečtení vyloučených dnů. Měsíčně bylo placeno 1000 Kč, VZ je 71 429 Kč. Denní vyměřovací základ činí 2336,47 Kč $(7 \times 71429 : 214 = 2336,47)$.

Denní vyměřovací základ pro PPM v roce 2011 se dále redukuje redukčními hranicemi:

do 825 Kč se započítává ve výši 100 %, tj. 825 Kč,
nad 825 Kč do 1237 Kč redukce na 60 %, tj. na 247,20 Kč,
nad 1237 Kč do 2474 Kč (2337) redukce na 30 %, tj. na 329,84 Kč.

Redukovaný denní vyměřovací základ činí $825,00 + 247,20 + 329,84 = 1402,04 = 1403$ Kč.

PPM 70 % z redukovaného DVZ, tj. 983 Kč. Vyplacená dávka za březen 2011 (17 dní) 16 711 Kč.

Vyplacená dávka za 30 dnů 29 490 Kč, za 31 dnů 30 473 Kč.

Jaká je tedy optimální částka, která budoucím matkám zajistí přiměřený příjem po dobu mateřské?

Aby například dosáhly na částku 11 800 korun, musely by si na nemocenské pojištění platit částku cca 385 korun měsíčně a na důchodové pojištění by musely platit zálohy zhruba ve výši 4900 Kč. Pro maximální dávku by si OSVČ musela platit na nemocenské pojištění cca 1730 Kč a na zálohy na pojistné na důchodové pojištění cca 21 900 Kč měsíčně. Při platbě na nemocenské pojištění ve výši 500 Kč by OSVČ musela pro využití celé platby uhradit zálohu na pojistné na důchodové pojištění ve výši 6350 Kč a PPM by pobírala cca 15 000 Kč za měsíc.

Důležité připomenutí: Jestliže si v kalendářním roce OSVČ alespoň v jednom kalendářním měsíci „navýšila měsíční základ pro pojistné na nemocenské pojištění“ a současně si v tomto měsíci navýší i měsíční vyměřovací základ pro zálohu na důchodové pojištění, nemůže být její roční vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění nižší než součet všech měsíčních vyměřovacích základů, ze kterých byla nebo měla být uhrazena záloha na pojistné na důchodové pojištění. OSVČ tedy nebude při podání přehledu stanoven přeplatek bez ohledu na výši daňového základu. Zaokrouhlení zálohy až do výše stokoruny směrem nahoru se za navýšení měsíčního vyměřovacího základu nepovažuje.

Šárka Gregorová, metodik sociálního pojištění OSVČ, ČSSZ

Opravujeme

Odvod na dobrovolné nemocenské pojištění OSVČ se změnil z 1,4 % v roce 2010 na 2,3 % v roce 2011 z vyměřovacího základu platného i pro důchodové pojištění.

Minimální měsíční záloha na nemocenské pojištění v roce 2011 je 92 Kč, maximální měsíční záloha na nemocenské pojištění v roce 2011 3415 Kč.

V posledním čísle časopisu minulého ročníku jsme ještě uvedli staré hodnoty.

> Rozdíly mezi sociálním a zdravotním pojištěním v roce 2011

V uplynulém období došlo k poměrně výraznému sblížení v oblasti příjmů zahrnovaných do vyměřovacího základu pro placení pojistného na zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Přesto přetrvávají i v roce 2011 zásadní odlišnosti mezi oběma druhy pojištění.

Kdo se považuje za zaměstnance

Z pohledu zdravotního pojištění se ve zdravotním pojištění za zaměstnance považují fyzické osoby, kterým plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků, jež jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob podle ustanovení § 6 z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Nejsou od této daně osvobozeny (resp. dani nepodléhají) a jsou zúčtovány v souvislosti se zaměstnáním. Z této obecné definice jsou výčtem vyjmenovány osoby, které se ve zdravotním pojištění za zaměstnance nepovažují [§ 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů]. Naproti tomu se v oblasti sociálního pojištění vychází z ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) z. č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kde jsou vyjmenovány osoby považované pro účely tohoto zákona za zaměstnance.

Zdravotní pojištění – minimální vyměřovací základ zaměstnance

Vztahuje-li se na zaměstnance (a tedy i na zaměstnavatele – plátce pojistného) povinnost placení pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, musí být v příslušném rozhodném období – kalendářním měsíci – odvedeno za zaměstnance pojistné nejméně z minimálního VZ, kterým je minimální mzda. Výše minimální mzdy činí i v roce 2011 částku 8000 Kč, takže platba pojistného představuje v takových případech nejméně částku 1 080 Kč (13,5 % z 8000 Kč).

Dopočet do minimálního vyměřovacího základu

Je-li zaměstnanec zúčtován hrubý příjem nižší než 8000 Kč, musí být proveden dopočet (a doplatek) pojistného do částky 8000 Kč dle příkladu:

Zaměstnanec má uzavřen jeden pracovní poměr na dobu neurčitou na zkrácený pracovní úvazek s měsíčním výdělkem 7 200 Kč a současně patří do kategorie, u které je stanoven minimální vyměřovací základ. Jeho výdělek tedy nedosahuje výše minimální mzdy.

Za této situace zaměstnavatel odvede doplatek pojistného ve výši 13,5 % z částky $(8000 - 7200) \times 0,135 = 108$ Kč. Zaměstnavatel odvede pojistné v celkové výši $0,135 \times 8000 = 1080$ Kč.

Zaměstnanec strhne z platu 1/3 pojistného ze skutečně dosaženého příjmu $7200 \times 0,135 = 324$ Kč a dále doplatek pojistného, tj. celkem $324 + 108 = 432$ Kč.

Ze svých prostředků pak zaměstnavatel zaplatí $1080 - 432 = 648$ Kč.

Podle ustanovení § 3 odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, hradí částku doplatku zaměstnanec, a to vždy zásadně prostřednictvím zaměstnavatele. Pokud je nižší vyměřovací základ zapříčiněn z důvodu překážek na straně organizace (§ 207 až § 209 zákoníku práce), přechází povinnost úhrady předmětného doplatku na zaměstnavatele.

Má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů a úhrn jeho hrubých příjmů nedosahuje v příslušném kalendářním měsíci minimální mzdy, považuje se pro účel doplatku toho zaměstnavatele, kterého si zvolí. K rozsahu úvazku se ve zdravotním pojištění nepřihlíží, rozhodující je výše zúčtovaného hrubého příjmu.

Dopočet do poměrné části minimálního vyměřovacího základu

Ve smyslu ustanovení § 3 odst. 9 z. č. 592/1992 Sb. se minimální vyměřovací základ zaměstnance snižuje na poměrnou část podle počtu kalendářních dnů, pokud:

a) zaměstnání netrvalo po celé rozhodné období (zaměstnanec nastoupil do zaměstnání nebo toto ukončil v průběhu kalendářního měsíce),

b) zaměstnanec bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci (zejména § 191, § 192, § 195, § 196 a § 199 zákoníku práce – nemoc, ošetřování dítěte mladšího 10 let, mateřská nebo rodičovská dovolená apod.),

c) se zaměstnanec v průběhu rozhodného období stal (přestal být) osobou, za kterou platí pojistné stát podle § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb., nebo osobou:

– s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které se poskytuje mimořádné výhody II. nebo III. stupně podle předpisů o sociálním zabezpečení,

– která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,

– celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do patnácti let věku.

Nastoupí-li zaměstnanec do zaměstnání například dne 21. února 2011, musí být podle počtu kalendářních dnů trvání zaměstnání v měsíci únoru odvedeno za tento měsíc pojistné nejméně z vyměřovacího základu ve výši 2 285,71 Kč $[(8:28) \times 8000]$, tedy alespoň v částce 309 Kč.

Pokud je zúčtovaný hrubý příjem za tento měsíc vyšší než 2 285,71 Kč, odvede se pojistné ze skutečné výše zúčtovaného příjmu bez dopočtu do minimálního vyměřovacího základu. Jestliže je tento příjem naopak nižší než 2 285,71 Kč, provádí se dopočet pojistného do poměrné části minimálního vyměřovacího základu. Odvod pojistného z minimálního vyměřovacího základu (nebo z jeho poměrné části) nemusí být proveden u osob uvedených v ustanovení § 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb. za předpokladu, že zařazení v některé k těmto skupin trvá po celý kalendářní měsíc. Vyměřovacím základem je v takovém případě skutečně dosažený příjem.

Neplacené volno

Vyměřovacím základem pro placení pojistného na zdravotní pojištění z titulu pracovního volna bez náhrady příjmu (neplacené volno), trvajícího po celý kalendářní měsíc, je minimální mzda. Pokud neplacené volno trvá kratší dobu, připočítává se k zúčtovanému hrubému příjmu poměrná část minimálního vyměřovacího základu podle počtu kalendářních dnů trvání neplaceného volna. Při placení pojistného z neplaceného volna platí ve zdravotním pojištění zejména tyto zásady:

- rozhodným obdobím pro placení pojistného za zaměstnance je kalendářní měsíc, nejkratší poměrnou částí tohoto období je kalendářní den, proto se pojistné platí za neplacené volno trvající nejméně jeden celý kalendářní den,
- z neplaceného volna poskytnutého po část dne se pojistné neplatí, tyto části dnů se nesčítají,
- třetinu pojistného vypočteného z důvodu neplaceného volna hradí prostřednictvím zaměstnavatele zaměstnanec,
- zaměstnanec se může písemnou smlouvou zavázat, že za zaměstnavatele uhradí (zcela nebo zčásti) dvě třetiny pojistného, které v souvislosti s neplaceným volnem hradí zaměstnavatel; pokud taková smlouva uzavřena není, platí tyto dvě třetiny pojistného zaměstnavatel,

- pojistné z neplaceného volna neodvádí zaměstnavatel u zaměstnanců vymeňovaných v ustanovení § 3 odst. 5 písm. a)–c) z. č. 592/1992 Sb.

Neomluvená absence

Při výpočtu výše pojistného z důvodu neomluvené absence zaměstnance postupuje zaměstnavatel obdobně jako u neplaceného volna s tím rozdílem, že vypočtené pojistné vždy hradí v plné výši absentující zaměstnanec. Pojistné v případě neomluvené absence se hradí i u osob, za které zaměstnavatel neodvádí pojistné z neplaceného volna (viz předcházející bod).

Protože veškeré pojistné hradí u neomluvené absence zaměstnanec, chtěl bych upozornit na problémovou situaci. Zaměstnanec delší dobu nedochází do zaměstnání, zaměstnavatel mu tedy vykazuje neomluvenou absenci, přičemž pracovní vztah nadále trvá, resp. nebyl právoplatně ukončen. Za těchto okolností může být případně pro zaměstnavatele problém získat od zaměstnance finanční prostředky na úhradu pojistného, které zaměstnavatel za neomluvenou absenci zaplatil v plné výši.

Možnost uplatnění odpočtu od dosaženého příjmu zaměstnance

Ve smyslu ustanovení § 3 odst. 7 z. č. 592/1992 Sb. lze v roce 2011 uplatnit odpočet od dosaženého příjmu zaměstnance za těchto konkrétně stanovených podmínek:

- odpočet lze použít pouze u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu jeho zaměstnanců,
- nárok může zaměstnavatel uplatnit pouze u osoby, které byl přiznán invalidní důchod,
- odpočet lze uplatnit i v případě, kdy uvedené skutečnosti netrvají po celý kalendářní měsíc.

Výše odpočitatelné částky je pro rok 2011 stanovena částkou 5 355 Kč.

Stávka

Odvod pojistného na zdravotní pojištění za dobu stávky závisí vždy na posouzení účasti na stávce. Doba legální stávky se považuje za omluvenou nepřítomnost v zaměstnání (pracovní volno bez náhrady příjmu), v případě nelegální stávky se jedná o neomluvenou absenci.

Jde-li o stávku v rámci sporu o uzavření kolektivní smlouvy, vymezuje posouzení účasti na stávce § 22 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Účast na stávce před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání, účast na stávce po nabytí právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se již považuje za neomluvenou absenci. V § 20 citovaného zákona je dále určeno, kdy se jedná o stávku nezákonnou. Dle ustanovení § 3 odst. 5 zákona č. 592/1992 Sb. se za každý kalendářní den stávky, která byla posouzena jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání, připočte zaměstnanci k vyměřovacímu základu poměrná část minimální mzdy v poměru počtu kalendářních dnů. Minimální mzda činí pro účely zdravotního pojištění částku 8000 Kč. Za dobu stávky, která byla posouzena jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání, se však pojistné na zdravotní pojištění neodvádí, jedná-li se o zaměstnance, který je uveden v ustanovení § 3 odst. 5 zákona č. 592/1992 Sb. (jedná se zejména o osoby, pro které neplatí minimální vyměřovací základ).

Na rozdíl od placení pojistného v případě stávky posouzené jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání je zaměstnanec vždy povinen uhradit zaměstnavateli celou částku za dobu neomluvené absence. Pojistné za dobu neomluvené absence se odvádí za každého zaměstnance, to znamená, že i za takové zaměstnance, kteří by byli v případě omluvené nepřítomnosti v zaměstnání od platby pojistného osvobozeni – viz předcházející odstavec.

Ing. Antonín Daněk,
VZP Vsetín

> Některé daňové změny platné od 1. 1. 2011

Cílem tohoto článku je upozornit na nejdůležitější změny v daňové oblasti, a to především z pohledu provozovatelů NZZ – fyzických osob. Samotný zákon o daních z příjmů obsahuje pro rok 2011 celkem 131 změn a řadu dalších přechodných ustanovení. Některé změny mají dopad výlučně na právnické osoby, jiné se dotýkají jak fyzických, tak právnických osob a další, z pohledu provozovatelů NZZ ty nejdůležitější, mají dopad (v naprosté většině případů negativní – záporný) výlučně na fyzické osoby. Přitom nezbývá než konstatovat, že tyto změny jsou zpravidla nastaveny tak, aby bylo dosaženo zvýšeného výběru daně z příjmů, zároveň došlo k úsporám výdajů státního rozpočtu a tím i ke snížení jeho celkového deficitu.

Přestože většina z nás se zatím nevyřádala ve svých daňových přiznáních za zdaňovací období kalendářního roku 2010 ani se změnami platnými pro předchozí rok a měli bychom se, ve vlastním zájmu, co nejpodrobněji seznámit se změnami platnými pro tento rok, lze se v denním tisku dočíst o dalších připravovaných významných až revolučních změnách v daňové oblasti, jejichž platnost se předpokládá od roku 2013.

Údajně by se mělo jednat o zdanění všech příjmů jednou sazbou, bez ohledu na to, zda se bude jednat o příjmy ze závislé činnosti, z podnikání nebo z pronájmu. Superhrubá mzda by se měla stát minulostí, zdaňovala by se opět, jako kdysi, pouze hrubá mzda. Sazba daně by se měla pohybovat kolem dvaceti procent a veškeré příjmy přiznávat na jediném formuláři. Daně, sociální a zdravotní pojištění by se měly platit na jednom místě, nikoliv na třech jako nyní.

Vraťme se však do reality. Je nade vší pochybnost, že jakékoliv změny v daňové oblasti jsou pro poplatníka, a to především v prvním roce jejich účinnosti, nejen komplikujícím prvkem, ale mnohdy i velkou neznámou. Nic na tom nemění různá vyjádření o jejich nutnosti vyvolané například ekonomickým vývojem a nelze v žádném případě předpokládat, že v platnost vstoupivší změna bude znamenat zjednodušení zákona, byť to tak bude v mnoha případech deklarováno.

Z výše uvedených důvodů považuji za poměrně důležitou ještě poznámku k uplatňování výdajů procentem z dosažených příjmů. To činilo za zdaňovací období kalendářního roku 2009 u fyzických osob podnikajících podle zvláštních předpisů, tj. mj. i u provozovatelů lékařských praxí, 60 %.

Pro rok 2010 a roky následující se vrátilo na původních 40 %.

Je celkem logické, že u těch provozovatelů NZZ, kteří tento postup uplatňování daňově uznatelných výdajů praktikují, dojde za rok 2010 k významnému nárůstu daně z příjmů, ale i doplatku sociálního a zdravotního pojištění.

Částečně lze tento, z pohledu poplatníka jistě nepříznivý dopad eliminovat odložením daňové povinnosti z 31. 3. 2011 na 30. 6. 2011.

Pro rok 2011 považuji z pohledu provozovatelů NZZ – fyzických osob za důležité především:

Zrušení osvobození úroků z vkladů ze stavebního spoření a stanovení, že příspěvek fyzickým osobám podle zákona o stavebním spoření a státní podpora stavebního spoření, na který vznikl nárok v roce 2010 a který byl poukázán stavební spořitelně po 31. prosinci roku 2010, je kapitálovým příjmem a podléhá zdanění srážkovou daní ve výši 50 %.

Zpřesnění uplatňování paušálních výdajů na dopravu a to tak, že:

- v případě spoluvlastníků vozidla (nebo v případě vozidla ve společném jmění manželů) doplňuje zákon tak, aby bylo nade vší pochybnost zřejmé, že nelze uplatnit u každého z nich plnou výši paušálních výdajů, ale pouze poměrnou část, případně že nelze u jednoho spoluvlastníka uplatnit skutečné výdaje a u druhého poměrnou část paušálních výdajů,

- jednoznačně stanoví, že nelze u jednoho vozidla v průběhu zdaňovacího období měnit paušální výdaje na výdaje skutečné,

- řeší problém nově pořízeného vozidla nebo vozidla vyřazeného v průběhu příslušného měsíce uplatněním poměrné části paušálních výdajů

- řeší výkladový problém „nepřenechání vozidla jiné osobě“, a to zcela jasným vymezením, kdo může příslušné vozidlo na pracovní cesty využít (spolupracující osoba),

- řeší uplatnění paušálního výdaje na dopravu vozidlem ve společném jmění manželů nebo podílovém spoluvlastnictví, které je využíváno více poplatníky, a to poměrnou výší paušálního výdaje na dopravu.

Snížení slevy na dani na poplatníka o 100 Kč měsíčně, tedy o 1200 Kč ročně. Tato sleva se v absolutním vyjádření snižuje z 24 840 Kč na 23 640 Kč. Snížení se týká pouze roku 2011 a bylo zdůvodněno tak, že se jedná o získání finančních prostředků na odstraňování následků povodňových škod.

> Finanční poradna

Další důležitou změnou je vznik nového procesního předpisu daňového práva přijatého zákonem č. 280/2009 Sb., daňový řád, který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2011 a nahradil dosavadní zákon 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků. Bylo by nad rámec tohoto článku zabývat se věcnými a koncepčními změnami, který daňový řád přináší.

Proto upozorním pouze na dvě konkrétní, nikoliv však nejdůležitější změny, které se mohou poplatníka, provozovatele NZZ – fyzické osoby, dotknout.

S účinností daňového řádu dochází u některých daňových příznání, hlášení nebo vyúčtování k posunu termínu pro jejich podání. Nová úprava pozitivně ovlivní termín k podání příznání k dani z příjmů, a to včetně termínu její splatnosti. Poslední možnost k včasnému podání příznání a zároveň i splatnost daně se posouvají o jeden den z posledního březnového dne na 1. 4. 2011.

Totéž platí i pro ty, kteří mají termín k podání příznání posunutý z důvodů, že jim daňové příznání zpracovává a podává daňový poradce, nebo mají zákonem uloženou povinnost mít účetní závěrku ověřenou auditorem. Tito poplatníci musí podat příznání k dani z příjmů a daň zaplatit až do 1. 7. 2011, namísto 30. 6., jak tomu bylo doposud.

Změna se zároveň dotkne vyúčtování daně z příjmů vybírané srážkou, které je nutné podat do 1. 5. 2011 (namísto 30. 4. 2011), a vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti, které je možné podat do 1. 3. 2011 (nikoliv do 28. 2. 2011).

Daňovému subjektu vzniká povinnost uhradit pokutu, nepodá-li daňové příznání nebo dodatečně daňové příznání, ačkoli měl tuto povinnost, nebo učinil-li tak po stanovené lhůtě, a toto zpoždění je delší než 5 pracovních dnů. Minimální výše pokuty činí 500 Kč.

*Ing. František Elis,
daňový poradce 0056*

Letos budu uplatňovat paušální výdaj na dopravu autem ve výši 5000 Kč za měsíc. Mohu ještě navíc uplatnit i parkovné?

Problematiku uplatnění paušálního výdaje na dopravu silničním motorovým vozidlem řeší jednak § 24 odst. 2 písm. zt) zákona č. 586/1993 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, dále pak § 25 odst. 1 písm. zp) téhož zákona a konečně i § 28 odst. 6 zákona o daních z příjmů.

Ve vašem případě je třeba vycházet ze znění platného pro zdaňovací období kalendářního roku 2010 a nenechat se ve svých úsudcích ovlivnit případnými změnami, které vstupují v platnost k 1. 1. 2011.

Z dikce výše uvedených zákonných ustanovení je zřejmé, že uplatníte-li paušální výdaj na dopravu v měsíční výši 5000 Kč, jsou v těchto výdajích obsaženy výdaje na spotřebované pohonné hmoty a **parkovné** vynaložené v souvislosti s užíváním silničního motorového vozidla.

Parkovným je v této souvislosti míněno krátkodobé parkování při jednotlivých služebních cestách.

Toto krátkodobé parkování při jednotlivých služebních cestách tedy jako daňově uznatelný výdaj, navíc k měsíční částce 5000 Kč, uplatnit nemůžete.

Jiná by byla situace, pokud byste měla např. pronajatou garáž za částku 1000 Kč měsíčně, ve které by předmětné motorové vozidlo parkovalo.

V takovém případě by i při použití paušálního výdaje na dopravu byly výdaje spojené s pronájmem garáže daňově uznatelným výdajem.

Koupila jsem nové auto pro podnikání v roce 2010. Prodejce mi vystavil zálohovou fakturu, kterou jsem zaplatila v roce 2010, ale auto mi fyzicky dodali až v r. 2011. Mohu za rok 2010 začít toto auto odečítat?

Předpokládám, že pod pojmem „odečítat“ máte na mysli uplatnění daňových odpisů. Pokud je tomu tak, pak musím konstatovat, že u vámi popisované situace v roce 2010 daňové odpisy nebudete moci uplatnit, neboť nesplníte základní podmínku § 26 odst. 5 zákona o daních z příjmů, dle kterého odpisováním se pro účely tohoto zákona rozumí zahrnování odpisů z hmotného majetku **evidovaného u poplatníka, který se vztahuje k zajištění zdanitelného příjmu**, do výdajů (nákladů) k zajištění tohoto příjmu.

Odpisování lze zahájit po uvedení pořízené věci do stavu způsobilého obvyklému užívání, kterým se rozumí dokončení věci a splnění technických funkcí a povinností stanovených zvláštními právními předpisy pro užívání.

Zjednodušeně řečeno nemůžete uplatnit daňový odpis z něčeho, co fyzicky nemáte, protože když to nemáte, nemůžete to ani zahrnout do svého obchodního majetku. Ale i kdybyste ten osobní automobil k 31. 12. 2010 fyzicky měla, byla by sice splněna jedna z nutných podmínek pro uplatnění odpisů, nesplňovala byste však podmínku další, a to způsobilost k obvyklému užívání, pokud byste neměla platnou registrační značku.

Dále byste musela pro daňovou uznatelnost odpisu prokázat, že jste osobní automobil použila v roce 2010 k dosažení, zajištění či udržení zdanitelných příjmů.

*Ing. František Elis,
daňový poradce 0056*

> Přehled OSVČ ve zdravotním pojištění za rok 2010

Pojištěnec je ve zdravotním pojištění považován za osobu samostatně výdělečně činnou tehdy, je-li charakterem své činnosti vyjmenován v ustanovení § 5 písm. b) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, přičemž vykazuje příjmy podle ustanovení § 7 odst. 1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. V této souvislosti je zapotřebí si uvědomit, že Přehled odevzdává zdravotní pojišťovně i OSVČ:

- která má daň stanovenou paušální částkou,
- na kterou byl podán insolvenční návrh.

Termíny pro podání Přehledu zdravotní pojišťovně

Pro podání Přehledu o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné za rok 2010 platí následující termíny:

- do jednoho měsíce ode dne, ke kterému mělo být podáno daňové přiznání za rok 2010 – jedná se o základní termín, ve zdravotním pojištění obecně platný pro OSVČ,
- do 8. 4. 2011 u těch OSVČ, které daňové přiznání nepodávají.

Pokud zpracovává daňové přiznání daňový poradce, je OSVČ povinna tuto skutečnost doložit zdravotní pojišťovně do 30. 4. 2011, a Přehled tak může zdravotní pojišťovně podat až do 1. 8. 2011.

Jelikož datum 30. 4. 2011 vychází na sobotu, lze uvedené zákonné povinnosti splnit i v pondělí 2. 5. 2011.

Příjmy zahrnované do vyměřovacího základu OSVČ

Do vyměřovacího základu pro placení pojistného se u OSVČ zahrnují příjmy podle § 7 odst. 1 a 2 z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Do vyměřovacího základu OSVČ se zahrnují veškeré příjmy za rok 2010, které jsou pro daňové účely rozloženy na více let. Výše ztráty za předcházející zdaňovací období, uplatňovaná pro daňové účely, se do vyměřovacího základu nezahrnuje. U osoby, která vede účetnictví, u společníka veřejné obchodní společnosti a u komplementáře komanditní společnosti se za příjem ze samostatné výdělečné činnosti po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení považuje základ daně z příjmů z této činnosti (tzv. dílčí základ daně). U osoby, která je poplatníkem daně z příjmů stanovené paušální částkou, se za příjem považuje (jde-li o příjmy stanovené paušální částkou) předpokládaný příjem a za výdaje vynaložené na jeho dosažení se považují předpokládané výdaje za takový rok. Do úhrnu zaplacených záloh na pojistné se zahrnují platby za rok 2010, provedené od 11. 1. 2010 do 10. 1. 2011 včetně. Nezahrnují se platby penále, pokut a doplatky na základě dříve podaných Přehledů.

Opravný Přehled

Změnil-li se skutečnosti uvedené v podaném Přehledu (například plátce podal opravné nebo dodatečné daňové přiznání), je OSVČ povinna do 8 dnů ode dne, kdy se o změně dozvěděla, podat zdravotní pojišťovně opravný Přehled a do 30 dnů doplatit případné dlužné pojistné. Pokud však OSVČ pouze opravuje chybu v již podaném Přehledu, nejedná se za této situace o opravný Přehled, ale o opravu podaného Přehledu. V případě změny zdravotní pojišťovny (viz dále) se podává opravný Přehled všem zdravotním pojišťovnám. Neoznámení těchto změn lze zjistit v rámci předávání informací mezi dotčenými institucemi (finanční úřady, okresní správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny).

Doklad o dni podání daňového přiznání

Již není nutností dokladovat den podání daňového přiznání, nicméně pro účely případného doplatku pojistného zůstala příslušná kolonka na titulní straně Přehledu zachována. Nadále totiž platí, že úhrada doplatku pojistného musí být provedena do osmi dnů po podání daňového přiznání, a to bez ohledu na výše stanovené lhůty pro podání Přehledu.

Poznámka:

V současné době je ještě ve hře senátní návrh zákona, podle kterého by byl doplatek rozdílu mezi zálohami a skutečnou výší pojistného splatný vždy nejpozději do osmi dnů po dni, ve kterém byl, popřípadě měl být podán přehled o příjmech a výdajích za kalendářní rok, za který se pojistné platí.

Platby záloh na základě Přehledu za rok 2010

Od měsíce, ve kterém OSVČ podala v roce 2011 Přehled za rok 2010, 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 2010, případně za jeho část. Platí-li OSVČ zálohy formou trvalého příkazu v peněžním ústavu, musí:

- provést úpravu trvalého příkazu tak, aby byly od příslušného měsíce placeny zálohy v nové výši,
- uhradit případný doplatek pojistného.

Pokud OSVČ neuhradí doplatek pojistného nebo neplatí ve srovnání s uplynulým rokem například vyšší (nebo i nižší) zálohy, vzniká v důsledku této skutečnosti dluh na pojistném včetně nároku zdravotní pojišťovny na penále.

Spolupracující osoba

U spolupracující osoby se za příjem po odpočtu výdajů považuje její podíl na společných příjmech. V této souvislosti je zapotřebí mít na zřeteli, že tyto spolupracující osoby (na které tedy OSVČ převádí část svých příjmů a výdajů) mají vůči zdravotní pojišťovně tytéž povinnosti jako OSVČ. To znamená, že musí například:

- oznámit zdravotní pojišťovně v zákonné osmidenní lhůtě zahájení spolupráce,
- platit měsíční zálohy na pojistné, pokud nejsou od placení těchto záloh zákonem osvobozeny,
- podat po odevzdání daňového přiznání Přehled atd.

Vrácení přeplatku

Prokázaný přeplatek poukáže příslušná zdravotní pojišťovna na účet plátce pojistného ve lhůtě stanovené zákonem za předpokladu, že zdravotní pojišťovna neevduje vůči OSVČ splatné pohledávky (dluh na pojistném, penále atd.). OSVČ uvádí na první straně tohoto Přehledu, zda žádá o vrácení přeplatku, nebo o jeho použití na úhradu záloh na pojistné v dalším období. K promlčení nároku na vrácení přeplatku dochází za pět let od uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl.

Změna zdravotní pojišťovny

Pokud OSVČ změní v průběhu rozhodného období (kalendářního roku) zdravotní pojišťovnu, je povinna předložit Přehled všem zdravotním pojišťovnám, u kterých byla v daném roce pojištěna, a zaplatit pojistné poměrnou částí podle doby pojištění u každé z nich.

Porušení zákonné povinnosti

Nedodání Přehledu o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je pod sankcí. Jestliže OSVČ podá Přehled opožděně, může zdravotní pojišťovna za toto porušení zákona uložit pokutu. Pokud není Přehled podán vůbec, má zdravotní pojišťovna poměrně značné legislativní nástroje k uplatnění svých zákonných nároků, kdy může OSVČ například stanovit pravděpodobnou výši pojistného nebo uložit již zmíněnou pokutu (až do výše 50 000 Kč), přičemž těmito opatřeními není dotčen nárok zdravotní pojišťovny na reálnou výši dlužného pojistného včetně penále.

Závěr

Upozorňuji, že na webových stránkách naší největší zdravotní pojišťovny (www.vzp.cz) jsou nově k dispozici dva typy formulářů pro podání Přehledu OSVČ za rok 2010, které lze vyplnit buď ručně (po vytištění), nebo elektronicky přímo do počítače.

*Ing. Antonín Daněk,
VZP Vsetín*

> Zálohy OSVČ v roce 2011

Výši zálohy placené v roce 2011 osobou samostatně výdělečně činnou ovlivňuje v zásadní míře skutečnost, zda je samostatná výdělečná činnost v rozhodném období kalendářního roku hlavním nebo vedlejším zdrojem příjmů. Pokud je totiž pro OSVČ samostatná výdělečná činnost hlavním zdrojem příjmů, je její povinností platit zálohy na pojistné (již od ledna 2011) nejméně v částce 1 670 Kč. V opačném případě, kdy je samostatná výdělečná činnost zdrojem příjmů vedlejších, nemusí pojištěnec jako OSVČ dodržet minimální vyměřovací základ a rovněž se na něho nevztahuje povinnost placení záloh. To znamená, že v roce 2011 není jeho povinností měsíční zálohy platit a pojistné doplatí jednorázově až v roce 2012.

Minimální výše zálohy 1 670 Kč

Je skutečností, že převážná většina podnikatelského sektoru platí v roce 2011 zálohy na pojistné právě v této minimální částce a podle výsledků své samostatné výdělečné činnosti za tento rok pak v roce 2012 buď doplatí pojistné, nebo je platbou těchto minimálních záloh zajištěn postup podle zákona. Obdobně v případě zahájení podnikání jako hlavního zdroje příjmů platí OSVČ v roce 2011 měsíčně tuto minimální zálohu, pokud si sama nestanoví zálohu vyšší.

Různá výše zálohy

Právní úprava platná ve zdravotním pojištění umožňuje jednotlivým skupinám plátců hradit za konkrétně stanovených podmínek zálohy v částkách, které jsou nižší než minimum 1 670 Kč. Takto jsou zvýhodněny především OSVČ, na které se nevztahuje povinnost dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ (například tzv. „státní“ pojištěnci) a dále ty současně zaměstnané osoby, pro které je jejich podnikání vedlejším zdrojem příjmů.

Zálohy 0 Kč

Zálohy na pojistné není povinna 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 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 (2010) „v minusu“,
- OSVČ za kalendářní měsíc, ve kterém byla po celý tento měsíc uznána práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa podle zvláštních právních předpisů.

Zálohy od 1 Kč do 1 669 Kč

Zálohy v tomto rozpětí (avšak i vyšší) mohou platit v roce 2011 od měsíce podání Přehledu za rok 2010 ty OSVČ, které nemusí dodržet minimální vyměřovací základ (§ 3a odst. 3 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů – například se jedná o již zmiňované osoby, za které je plátcem pojistného současně stát).

Zálohy od 1 671 Kč do 20 039 Kč

Vzhledem k maximálnímu VZ pro rok 2011 v hodnotě 1 781 280 Kč je v tomto bodě uvedeno rozpětí, ve kterém budou placeny zálohy v částce, která je vyšší než povinné minimum 1 670 Kč.

Příklad:

OSVČ podnikala po celý rok 2010 s příjmy 1 468 500 Kč a výdaji 823 013 Kč. Výši pojistného za rok 2010 a výši měsíční zálohy na rok 2011 vypočteme následovně:
 $P = 0,135 \times 0,5 \times (1\,468\,500 - 823\,013) = 43\,571 \text{ Kč}$, kde

$P =$ pojistné za rok 2010

0,135 = sazba pojistného

0,5 = vyměřovací základ, neboli 50 % příjmů po odpočtu výdajů

$Z = 43\,571 : 12 = 3\,631 \text{ Kč}$, kde

$Z =$ výše měsíční zálohy pro rok 2011, poprvé splatná od měsíce podání Přehledu za rok 2010 (až do kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém bude Přehled podán v roce 2012)
 12 = počet měsíců výkonu samostatné výdělečné činnosti v roce 2010

Maximální zálohy v částce 20 040 Kč

Nová výše maximální zálohy OSVČ vychází i v roce 2011 z jedné dvanáctiny maximálního VZ a je stanovena sazbou 13,5 % z částky 148 440 Kč.

Souběh zaměstnání se samostatnou výdělečnou činností

Při souběhu výkonu zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti může nastat situace, kdy OSVČ neplatí žádné zálohy, přičemž v zaměstnání není dosažen příjem alespoň ve výši minimální mzdy.

V takovém případě se musí OSVČ rozhodnout, která její činnost bude v daném kalendářním roce (měsici) hlavním zdrojem jejích příjmů. Pro účely placení pojistného nelze v takových případech sčítat pojistné placené z titulu zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti, jinými slovy, buď musí být:

- v zaměstnání odváděno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu 8 000,- Kč, nebo

- v rámci samostatné výdělečné činnosti musí být placeny alespoň minimální zálohy, tedy v roce 2011 nejméně v částce 1 670 Kč.

Jestliže v případě souběhu zaměstnání se samostatnou výdělečnou činností nedosahují příjmy v zaměstnání minimální mzdy, musí zaměstnanec dokladovat zaměstnavateli čestným prohlášením, že ve své samostatné výdělečné činnosti platí alespoň minimální zálohy jako OSVČ – v tomto případě pak odvádí zaměstnavatel pojistné ze skutečné výše příjmu. Pokud tato podmínka splněna není, provádí zaměstnavatel dopočet do minimálního vyměřovacího základu.

Podání žádosti o snížení zálohy na pojistné

I v průběhu roku 2011 mohou OSVČ požádat zdravotní pojišťovnu o snížení měsíčně placených záloh na pojistné. Žádost o snížení zálohy lze podat v případě, kdy průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů nejméně v období tří kalendářních měsíců po sobě jdoucích v kalendářním roce, ve kterém se žádost podává, je alespoň o jednu třetinu nižší, než takový průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů v předcházejícím roce. Žádost o snížení zálohy lze standardně podat nejdříve 1. dubna 2011. Na základě této žádosti může zdravotní pojišťovna snížit výši zálohy na dobu nejdéle tří měsíců. Pokud však v průběhu roku nadále trvají podmínky pro snížení zálohy, lze tuto žádost podávat i opakovaně.

Ing. Antonín Daněk,
VZP Vsetín

Opakujeme si

Důchodové pojištění v roce 2011

Odvod na důchodové pojištění z vyměřovacího základu

- zaměstnanec	6,5 %
- zaměstnavatel	22,7 %
(včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %)	
- OSVČ	29,2 %

Minimální vyměřovací základ OSVČ

do podání Přehledu	
při hlavní činnosti	5 928 Kč
při vedlejší činnosti	2 371 Kč

v měsíci podání Přehledu a dalších	
při hlavní činnosti	6 185 Kč
při vedlejší činnosti	2 474 Kč

Minimální výše zálohy na pojistné OSVČ

do podání Přehledu	
při hlavní činnosti	1 731 Kč
při vedlejší činnosti	693 Kč

v měsíci podání Přehledu a dalších	
při hlavní činnosti	1 807 Kč
při vedlejší činnosti	723 Kč

Zdravotní pojištění v roce 2011

Minimální měsíční vyměřovací základ

- zaměstnanec	8 000 Kč
- OSVČ	12 370 Kč

Odvod na zdravotní pojištění z VZ

- zaměstnanec	4,5 %
- zaměstnavatel	9 %
- OSVČ	13,5 %

Měsíční záloha OSVČ

minimální	1 670 Kč
maximální	20 040 Kč

Platba pojistného státem

vyměřovací základ	5 355 Kč
pojistné	723 Kč

Osoby bez zdanitelných příjmů

pojistné	1080 Kč
----------	---------

> Vyplatí se předčasný starobní důchod?

Zaměstnanci, kteří se v roce 2011 chystají odejít do „řádného“ starobního důchodu, musí počítat s novými legislativními podmínkami. Požádají-li o poskytování penze po 30. září 2011, bude se jich týkat jiný způsob počítání důchodu. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) připravuje návrh nového zákona, který reaguje na nález Ústavního soudu: zaměstnanci s vyššími příjmy byli při výpočtu důchodu neoprávněně diskriminováni, neboť se jim v důsledku uplatňování tzv. redukčních hranic započítávala nízká částka příjmu.

Podle nálezu Ústavního soudu by pravidla pro poskytování důchodů měla být zákonodárci změněna právě od 1. října 2011.

Od října 2011 jinak

Podle plánu MPSV by si měli polepšit v průměru o tisícovku lidé s hrubým příjmem nad 36 tisíc korun měsíčně, o stokoruny méně dostanou ti s nejobvyklejším příjmem, tedy od 12 500 do 36 000 Kč.

Změna výpočtu důchodu se nijak nedotkne nejméně příjmových skupin.

Zaměstnanci, kteří odejdou do důchodu koncem roku 2011, by se v průměru snížila penze o 120 korun, odcházejícím v roce 2012 o 240 korun a teprve v roce 2015 by penze poklesla o 600 korun. Lidem s nadprůměrným příjmem se vyplatí počkat do října 2011.

Krácení důchodu

Zpřísnit se má také postih předčasného odchodu do důchodu. Proto se těm zaměstnancům, kteří splní podmínky pro získání předčasného starobního důchodu, vyplatí uvažovat o jeho přiznání ještě do října 2011, kdy budou platit legislativní předpoklady účinné od 1. ledna 2010.

Podmínky pro vznik nároku na předčasný starobní důchod a pro jeho poskytování podle současného právního stavu jsou uvedeny v § 31 zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (DZ), které byly upraveny novelou zákona o důchodovém pojištění č. 306/2008 Sb., s účinností od 1. ledna 2010. **Legislativně vyjádřeno: jedná se o starobní důchod před dosažením důchodového věku.** Mnozí zaměstnanci této možnosti využívají a řeší tak své personální problémy. Tím, že požádají o předčasný starobní důchod, usnadňují zaměstnavatelům jejich ekonomickou situaci. Jejich odchodem se snižují ekonomické náklady na pracovní sílu i počet zaměstnanců. Zaměstnavatel pak není ani povinen poskytovat odstupné.

Nutná doba pojištění

Zaměstnanec má nárok na tento důchod, jestliže odpracoval potřebnou dobu pojištění pro řádný starobní důchod a dosáhl alespoň věku 60 let, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let, nebo do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše 3 roky, pokud jeho důchodový věk je nižší než 63 let. Pokud důchodový věk seniora činí alespoň 63 let, vzniká mu nárok na odchod do předčasného starobního důchodu v 60 letech. Jestliže důchodový věk nedosahuje 63 let, může odejít do starobního důchodu „jen“ o 3 roky dříve.

Příklady:

Zaměstnanec má důchodový věk 64 let. Předčasný starobní důchod může mít od 60 let svého věku.

Zaměstnanec má důchodový věk 62 let. Předčasný starobní důchod může mít od 59 let.

Bude možné odejít do předčasného starobního důchodu i o 4 nebo 5 roků dříve.

Sankce za dřívější odchod do důchodu

Podle § 36 odstavec 1 DZ se výše procentní výměry starobního důchodu snižuje **za každých i započatých 90 kalendářních dnů ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku o 0,9 % výpočtového základu za období prvních 720 kalendářních dnů a o 1,5 % výpočtového základu za období od 721 kalendářního dne.** Snižování procentní výměry je tak výrazně sníženo od třetího roku odchodu do předčasného starobního důchodu. Procentní výměra po tomto snížení nesmí být nižší, než je současná minimální výše procentní výměry (770 Kč měsíčně).

Příklad:

Bude-li senior pobírat předčasný starobní důchod 3 roky před dosažením důchodového věku, sníží se procentní výměra starobního důchodu o 13,2 %. Za prvních 720 kalendářních dnů je to 7,2 % (osm období po 90 kalendářních dnech krácení o 0,9 %) a za čtyři období po 90 dnech přesahující 720 dnů do třetího roku je to o 6 %.

„Násilné“ přerušování pracovní aktivity z ekonomických důvodů je tak částečně legislativně kompenzováno tím, že senior může být pracovním aktivním i vedle předčasného starobního důchodu. Ovšem jen v takové formě právního vztahu, která nezakládá účast na důchodovém pojištění.

Vyplatí se předčasný důchod?

Předčasný starobní důchod může být výhodný pro zaměstnance, kterým nevznikl nárok na starobní důchod nebo těm, kteří nemohou vykonávat práci ze zdravotních důvodů a přitom nemají rozhodnutí o invaliditě. **Musí počítat s radikálním snížením procentní výměry předčasného důchodu podle výše uvedených zásad.**

Například dřívější odchod do předčasného důchodu o pět let dříve znamená krácení procentní výměry výpočtového základu téměř o 27 procent. Při průměrné výši starobního důchodu 11 000 Kč krácení představuje částku téměř 2970 Kč. Plán MPSV na reformu důchodů od 1. října 2011 počítá s dalším zpřísněním postihu předčasného odchodu do důchodu. **Kdo půjde o rok až dva roky dřív, dostane za každých neodpracovaných 90 dní o 1,2 % (dosud 0,9 %) méně, než kdyby se dočkal řádného důchodu.** Z toho vyplývá, že pro zaměstnance, který splní podmínky pro předčasný důchod do 1. 10. 2011, se vyplatí o tento důchod požádat. Krácení důchodu bude v mnohem menším rozsahu než po 1. říjnu 2011.

Další výdělečná činnost

Starobní důchodce, který pobírá předčasný starobní důchod a ještě nedosáhl důchodového věku, si může přivydělávat k důchodu **pouze činností, která nezákládá účast na důchodovém pojištění.** To je taková činnost, z níž neplatí pojistné na sociální zabezpečení. Nejčastěji se jedná o dohodu o provedení práce.

Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem tehdy, jestliže pracovní úkol není možné zajistit zaměstnanci v rámci plnění jejich povinností z pracovního poměru. Buď proto, že tento úkol nevyplyvá z běžné činnosti zaměstnavatele, nebo protože to výlučně vyžaduje povaha takového úkolu. Praktické to bude zejména v případech, kdy mezi zaměstnanci zaměstnavatele není takový, který by vzhledem ke své kvalifikaci mohl požadovaný úkol splnit a speciální charakter tohoto úkolu, který se vyskytl ojediněle a nárazově, vylučuje uzavřít pracovní poměr. Může se vyskytnout situace, že by zaměstnavatel mohl vzhledem k rozsahu prací přijmout zaměstnance do pracovního poměru k výkonu těchto prací, ale ten z různých důvodů chce uzavřít jen ojedinělý pracovní úvazek.

Zákoník práce připouští uzavřít dohodu o provedení práce i tehdy, vyžaduje-li to zvláštní povaha předmětu činnosti zaměstnavatele. V takových případech má zaměstnavatel třeba k dispozici zaměstnance, kteří by mohli pracovní úkol splnit, ale z různých důvodů není vhodné, aby to byli právě jeho zaměstnanci. Například vypracováním odborného lékařského posudku by v zájmu objektivitvy měl být pověřen někdo mimo okruh zaměstnanců.

Předmětem ujednání bude dále i dohoda o čase a místě plnění pracovního úkolu (kdy má zaměstnanec úkol splnit nebo odevzdat výsledek provedení práce) a ujednání o odměně za splnění pracovního úkolu (účastníci si mohou např. smluvit, že část odměny bude splatná po provedení určité části práce).

Dohodu uzavírá zaměstnavatel a zaměstnanec. Vzniká souhlasným a vzájemným projevem vůle účastníků – zaměstnavatele a občana. V obsahu dohody se musí konkrétně a přesně dohodnout především rozsah práce. Je nutné, aby z vymezeného druhu práce vyplývalo, že k jeho splnění má dojít mimo pracovní poměr.

Pracovní úkol sjednaný v dohodě o provedení práce má mít charakter ojedinelého úkolu. Nevymezuje se druhově, ale individuálně, např. vypracování odborného posudku, přeložení textu, přednes přednášky, prodej novin, výkon kampaňové nebo sezónní práce. Zaměstnavatel ji může uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 150 hodin.

Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Zaměstnanec může v kalendářním roce se zaměstnavatelem sjednat pouze jednu dohodu o provedení práce s rozsahem 150 hodin. Není vyloučeno, aby bylo sjednáno mezi týmiž zaměstnavatelem a zaměstnancem několik dohod o provedení práce v jednom kalendářním roce i opakovaně.

Rozsah práce však nesmí dohromady přesáhnout 150 hodin.

Míru odpracované doby nelze stanovit v předpisech, je nutno vyjít z konkrétní záležitosti. Předpokládaný rozsah práce stanoví zaměstnavatel a vychází přitom ze znalosti pracovní problematiky, která je dohodou zajišťována.

Je možné, aby dohoda o provedení práce byla uzavřena i na déletrvající pracovní výkon, například na dobu jednoho roku. Počet odpracovaných hodin nesmí však být vyšší než 150.

Od 1. ledna 2011 je třeba podle novely zákoníku práce (zákon č. 347/2010 Sb.) uzavřít dohodu o provedení práce písemně, jinak je neplatná. V případě porušení této povinnosti může být zaměstnavateli uložena inspektorátem práce pokuta až do částky 300 tisíc korun.

Příklad

Dohodu o provedení práce zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pobírajícím předčasný starobní důchod na dobu jednoho roku s tím, že zaměstnanec v ní bude vykonávat práce vždy 12,5 hodiny v měsíci. Celkový součet hodin nepřesáhne 150.

Odměna za práci v dohodě

Odměna v dohodě o provedení práce není limitována, uplatňuje se smluvní volnost a přihlíží se k charakteru práce. Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dodržovat rovnost v pracovních vztazích. Sjednaná odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená. Pokud by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy (48,10 Kč na hodinu), je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek. Zaměstnanec, který bude pracovat v dohodě o provedení práce, musí dostat odměnu za 150 hodin minimálně 7215 Kč. I kdyby odměna v dohodě o provedení práce byla vysoká, poskytování předčasného starobního důchodu neovlivní.

Zaměstnání malého rozsahu

Další možností zaměstnance, která pobírá předčasný starobní důchod a nechce, aby mu byl „odebrán“, je výkon zaměstnání v pracovním poměru nebo dohodě o pracovní činnosti. Zde se však musí jednat o zaměstnání malého rozsahu, kdy sjednaný příjem (odměna) nedosáhne v kalendářním měsíci 2000 Kč. V tomto případě není zaměstnanec účasten důchodového pojištění a odvody se neprovádějí. **To platí i pro situace, kdy je např. sjednán pracovní poměr, ale výdělek v něm není vyšší než 2000 Kč.** Mnozí zaměstnanci se totiž domnívají, že účast na důchodovém pojištění a tedy i na krácení předčasného starobního důchodu je u pracovního poměru ve všech případech bez ohledu na výši výdělku. Vycházejí z nesprávné formální úvahy, že stačí, když je sjednán pracovní poměr. „Předčasný“ starobní důchodce musí mít rovněž na paměti § 37 odstavec 2 DZ. Důchod by neobdržel, kdyby vykonával nejen výdělečnou činnost zakládající jeho účast na důchodovém pojištění, ale i kdyby dostával podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Zvýšení důchodu

Přiznání předčasného důchodu nevylučuje nárok na „řádný“ starobní důchod podle § 29 DZ. Pro zvýšení jeho procentní výměry za dobu výdělečné činnosti vykonávané po dosažení důchodového věku platí ustanovení § 34 odstavec 2 DZ. **Za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti se zvýší výpočtový základ o 1,5 %, jako je tomu u „řádných“ starobních důchodů (§ 34 odstavec 2 DZ).** Obdobně se připočte doba výdělečné činnosti po dni, od kterého byl přiznán předčasný starobní důchod k době pojištění získané od vzniku nároku na tento důchod. Současně se o tuto dobu zkrátí doba, za kterou se snižovala výše procentní výměry starobního důchodu za dřívější (předčasný) odchod do starobního důchodu.

*JUDr. Ladislav Jouza,
odborník na pracovní právo*

> Zaměstnaný důchodce a zdravotní pojištění

Zaměstnávání osob v důchodovém věku není v dnešní době jevem nijak mimořádným. Pokud totiž takový důchodce splňuje podmínky na něj kladené, kdy může zaměstnavatel využít jak fyzický, tak duševní potenciál včetně dlouholetých zkušeností, má tato forma zaměstnávání z pohledu zdravotního pojištění některé výhody, které budou blíže rozebrány v dalším textu.

Oznamovací povinnost

Rozhodne-li se zaměstnavatel takového důchodce zaměstnat, musí nejprve splnit oznamovací povinnost, to znamená přihlásit tuto osobu u její zdravotní pojišťovny jako zaměstnance s uvedením data, od kterého bude platit pojistné. Pro tento účel použije na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele kód „P“ a současně uvede i kód „D“, čímž dá zdravotní pojišťovně na vědomí, že bude zaměstnávat osobu, za kterou je současně plátcem pojistného i stát. Pro splnění oznamovací povinnosti platí ve zdravotním pojištění osmidenní lhůta.

Za účelem řádného placení pojistného sdělí tento důchodce zaměstnavateli v den nástupu do zaměstnání, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn. Tato povinnost se na zaměstnance-důchodce vztahuje i tehdy, změní-li zdravotní pojišťovnu v průběhu zaměstnání. Pro splnění těchto povinností je taktéž stanovena osmidenní lhůta. Oznámení této změny zaměstnavateli musí být i v osobním zájmu pojištěnce (zaměstnance), neboť zaměstnavatel má právo požadovat po zaměstnanci – a to i po bývalém – úhradu penále, které musel zaplatit zdravotní pojišťovně z titulu opožděné platby pojistného, jestliže toto zpoždění vzniklo v důsledku neoznámení nebo opožděného oznámení změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem. K řešení této problematiky ještě doplňuji, že podle zákona je zaměstnavatel povinen zaměstnanci jeho sdělení ve věci pojištění u zdravotní pojišťovny písemně potvrdit.

Vyměřovací základ

Při zaměstnávání důchodce je jeho vyměřovacím základem dosažený příjem bez povinnosti zaměstnavatele provádět dopočet do minimálního vyměřovacího základu, přičemž se nepřihlíží k délce trvání zaměstnání v rámci kalendářního měsíce, k rozsahu pracovního úvazku, k době případné nemoci, k výši příjmu u jiného zaměstnavatele apod.

Mimoto platí ve zdravotním pojištění tato další zvýhodnění:

- pojistné se neodvádí v případě poskytnutí neplaceného volna tomuto zaměstnanci, a to ani tehdy, když je zaměstnanec registrován v kategorii osob, za které platí pojistné stát, pouze po část příslušného kalendářního měsíce; naopak, pojistné by se odvádělo, pokud by byla zaměstnanému důchodci vykázána neomluvená absence,
- do vyměřovacího základu se nezahrne ani plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

Podotýkám, že odpočet od dosaženého příjmu v částce 5355 Kč měsíčně mohou u požitavatelů invalidního důchodu uplatnit pouze zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců.

Pracovní smlouva

Pokud je uzavřena pracovní smlouva, přihlašuje zaměstnavatel tohoto zaměstnance dnem nástupu do zaměstnání, což může být podle pracovní smlouvy například 1. leden 2011. V tomto případě nerozhoduje den faktického zahájení výkonu práce, ale datum, které je uvedeno v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce v duchu ustanovení § 34 odst. 1 písm. c) a § 36 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

Pojistné se u pracovní smlouvy odvádí z jakékoli výše zúčtovaného příjmu, tedy i v případě, kdy vyměřovací základ nedosáhne za rozhodné období kalendářního měsíce částky 2000 Kč. Zde je patrná odlišnost od zaměstnávání na základě dohody o pracovní činnosti (viz další bod).

Za zaměstnance by byl z pohledu zdravotního pojištění považován i starobní důchodce, který by byl členem statutárního orgánu. Odměny členů statutárních orgánů (například členů představenstva a dozorčí rady) jako příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, zdaňované podle § 6 z. č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, podléhají i v roce 2011 povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel přihlašuje tyto osoby u zdravotní pojišťovny k placení pojistného jako zaměstnance a odvádí pojistné v souladu se zákonem. Pokud se taková osoba stane členem statutárního orgánu například od 1. 2. 2011 s tím, že první odměna za výkon funkce bude zúčtována až do měsíce srpna 2011, přihlašuje zaměstnavatel tohoto zaměstnance již k datu 1. 2. 2011 a v měsících únor–červenec jej uvádí na Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele s nulovým vyměřovacím základem.

I pro tuto osobu však platí maximální vyměřovací základ, který je v roce 2011 určen částkou 1 781 280 Kč.

Dohoda o pracovní činnosti

Ve srovnání se zaměstnáváním na základě pracovní smlouvy platí u dohod o pracovní činnosti zejména tyto odlišnosti:

- z hlediska plnění oznamovací povinnosti se u dohod o pracovní činnosti za den nástupu zaměstnance do zaměstnání považuje den, ve kterém zaměstnanec poprvé po uzavření dohody o pracovní činnosti začal vykonávat sjednanou práci. Za den ukončení zaměstnání se pak považuje den, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána.
- nedosáhne-li v rozhodném období kalendářního měsíce zúčtovaný hrubý příjem částky 2000 Kč, nepovažuje se tato osoba z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnance. Pokud příjem zaměstnance nezakládá účast na zdravotním pojištění, nepřihlašuje zaměstnavatel tohoto zaměstnance u zdravotní pojišťovny, v případě trvalé dohody o pracovní činnosti je nutno zaměstnaného důchodce odhlásit na příslušný kalendářní měsíc, ve kterém nebylo na dohodu o pracovní činnosti částky 2000 Kč dosaženo.

Dohoda o provedení práce

Osoby pracující na dohodu o provedení práce se ve zdravotním pojištění nepovažují za zaměstnance. Na základě této skutečnosti zaměstnavatel neplní vůči zdravotní pojišťovně zaměstnaného důchodce žádné povinnosti, to znamená, že nepřihlašuje tuto osobu u zdravotní pojišťovny a ze zúčtovaného příjmu neodvádí pojistné.

Nejčastější chyby

- při přihlašování starobního důchodce nepoužije zaměstnavatel současně s kódem „P“ i kód „D“
- uplatnění odpočtu, i když u zaměstnaného starobního důchodce tento zákonný nárok neexistuje
- nepřihlašování členů statutárních orgánů
- neodvádění pojistného u pracovní smlouvy z příjmu do 2000 Kč
- nesprávné přihlašování a odhlásování zaměstnance pracujícího na dohodu o pracovní činnosti
- neodhlášení zaměstnance v případě trvalé dohody o pracovní činnosti za situace, kdy hrubý příjem poklesne pod 2000 Kč

Závěr

K řešené problematice dodávám, že výše uvedené podmínky platí nejen pro poživatele starobních důchodů, ale i pro osoby pobírající invalidní, vdovský a vdovecký důchod, jakož i pro další osoby vyjmenované v ustanovení § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

*Ing. Antonín Daněk,
VZP Vsetín*

**Písenná právní, daňová
a administrativní poradna
pro předplatitele časopisu Informace
pro lékařské praxe v roce 2011**

ZDARMA!

> Koupě lékařské praxe,

včetně nebytové jednotky, ve které je provozována

Tento článek vznikl jako přímá reakce na dotaz konkrétního čtenáře.

Rozbor možných postupů a řešení především z pohledu daňové optimalizace

Záměrem praktického lékaře je získat ordinaci včetně nebytové jednotky, ve které je praxe provozována, případně obchodního podílu ve společnosti, která nebytové jednotky v současné době vlastní.

Mezi zainteresovanými stranami došlo k dohodě o ceně, která činí 2 000 000 Kč, přičemž předávající lékař požaduje, aby se jednalo o cenu (jeho příjem) po zdanění všemi v úvahu připadajícími daněmi. Pro přejímajícího lékaře je prioritou získání ordinace (NZZ), respektuje však podmínku předávajícího, aby součástí převodu byla i nebytová jednotka, případně obchodní podíl ve společnosti (s. r. o.). Vzhledem ke skutečnosti, že nevylučuje úhradu daňových povinností za předávajícího, má zájem, aby převody byly uskutečněny s co nejmenším daňovým zatížením pro převodce, ale i pro nového provozovatele praxe a vlastníka nebytové jednotky (obchodního podílu).

V úvahu připadající řešení jednotlivých převodů:

(Jedná se již o smysluplné varianty po vyloučení takových, jejichž daňová nevýhodnost je zcela zřejmá.)

1.1 Přejímající koupí jako fyzická osoba lékařskou praxi smlouvou o prodeji podniku. Současně jako fyzická osoba zakoupí nebytovou jednotku nebo obchodní podíl na společnosti.

1.2 Přejímající koupí jako fyzická osoba od stávajícího provozovatele pouze hmotný majetek tvořící vybavení ordinace. Současně jako fyzická osoba zakoupí nebytovou jednotku nebo obchodní podíl na společnosti.

1.3 Přejímající založí obchodní společnost (s. r. o.), která koupí od stávajícího provozovatele pouze hmotný majetek tvořící vybavení ordinace. Současně toto s. r. o. zakoupí nebytovou jednotku, případně obchodní podíl na společnosti.

1.4 Přejímající koupí jako fyzická osoba od stávajícího provozovatele pouze hmotný majetek tvořící vybavení ordinace. Současně jím založené s. r. o. zakoupí nebytovou jednotku, případně podíl na společnosti.

1.5 Přejímající založí obchodní společnost (s. r. o.), která koupí od stávajícího provozovatele pouze hmotný majetek tvořící vybavení ordinace. Současně jako fyzická osoba zakoupí nebytovou jednotku, případně podíl na společnosti.

Je nepochybné, že by bylo možné najít další varianty převodu připadající v úvahu. Ze shora uvedeného je však zřejmé, že bude především nutné z daňového pohledu posoudit, zda bude daňově výhodnější:

- koupit ordinaci jako podnik, nebo koupit pouze vybavení ordinace,
- realizovat koupi daňově výhodnější varianty dle bodu a) jako fyzická nebo právnická osoba,
- koupit nebytovou jednotku nebo podíl na společnosti,
- realizovat koupi daňově výhodnější varianty dle bodu c) jako fyzická nebo právnická osoba,
- vyhodnotit jednotlivé varianty jak z pohledu kupujícího (fyzické i právnické osoby), tak z pohledu prodávajícího.

Prodej lékařské praxe smlouvou o prodeji podniku

Přestože se jedná o poměrně častý typ převodu, nelze jej v tomto případě z důvodu daňového zatížení u prodávajícího doporučit.

Převod by byl u prodávajícího zdaněn 15% daní z příjmů a podléhal by odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Protože by bylo velmi obtížné přiřadit k příjmům z prodeje ordinace jakékoliv významnější daňově uznatelné výdaje, byl by výsledek přibližně následující (v Kč):

Příjem z prodeje ordinace	800 000
Daň z příjmů (15 %)	120 000
Sociální pojištění (800 000 : 2 x 0,292)	116 800
Zdravotní pojištění (800 000 : 2 x 0,135)	54 000
Odvody celkem v Kč	290 800
Odvody celkem v %	36,35

Čistý příjem z prodeje v Kč 509 200
Čistý příjem v % 63,65

Koupě hmotného majetku tvořícího vybavení ordinace

Tato varianta předpokládá ukončení podnikatelské činnosti prodávajícího a s tím související vyřazení majetku tvořícího vybavení ordinace z obchodního majetku poplatníka. Potom by byl prodávajícího majetek zdaňován v § 10 zák. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů, jako tzv. ostatní příjem.

Podléhal by sice podle platné daňové legislativy 15% daní z příjmů, ale nikoliv platbám sociálního a zdravotního pojištění. Lze předpokládat, že by převod bylo možné uskutečnit za částku cca 200 000 Kč, která by vyplývala z oficiálního ocenění vybavení ordinace. Potom by byl výsledek následující:

Příjem z prodeje vybavení ordinace	200 000
Daň (15 %)	30 000
Odvody celkem v %	15,00

Čistý příjem z prodeje v Kč 170 000
Čistý příjem v % 85,00

Fyzická osoba	Společnost s ručením omezeným
<p>Vede daňovou evidenci.</p>	<p>Vede účetnictví (účtuje podvojnými zápisy).</p>
<p>V daňové evidenci je příjem to, co bylo skutečně připsáno na bankovní účet provozovatele lékařské praxe nebo přijato od pacienta v hotovosti do pokladny. Daňovým výdajem je pak to, co poplatník skutečně uhradil. Nesleduje se časová souvislost. Nájem zaplacený v roce 2011 za rok 2012 je daňovým výdajem roku 2011.</p>	<p>V účetnictví je výnosem (zjednodušeně) to, co bylo vyfakturováno, tedy i pohledávka ať již za zdravotní pojišťovnou nebo za pacientem, který neuhradil regulační poplatek. Daňovým nákladem je pak každá nákladová faktura, bez ohledu na to, zda byla uhrazena, tedy i závazek. Účetnictví sleduje časovou souvislost. Nájem zaplacený v roce 2011 za rok 2012 není daňovým výdajem roku 2011, ale 2012.</p>
<p>Ručí veškerým svým majetkem, tedy i osobním majetkem, který není zařazen do obchodního majetku provozovatele praxe. V případě neúspěchu v podnikání hrozí i možnost ztráty osobního majetku.</p>	<p>Ručí majetkem společnosti. Nepřichází v naprosté většině případů v úvahu možnost ztráty osobního majetku při neúspěchu v podnikání.</p>
<p>Lékařská praxe vedená fyzickou osobou není předmětem dědického řízení. Úmrtím provozovatele praxe zaniká registrace NZZ a předmětem dědického řízení se stává pouze hmotný majetek nacházející se v ordinaci.</p>	<p>S. r. o. (obchodní podíl) je předmětem dědického řízení. Registrace NZZ nezaniká. Dědicové mohou s. r. o. prodat nebo jej dále provozovat prostřednictvím odborného zástupce (lékaře jako zaměstnance).</p>
<p>Lékařskou praxi lze prodat. Získaný příjem podléhá dani z příjmů dle běžných pravidel pro zdaňování příjmů fyzických osob. Pro rok 2011 je sazba daně 15 %.</p>	<p>S. r. o. (obchodní podíl) lze prodat. Pokud doba mezi nabytím a prodejem přesáhne dobu pěti let, je příjem z prodeje od daně z příjmů fyzických osob osvobozen (§ 4 odstavec 2 písmeno r) zákona č. 586/1992 Sb.).</p>
<p>Sazba daně z příjmů činí 15 %.</p>	<p>Sazba daně z příjmů činí 19 %.</p>
<p>Fyzická osoba může na základě svého uvážení vyřadit z obchodního majetku majetek do osobního užívání (např. osobní automobil, který bude nadále používat již jen pro soukromé účely).</p>	<p>S. r. o. by musela osobní automobil lékaři jednateli prodat. Protože by se jednalo o prodej mezi spojenými osobami, muselo by se jednat o cenu obvyklou (stanovenou znaleckým posudkem). Příjem z prodeje by s. r. o. zdanila běžnou sazbou daně z příjmů.</p>
<p>Fyzická osoba nemůže dle stávající legislativy při případném prodeji praxe převést na kupujícího registraci NZZ a smlouvy se zdravotními pojišťovnami.</p>	<p>V případě právnické osoby je poměrně snadný převod obchodního podílu, a to jak při zachování registrace, tak i smlouvy se zdravotními pojišťovnami.</p>

Z uvedeného jednoznačně vyplývá, že z daňového hlediska by měla být z dalšího posuzování vyřazena varianta uvažující o získání ordinace formou smlouvy o prodeji podniku.

Realizace koupě vybavení ordinace formou fyzické osoby

V případě koupě vybavení ordinace fyzickou osobou se stává výdaj (200 000 Kč) daňově uznatelným výdajem v okamžiku uhrazení, neboť lze důvodně předpokládat, že cena žádného vybavovacího předmětu vztahujícího se k vybavení předmětné ordinace nepřesáhne částku 40 000 Kč. Pokud by byl zvolen postup úhrady kupní ceny ve splátkách, byla by částečná úhrada daňově uznatelným výdajem vždy v tom zdaňovacím období kalendářního roku, ve kterém by byla provedena.

Realizace koupě vybavení ordinace formou právnické osoby

V případě koupě vybavení ordinace právnickou osobou by se částka 200 000 Kč teoreticky stala daňovým nákladem v okamžiku uskutečnění účetního případu, bez ohledu na skutečnost, kdy by byla uhrazena. S ohledem na zákon o účetnictví by však bylo nutno posoudit, zda časově nerozlišit náklad minimálně na dvě účetní období.

Dílčí závěr k této části

Z pohledu kupujícího je z daňového pohledu v zásadě jedno, zda bude vybavení ordinace, nebytové jednotky nebo obchodní podíl na společnosti zakoupeno formou fyzické nebo právnické osoby. Při konečném rozhodování je třeba vzít v úvahu další ekonomické, ale i neekonomické aspekty. Zpracovatel tohoto článku by – pouze z ekonomických a daňových důvodů – doporučoval koupit vybavení ordinace formou fyzické osoby, mj. i s ohledem na skutečnosti obsažené v tabulce, ve které je provedeno základní srovnání obou forem podnikání.

Koupě podílu na společnosti

Z pohledu prodávajícího se jedná o daňově nejvýhodnější variantu, neboť dle § 4 odst. 1 písm. r) zákona číslo 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů, jsou od daně z příjmů osvobozeny příjmy z převodu účasti na obchodních společnostech, přesahuje-li doba mezi nabytím a převodem dobu 5 let. Osvobození se nevztahuje na příjmy z převodu účasti na obchodních společnostech, pokud byly pořízeny z obchodního majetku poplatníka, a to do 5 let po ukončení jeho podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti. Protože pořízení nebylo z obchodního majetku poplatníka, byl by převod u prodávajícího od daně z příjmů osvobozen.

Z pohledu kupujícího by se jednalo o daňově neuznatelný výdaj. To považují za argument, který by měl prodávajícího stimulovat k hledání jiných možností řešení.

Koupě nebytové jednotky

V případě koupě nebytové jednotky je třeba nejprve zkoumat jakým způsobem ji prodávající získal nebo získá. V tomto případě se převod na prodávajícího uskuteční darovací smlouvou mezi ním a s. r. o., kde je společníkem a jednatelem. Pak by byly daňové dopady tohoto převodu následující (v Kč):

Daň darovací

Předpokládaná hodnota daru	1 400 000
Sazba daně darovací do 1 000 000	7 %
Sazba daně darovací ze základu přesahujícího 1 000 000	9 %
Výše darovací daně v Kč	106 000
Výše daně v %	7,57 %

Poté co by se stal prodávající vlastníkem nebytové jednotky, realizoval by prodej této jednotky na kupujícího (fyzickou nebo právnickou osobu), což by představovalo další následující daňové zatížení (v Kč):

Daň z převodu nemovitosti

Předpokládaná kupní cena 1 800 000 Kč a platná sazba daně z převodu nemovitosti 3 % ze základu daně by představovala částku daně 54 000 Kč.

Daň z příjmů

Další daní, která by u prodávajícího přicházela v úvahu, by byla daň z příjmů, neboť by nebyly splněny zákonné podmínky pro osvobození

Příjem z prodeje nebytové jednotky	1 800 000
Daňově uznatelné výdaje*	1 400 000
Základ daně z příjmů	400 000
Daň (15 %)	60 000

** daňově uplatnitelným výdajem je v tomto případě cena zjištěná podle zvláštního právního předpisu (zák. č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku) ke dni nabytí, tedy základ pro daň darovací.*

Z dosud uvedeného je zřejmé, že v případě převodu nebytové jednotky by byl prodávající daňově zatížen částkou 220 000 Kč (12,22 %).

Dílčí závěr k této části

Přestože se nákup jednotky jeví jako podstatně méně daňově výhodný než nákup (prodej) obchodního podílu na společnosti, je třeba vzít v úvahu, že objekt již byl na nebytové jednotky rozdělen a dříve či později k realizaci převodů jednotek na jednotlivé společníky tak jako tak dojde. Rozhodující daňová položka ve výši 106 000 Kč, týkající se daně darovací, by byla proto vynaložena vždy. Především z tohoto důvodu lze doporučit koupit nebytové jednotky.

Opět úvaha o koupi podílu na společnosti

Protože kupující nevylučuje možnost (nutnost) převzít daňové závazky za prodávajícího, je vhodné daňově vyhodnotit postup, který by začínal koupí obchodního podílu a následným převodem nebytové jednotky.

V případě koupě obchodního podílu by byl příjem z převodu tohoto podílu od daně z příjmů u prodávajícího osvobozen. Pokud by jeho cena činila 1 800 000 Kč, jednalo by se o úsporu ve výši **60 000 Kč** (1 800 000 x 0,15).

Následně by byla darovací smlouvou převedena nebytová jednotka na nového společníka. To představuje zatížení daní darovací ve výši 106 000 Kč, stejně jako v předchozím případě.

Byl by vyloučen jeden úkon, a to převod nemovitosti – úspora na dani z převodu nemovitostí ve výši **54 000 Kč**.

Celková úspora by pak představovala částku 114 000 Kč, daňové zatížení v % by bylo 6,33 % oproti předchozím 12,22 %.

Poznámka

V případě rozhodnutí o koupi obchodního podílu by bylo nutno vzít v úvahu, že vstupní cena nebytové jednotky, která se odepisuje 30 let, by pro daňové odpisy byla 1 400 000 Kč, nikoliv 1 800 000 Kč, tedy nakonec by v daňově uznatelných nákladech bylo uplatněno o 400 000 Kč méně.

*Ing. František Elis,
daňový poradce 0056*

> Jak zdaňovat příjem z prodeje ordinace realizovaný smlouvou o prodeji podniku?

V daňové praxi se vyskytují stále častější případy prodeje nestátních zdravotnických zařízení (privátních lékařských praxí praktických a ambulantních lékařů) smlouvou o prodeji podniku poplatníky, kteří vedou daňovou evidenci, případně uplatňují výdaje procentem z dosažených příjmů.

Z pohledu prodávajícího se v daňové oblasti vyskytují v zásadě následující nejasnosti: Zda je příjem z prodeje podniku příjmem dle § 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, nebo se jedná o příjem dle § 10 téhož zákona. Pokud se jedná o příjem dle § 7 ZDP, tak jde o to, zda lze k tomuto příjmu při splnění všech podmínek stanovených zákonem uplatnit výdaje ve výši 40 %, podle odst. 7, písm. c) zmiňovaného § 7 ZDP.

Názory nejsou jednotné a přiřazení prodeje podniku pod § 10 by bylo ve většině případů pro prodávajícího daňově výhodnější (příjem by nepodléhal platbám sociálního a zdravotního pojištění), dovolují si k této problematice uvést několik poznámek.

S ohledem na charakter privátní lékařské praxe jako podniku, který náleží provozovateli, jedná se v případech, kdy podnik prodává podnikatel, jenž jej provozoval, o příjem dle § 7, a to bez ohledu na to, zda poplatník vede účetnictví, daňovou evidenci či uplatňuje výdaje procentem z příjmů.

Prodej privátní lékařské praxe je zpravidla aktem, který podnikatelskou činnost završuje, a tudíž příjem z něj plynoucí je nutné považovat za příjem z podnikání či jiné samostatné výdělečné činnosti.

Jako příjem dle § 10 by mohl být považován příjem z prodeje podniku nepodnikatelem (například podniku nabytého dědictvím), pokud daný podnik neprovozoval. V tomto případě by nebyla splněna podmínka, že prodej podniku souvisí s podnikáním prodávajícího a takový příjem by bylo nutné zahrnout pod příjem dle § 10. Při prodeji privátní lékařské praxe provozované fyzickou osobou však takováto situace nemůže nastat, neboť úmrtím provozovatele nestátní zdravotnické zařízení zaniká a předmětem dědického řízení není podnik, ale pouze hmotné vybavení ordinace.

V případě prodeje lékařské praxe, u které jsou v souladu se zákonem o daních z příjmů uplatňovány paušální výdaje, je zahrnut tento příjem do stejné kategorie, jako je příjem z dané činnosti, a uplatněny odpovídající paušální výdaje, tj. 40 % pro rok 2011.

Ing. František Elis, daňový poradce 0056

Životní minimum v roce 2011

Jednotlivec	3 126 Kč
První dospělá osoba v domácnosti	2 880 Kč
Druhá a další dospělé osoby v domácnosti	2 600 Kč
Nezaopatřené dítě ve věku	
- do 6 let	1 600 Kč
- 6 až 15 let	1 960 Kč
- 15 až 26 let	2 250 Kč

Přídavek na dítě v roce 2011

Rozhodný příjem rodiny	
pro nárok na dávku	2,4násobek ŽM rodiny
Nezaopatřené dítě ve věku	
- do 6 let	500 Kč
- 6 až 15 let	610 Kč
- 15 až 26 let	700 Kč

> Desatero o skončení pracovního poměru

V roce 2010 se neúměrně zvýšil počet pracovních sporů. Nárůst byl soudy zaznamenán zejména v podání návrhů na neplatné skončení pracovního poměru, téměř o 30 %. Zaměstnanci se nejčastěji „brání“ výpovědím z organizačních důvodů.

Velmi častou příčinou je obsahově i formálně nesprávná výpověď nebo jiná forma skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé mohou těmto zbytečným soudním sporům předejít tím, že budou skončení pracovního poměru důkladně posuzovat a splní zákonné podmínky vyžadované zákoníkem práce (dále ZP). Připomeňme si nejdůležitější z nich.

1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Je-li v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, může zaměstnavatel v jejím průběhu písemně zrušit pracovní poměr kdykoli bez udání důvodu. Kromě písemné formy zde ZP neupravuje žádná omezení, lze tedy ve zkušební době zrušit pracovní poměr např. s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnancem v pracovní neschopnosti. Výjimka je v prvních 21 dnech pracovní neschopnosti ve zkušební době, kdy zaměstnavatel nemůže pracovní poměr zrušit.

Zaměstnavatel, který se rozhodl zrušit pracovní poměr ve zkušební době, by měl oznámit toto zrušení druhé straně zpravidla tři dny předem.

Zaměstnanci se domnívají, že forma zrušení by měla být písemná, jinak je toto zrušení neplatné. Není to pravda, ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době je rovněž platné (§ 66 odstavec 2 ZP).

2. Dohoda o skončení pracovního poměru

K ukončení pracovního poměru dohodou je třeba, aby oba jeho účastníci, tzn. zaměstnanec i zaměstnavatel, se písemnou formou shodli na tom, že jejich pracovněprávní vztah bude ukončen (navrhnout ukončení může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel) a k jakému datu se tak stane. Je tedy třeba, aby uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru. **Dohoda musí být písemná, jinak je neplatná.**

Příklad: Jestliže by např. byla uzavřena ústní dohoda o skončení pracovního poměru k 31. 1. 2011 a zaměstnanec by dne 1. 2. 2011 nepřišel do práce, šlo by z jeho strany o porušení právních povinností, neboť by pracovní poměr nebyl skončen platně.

V praxi to znamená, že zaměstnavatel musí nejdříve zaměstnanci doručit návrh na dohodu a pak se zaměstnancem písemně ukončí pracovní poměr dohodou. Teprve poté může provést některé administrativní kroky, jako je například odhláška zaměstnance ze zdravotního a sociálního pojištění.

Pokud zaměstnanec požaduje, aby v dohodě byl uveden důvod skončení pracovního poměru, musí mu být vyhověno (obráceně, tj. pro případ, že uvedení důvodu požaduje zaměstnavatel, to však neplatí).

Dohodu o skončení pracovního poměru lze uzavřít kdykoliv během pracovního poměru, tj. i v případě, že je zaměstnanec nemocen, nebo žena trvale pečuje o dítě mladší než tři roky, nebo zaměstnanec je zdravotně postižený. ZP zde vychází z toho, že dohoda je projevem svobodné vůle obou účastníků, kteří jsou si plně vědomi všech právních důsledků.

Není třeba, aby byla zaměstnancům poskytována zvláštní ochrana jako v případech, kdy pracovní poměr skončí z vůle jen jednoho z účastníků – zaměstnavatele proti vůli zaměstnance.

Dohoda o skončení pracovního poměru se uzavírá písemně, a je vhodné v ní uvést důvody. To má význam zejména při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn, kdy zaměstnanci náležejí některé pracovněprávní výhody (např. odstupné).

Podstatnou náležitostí dohody je určení dne, kdy pracovní poměr končí. Nejčastější jsou případy, kdy je doba skončení pracovního poměru určena kalendářním dnem. To je také nejjednodušší a nej přesnější stanovení rozhodného dne.

Použije-li se však jiného způsobu určení (např. je-li tento den vázán určitou událostí či rozvazovací podmínkou), musí se tak stát způsobem nevzbuzujícím pochybnost.

Mnohdy se při uzavírání dohody vychází z nesprávné domněnky, že na žádost o dohodu není třeba odpovídat a že pak pracovní poměr končí v navrženém termínu. Jestliže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že navrhuje ukončení pracovního poměru k určitému dni, a uvede-li v žádosti požadovaný termín odpovědi, není dohoda uzavřena, ani když zaměstnavatel v navrženém termínu neodpověděl. K platné dohodě o skončení pracovního poměru se vyžaduje výslovný souhlas zaměstnavatele i zaměstnance.

Podstatnou náležitostí dohody je určení dne, kdy pracovní poměr končí. Nejčastější jsou případy, kdy je doba skončení pracovního poměru určena kalendářním dnem. To je také nejjednodušší a nej přesnější. Použije-li se však jiného způsobu určení (např. je-li tento den vázán určitou událostí či rozvazovací podmínkou), musí se tak stát způsobem nevzbuzujícím pochybnost.

3. Výpověď dohodou

V podnikatelské praxi se často objevují problémy s formulací žádosti o skončení pracovního poměru dohodou ze strany zaměstnanců. V žádosti např. zaměstnanec uvede „dávám výpověď dohodou“ apod.

Z takto nejasně formulovaného projevu vůle zaměstnavatel nemůže zjistit, jaký způsob skončení pracovního poměru zaměstnanec zamýšlí. **Proto je vždy vhodné, aby zaměstnavatel (zpravidla zaměstnanec personálního úseku nebo statutární zástupce) kontaktoval zaměstnance a v ústním jednání si vysvětlili, zda se jedná o žádost ke sjednání dohody o skončení pracovního poměru nebo o podání výpovědi.**

Příklady

Zaměstnankyně se domnívá, že uzavření dohody o skončení pracovního poměru v době těhotenství je neplatné. Těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o skončení pracovního poměru není však důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství nevěděla.

Nejedná se o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práv a povinností v rozporu s dobrými mravy, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodnil tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.

Zaměstnavatel se domnívá, že neuvede-li důvody skončení pracovního poměru v dohodě, které zakládají nárok na odstupné, pak že toto odstupné nemusí poskytovat. Dochází-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky z důvodů organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvodem skončení pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou. Není ani vyloučen nárok zaměstnance na odstupné.

V takovém případě je ovšem na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost.

4. Výpověď z pracovního poměru

Skončení pracovního poměru výpovědí, ať již ze strany zaměstnance, či zaměstnavatele, se liší od skončení pracovního poměru dohodou. Jedná se o jednostranný úkon, který učinil zaměstnavatel nebo zaměstnanec.

Příklady

Zaměstnavatel neuvedl ve výpovědi podpis jeho zástupce. Nedostatek podpisu zaměstnavatele na listině obsahující výpověď z pracovního poměru způsobuje neplatnost tohoto zrušení pracovního poměru pro nedostatek formy.

Zaměstnavatel přesně nevymezil po skutkové stránce výpovědní důvod.

Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

Zaměstnavatel nesprávně kvalifikoval výpovědní důvod.

Není rozhodující, jak zaměstnavatel ve výpovědi důvod právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je jedním zaměstnance vyličeným ve výpovědi naplněn.

4. Výpovědní doba

Výpověď je třeba řádně označit, aby bylo zcela zřejmé, jaký právní úkon chce účastník učinit. Velmi často se v praxi setkáváme s úkonem označeným jako „výpověď dohodou“, který je zcela nesrozumitelný a ve svých důsledcích neplatný.

Výpověď musí být dána písemně a musí být doručena druhé straně, jinak je neplatná. Doručením se rozumí její skutečné doručení zaměstnavatelem zaměstnanci do vlastních rukou, zaměstnavateli pak zpravidla doručením nadřízenému zaměstnanci či do podatelny zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru nenastává ihned, ale až po uplynutí výpovědní doby. V praxi účastníci pracovního poměru často chybují tím, že účastník dává tzv. „výpověď na hodinu“ či „okamžitou výpověď“. Zrušení pracovního poměru bez jakéhokoliv odkladu, tedy ihned, je však zcela jiným pracovněprávním institutem než výpověď.

Příklad

Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena (např. výpovědní doba výpovědi doručené 28. 1. začíná plynout dne 1. 2., výpovědní doba výpovědi doručené 1. 4. začíná plynout dnem 1. 5.).

Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem a činí nejméně 2 měsíce (§ 51 odstavec 1 ZP).

Příklad

Zaměstnavatel přijal na pracovní místo odborníka a sjednal s ním výpovědní dobu pětiměsíční, ovšem sám si ponechal možnost dát výpověď dvouměsíční. Své jednání odůvodnil tím, že dá-li zaměstnanec výpověď, bude jen velmi těžko shánět na toto místo nového odborníka, a proto sjednal delší výpovědní dobu. Takové jednostranné sjednání výpovědní doby je neplatné, je v rozporu se zásadou zákazu diskriminace a dodržování rovnosti.

5. Zpětvzetí výpovědi

V písemné výpovědi, kterou dává zaměstnavatel, musí být konkrétně uveden důvod výpovědi. Nestáčí jen uvedení čísla příslušného ustanovení ZP.

Výpověď daná zaměstnavatelem, která se opírá o jakýkoliv jiný důvod, než stanoví zákoník práce, nebo není vůbec odůvodněna, je neplatná a v případě soudního sporu nemá zaměstnavatel reálnou vyhlídku na úspěch. Rovněž není možné u jedné a téže výpovědi výpovědní důvod dodatečně měnit.

V praxi může dojít i k situaci, kdy ten, kdo výpověď podal, změní názor a chce vzít již doručenou výpověď zpět. Tento postup je možný, avšak jen tehdy, jestliže s tím druhý účastník souhlasí. Toto tzv. zpětvzetí výpovědi musí být stejně jako výpověď učiněno písemně a souhlas druhého účastníka s tímto postupem je třeba též písemně potvrdit.

6. Výpověď z důvodů organizačních změn

S ohledem na racionalizaci práce firem a na jejich výrobní a provozní možnosti jsou nejčastějším důvodem pro výpověď danou zaměstnavatelem organizační změny na pracovištích.

Jde o důvody spočívající v okolnostech týkajících se zaměstnavatele (např. zaměstnavatel ruší živnost, mění své sídlo, jeho část – dílna nebo provoz – přechází k jinému zaměstnavateli a předmět činnosti neumožňuje zaměstnance dále zaměstnávat podle pracovní smlouvy apod.).

Výpověď z důvodu organizačních změn může dát zaměstnavatel:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část (§ 52 písm. a),
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část (§ 52 písm. b),
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (§ 52 písm. c).

7. Kdo je v zaměstnání nadbytečný

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď mimo jiné i tehdy, stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (§ 52 písm. c) ZP. O reorganizaci či jiných změnách rozhoduje samostatně zaměstnavatel. **Zaměstnanec bude nadbytečným především proto, bude-li u zaměstnavatele snižován celkový počet zaměstnanců. ZP nestanoví kritéria závazná pro výběr zaměstnanců, s nimiž má být rozvázan pracovní poměr výpovědí.** I když jde o snížení celkového počtu zaměstnanců, neprojevuje se nadbytečnost na všech úsecích činnosti zaměstnavatele a není možno z tohoto důvodu propustit kteréhokoliv zaměstnance. Zpravidla jen toho, jehož pracovní činnost je pro zaměstnavatele nadbytečná. Přitom zaměstnavatel není vázán zákonným omezením, který ze zaměstnanců by měl dostat výpověď.

Rozvázaní pracovního poměru pro nadbytečnost není však podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců. Může k němu dojít i při zvyšování jejich počtu. Zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale i na jejich skladbě z hlediska profesí a kvalifikace. Není tedy vyloučeno, aby při nedostatku zaměstnanců určité profese nebo kvalifikace zaměstnavatel přijímal další pracovní síly při organizačních změnách a zvyšoval jejich počet a zároveň aby měl nadbytek zaměstnanců jiného povolání nebo na jiném úseku pracovní činnosti.

Z judikatury

I když skutečnost, že zaměstnavatel přijal na místo zaměstnance, kterému dal výpověď, jiného zaměstnance, je důkazem o neopodstatněnosti tohoto důvodu, není použitím tohoto důvodu vázáno na absolutní snížení počtu zaměstnanců; zaměstnavateli záleží nejen na počtu, ale i na složení z hlediska profesí a kvalifikace.

Pro platnost výpovědi není nezbytné, aby v době jejího podání byly organizační změny již realizovány. Je však nutné, aby v této době již bylo o nich rozhodnuto tak, že v přiměřené době se zaměstnanec pro tyto změny stane nadbytečným. Výpovědní doba by však měla skončit tehdy, kdy organizační změnu zaměstnavatel již realizoval.

Příklady

- *Zaměstnavatel k 1. dubnu 2011 ruší vedoucí místo.*

Nadbytečný zaměstnanec, jehož se týká organizační změna, může dostat výpověď z pracovního poměru tak, aby výpovědní doba skončila 31. března 2011, tedy před faktickým uskutečněním organizační změny. Výpověď by tedy měl zaměstnavatel podat nejpozději v průběhu ledna 2011.

- *Zaměstnavatel se obává dát výpověď z důvodu organizačních změn, neboť o nich nebylo vydáno písemné rozhodnutí. Rozhodnutí o organizační změně nemusí být písemné, nejde o právní úkon, ale o hmotně právní podmínku platnosti výpovědi.*

- *Zaměstnanec namítá, že výpověď pro nadbytečnost měl dostat jiný zaměstnanec.*

O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje zaměstnavatel sám, soud jeho rozhodnutí nepřezkoumává.

- *Zaměstnavatel dává výpověď pro nadbytečnost, aniž by bral v úvahu, že u něj pracují zaměstnanci na dobu určitou. O příčinnou souvislost nejde, jestliže předpokládané snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce má nastat jinak, bez nutnosti rozvázat pracovní poměr, např. v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru na dobu určitou jiných zaměstnanců. Počet zaměstnanců bude snížen skončením pracovních poměrů na dobu určitou, ale přesto zaměstnavatel dává výpověď pro nadbytečnost jiným zaměstnancům. Taková výpověď není opodstatněná.*

8. Výpověď pro nesplňování předpokladů nebo požadavků k výkonu práce

Výpovědním důvodem (§ 52 písm. f ZP) nesplňování požadavků na výkon práce jsou požadavky kladené na konkrétní práci. Nejsou stanoveny právními předpisy, obvykle je určuje zaměstnavatel. Požadavky se mohou tedy týkat – podle druhu práce (funkce) a speciálních podmínek, za kterých je na určitém pracovišti práce vykonávána – jak duševních a fyzických vlastností zaměstnance, tak i jiných skutečností, které mohou mít na plnění pracovních úkolů podstatný vliv. Může jít o požadavky týkající se jak specifických odborných znalostí, tak i určitého stupně dovednosti, manuální zručnosti, fyzických vlastností, organizačních a manažerských schopností, schopnosti udržet u podřízených zaměstnanců pracovní kázeň apod. Jsou to např. organizační zdatnost u sekretářky ředitele nebo dobré vyjadřovací schopnosti u lektora, jazyková zkouška apod. Jestliže bez zavinění zaměstnavatele zaměstnanec tyto požadavky neplní a toto neplnění má za následek neuspokojivé pracovní výsledky, lze neplnění požadavků použít jako důvod výpovědi.

Požadavky kladené na výkon práce mohou vyplývat z pracovního řádu, vnitropodnikové směrnice, příkazů vedoucího zaměstnance nebo může jít o požadavky, které jsou všeobecně známé.

Příklad

- *Výpověď pro nesplňování požadavků může dostat manažer, pokud např. trpí u podřízených porušování pracovních povinností, poskytuje jim neoprávněné výhody nebo práci špatně organizuje.*

Výpověď pro nesplňování požadavků však může zaměstnavatel dát zaměstnanci pouze tehdy, jestliže tuto situaci sám nezavinil. Zaměstnavatel by se výpovědí nemohl zbavit zaměstnance, kdyby neuspokojivé pracovní výsledky byly způsobeny např. špatnou organizací práce ze strany zaměstnavatele, neposkytováním pracovních pomůcek potřebných

pro výkon práce, ukládáním nepřiměřeného množství práce a úkolů, nezajištěním kvalifikační průpravy pro výkon práce (např. školení, učební pomůcky), neseznámením s příslušnými právními předpisy potřebnými pro výkon práce.

Špatné pracovní výsledky

Jedná-li se o neuspokojivé pracovní výsledky, kdy zaměstnanec například nedosahuje požadované pracovní výkonnosti, musí zaměstnavatel zaměstnance v posledních 12 měsících písemně vyzvat k jejich odstranění a v písemném sdělení stanovit přiměřenou lhůtu k nápravě. Teprve potom může zaměstnavatel s úspěchem podat výpověď z pracovního poměru.

Příklady

- *Z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon práce může zaměstnavatel dát výpověď i tehdy, jsou-li předpoklady stanoveny v průběhu pracovního poměru, tedy dodatečně a po vzniku pracovní smlouvy.*

- *U tohoto výpovědního důvodu nestačí, aby zaměstnavatel citoval příslušné ustanovení zákoníku práce (§ 52 písmeno f), ale je nutné důvod uvést skutkově; při nesplňování předpokladů stačí odkázat na předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. U výpovědi z důvodu nesplňování požadavků je nutno konkretizovat požadavky, které zaměstnanec neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, to je těch požadavků, jejichž neplnění brání zaměstnanci v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru.*

9. Výpověď pro porušení povinností zaměstnancem

ZP zavedl v § 52 písm. g) namísto pojmu „pracovní kázeň“ pojem „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. **Rozlišuje však závažné, méně závažné a soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.**

Ostatní podmínky pro dání výpovědi jsou shodné s dřívějším ZP. Porušení právní povinnosti musí být zaviněné. Je to tehdy, jestliže zaměstnanec nesplnil své povinnosti (opomenul je splnit), s nimiž byl seznámen nebo jejichž znalost se předpokládá a jedná se o povinnosti z daného pracovního poměru.

Zaměstnavatel musí přihlížet při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností zaměstnancem k různým okolnostem.

Z judikatury

- *Při zkoumání intenzity porušení povinnosti může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.*

Podmínky pro podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení právní povinnosti uvádí zákoník práce v ustanovení § 52 písm. g).

Toto ustanovení zahrnuje celkem tři situace, a to

- případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr, tj. jestliže byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem (např. svévolné opuštění pracoviště, používání alkoholu na pracovišti, několika-denní nepřítomnost na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance apod.),

- soustavně méně závažné porušování povinností. Tento důvod však lze použít pouze tehdy, jestliže v posledních 6 měsících byl v souvislosti s porušením povinností zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi. Upozornění by mělo být vyhotoveno písemně pro případ budoucího dokazování v možném soudním sporu.

O soustavné porušování povinností se podle praxe soudů jedná tehdy, jestliže k tomu dojde alespoň třikrát, přičemž mezi jednotlivými případy je přiměřená časová souvislost a je rovněž zřejmé, že zaměstnanec nehodlá ani do budoucna pracovní povinnosti plnit. Jedná se např. o soustavné pozdní příchody na pracoviště.

Co je porušení povinností

Půjde nejen o zaviněné porušení povinností při výkonu práce, která patří k úkolům zaměstnance (práce, kterou se zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy nebo která mu byla uložena), ale i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy. Zejména se jedná o zaviněné porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance (např. vykonává konkurenční výdělečnou činnost shodující se s předmětem činnosti svého zaměstnavatele).

V souvislosti se zrušením pojmu „pracovní kázeň“ se zaměstnavatelé domnívají, že tím dochází i ke zúžení jejich možností skončit pracovní poměr se zaměstnancem pro porušení povinností, když např. zaměstnanec nesplní pokyn nadřízeného, poruší povinnosti sjednané v pracovní smlouvě apod. Pochybnosti odůvodňují tím, že to nejsou povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jak požaduje jako podmínky pro výpověď ZP v § 52 písm. g).

Obavy zaměstnavatelů nejsou opodstatněné, neboť ZP uvádí základní povinnosti zaměstnanců v ustanovení § 301 a následujících. **Zaměstnanci jsou např. povinni využívat pracovní dobu, plnit pokyny nadřízených, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem apod. Porušení nebo nesplnění těchto povinností může mít za následek výpověď z pracovního poměru.**

Příklad

Zaměstnanec nesplnil pracovní příkaz, který nepatřil do jeho pracovní náplně.

O porušení povinností jít nemůže jen tehdy, jestliže zaměstnanec nesplnil povinnosti, které nevyplývají ze sjednaného druhu práce (pracovní náplně) nebo jestliže nevykonal práci ohrožující život a zdraví jeho nebo jiných osob. V zájmu pravdy je tedy vždy rozumnější, když jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele potvrzeny a sjednány v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě.

10. Výpověď ze zdravotních důvodů

Jde o zdravotní důvody na straně zaměstnance podle § 52 písm. d) ZP. K tomu, aby bylo možno dát zaměstnanci z uvedených důvodů výpověď, je potřebný lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.

Invalidita a výpověď

Vznik nároku na invalidní důchod není důvodem pro zaměstnavatele, aby s tímto zaměstnancem skončil pracovní poměr výpovědí. Zaměstnavatel má sice možnost dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jestliže pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost dále konat dosavadní práci.

Pro platnost výpovědi je stanoven požadavek dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti. Tato skutečnost musí být vyjádřena v lékařském posudku.

Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost pro účely skončení pracovního poměru výpovědí se však neztotožňuje s dlouhodobou pracovní neschopností. Mnohdy dlouhodobá pracovní neschopnost ještě nemusí znamenat dlouhodobou nezpůsobilost k výkonu zaměstnání zejména v případech, kdy je lékařsky vyjádřeno, že může dojít ke zlepšení zdravotního stavu. Podmínka dlouhodobosti by tak pro pracovněprávní účely nebyla splněna.

Příklady

Ke skončení pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů nestačí doporučení lékaře.

Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru ze zdravotních důvodů je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná).

- Dlouhodobá pracovní neschopnost nemusí ještě znamenat dlouhodobou nezpůsobilost k práci a naopak: krátkodobá pracovní neschopnost může již znamenat dlouhodobou neschopnost k práci.

Závěr

Současná ekonomická situace vede zaměstnavatele ke snižování nákladů na pracovní sílu a tím i k propouštění zaměstnanců. Ovšem i při tomto postupu musí zaměstnavatelé dodržovat zákonná pravidla, stanovená zákoníkem práce pro skončení pracovního poměru. Např. výpověď z pracovního poměru musí být písemná, musí být zaměstnanci doručena a uveden důvod skončení pracovního poměru.

JUDr. Ladislav Jouza,
odborník na pracovní právo

> Zaměstnávání cizinců

Od 1. ledna 2011 zák. č. 427/2010 Sb. novelizoval zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, a z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále ZOZ). Významné změny nastaly v zaměstnávání cizinců.

Z hlediska podmínek pro zaměstnávání se rozlišují tři kategorie cizinců, jejichž právní režim je upraven odlišně.

Jedná se o cizince:

– s trvalým pobytem na základě povolení k pobytu na území ČR.

Své postavení dokládají tito cizinci po dosažení 15 let věku průkazem o povolení k pobytu vydaným Policií ČR. Na tyto cizince se pohlíží při zaměstnávání jako na státní občany ČR, nepotřebují povolení k zaměstnání a s výjimkou některých povolání, kde zákon vyžaduje státní občanství (např. státní služba), nejsou při volbě zaměstnání omezeni.

– občany členských států Evropské unie a jejich rodinné příslušníky.

Tito občané mají v pracovněprávních vztazích v ČR stejné právní postavení jako občané ČR. **Občané EU proto v ČR nepotřebují povolení k zaměstnání a mají právo pobytu po dobu tohoto zaměstnání.**

Obdobně jako na občany EU se pohlíží i na občany ze států Evropského hospodářského prostoru (EHP), tj. z Norska, Islandu a Lichtenštejnska. Povolení k zaměstnání nepotřebují ani občané Švýcarska.

– občany ze třetích států.

Tito cizinci potřebují pro přijetí do zaměstnání, jakož i po celou dobu zaměstnání v ČR, povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce. Výjimka je v případech, kdy je jiná úprava provedena mezinárodní smlouvou, již je Česká republika vázána.

Tito cizinci potřebují rovněž povolení k pobytu za účelem zaměstnání. U této kategorie cizinců došlo od 1. ledna 2011 k největším změnám.

Zaměstnávání občanů ze států Evropské unie

Právní úprava zaměstnávání občanů EU v ZOZ vychází zejména z Nařízení Rady 1612/68 EHS o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství, ze Směrnice Rady 90/365/EHS o právu pobytu zaměstnávající osoby samostatně výdělečně činné po skončení její pracovní činnosti a z Nařízení Komise EHS 1251/70 o právu pracovníků zůstat na území členského státu poté, co byli v tomto státě zaměstnáni.

Právo ES zapracované do ZOZ zajišťuje občanům z členských států EU a jejich rodinným příslušníkům stejné právní postavení při uplatňování se na trhu práce v ČR jako občanům ČR.

Oproti občanům států, které nejsou členy EU, jde o odlišnou právní úpravu spočívající zejména v tom, že k výkonu práce na území ČR nepotřebují mít povolení k zaměstnání od úřadu práce.

Do ZOZ je rovněž zapracován čl. 39 Smlouvy o založení ES, který umožňuje volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství a umožňuje např. ucházet se o zaměstnání, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání apod.

Informace o zaměstnávání

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie nebo cizinec, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání (např. občan s trvalým pobytem, občan s uděleným azylem, rezident – viz § 98 ZOZ), je zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svým zahraničním zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Obdobná povinnost se vztahuje i na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již tyto osoby povolení k zaměstnání nepotřebují. **Tuto informační povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání nevyžaduje.**

Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 ZOZ. Jedná se např. o identifikační údaje cizince, jeho adresu v zemi trvalého pobytu, identifikační údaje zaměstnavatele apod.

Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.

Zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které byly tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušný úřad práce o ukončení jejich zaměstnání nebo vyslání.

Povinnost zaměstnavatele

Do ZOZ byl od 1. ledna 2011 zařazen nový § 86. **Stanoví zaměstnavatelům povinnost k součinnosti s úřady práce, mají-li zájem zaměstnávat cizince.** Zaměstnavatelé mohou získávat cizince na volná pracovní místa, která nelze obsadit jinak, jestliže předem úřadu práce oznámí a projednájí s ním záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce.

Předchozí oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje u zaměstnavatele, který hodlá zaměstnávat cizince,

- kterému je vydáno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce,
- u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje,
- který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání,
- který bude zaměstnán jako držitel zelené nebo – od 1. ledna 2011 – modré karty.

Cizinec může být přijat do zaměstnání jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky. O vydání povolení k zaměstnání (mimo zelené nebo modré karty) žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území ČR sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán. Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje např. identifikační údaje cizince, jeho adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno.

K žádosti o vydání povolení je nutno přiložit **vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná**, doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce.

Má-li cizinec zájem být zaměstnán v ČR na základě zelené nebo modré karty, žádost o její vydání nepodává na úřadu práce, ale na příslušném zastupitelském úřadu.

Kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání nebo zelená (od 1. ledna 2011 i modrá) karta se nevyžaduje k zaměstnání cizince např. s povoleným trvalým pobytem, cizinci,

kterému byl udělen azyl, cizinci, jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce, a jde-li zároveň o výkon něho umělce, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce a osobu, jež v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce. Dále se povolení nevyžaduje u cizince, který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání nebo který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie. Povolení k zaměstnání se nevyžaduje též u občana, který na území České republiky pobývá na základě povolení **k dlouhodobému pobytu tzv. rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců.**

Rezidentem se rozumí občan ze třetí země (mimo stát EU), který získal povolení k dlouhodobému pobytu na území členského státu EU. Podmínkou je, že od povolení k dlouhodobému pobytu v některé jiné členské zemi EU uplynulo více než 12 měsíců. Např. občan Ukrajiny, který získal povolení k dlouhodobému pobytu v Polsku, nepotřebuje k zaměstnání v ČR povolení od úřadu práce, jestliže od vydání povolení v Polsku, které je členským státem EU, uplynulo více než 12 měsíců.

Zelené karty

Novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zavedla od 1. ledna 2009 nový druh povolení k dlouhodobému pobytu cizinců za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „povolení k pobytu – zelená karta“).

Toto povolení má duální charakter. Jedná se o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu cizince na území České republiky. Smyslem této úpravy je odstranit nadbytečné administrativní překážky bránící operativnímu přístupu cizinců na český trh práce v profesích, které nebudou v době 30 dnů od nahlášení volného pracovního místa úřadu práce obsazena českým občanem, občanem jiného členského státu Evropské unie nebo jejich rodinnými příslušníky. K tomuto účelu vede Ministerstvo práce a sociálních věcí centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli povolení k pobytu – zelená karta.

Omezení zelených karet

V souvislosti s potřebou řešit dopady ekonomické krize v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků bylo **nezbytné přijmout opatření vlády České republiky ke způsobu realizace projektu zelených karet.** To bylo provedeno vyhláškou Ministerstva vnitra č. 461/2008 Sb.

Tato vyhláška uvádí **seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni o vydání zelené karty požádat.** V aktuálně platné podobě seznam **obsahuje 12 zemí**, konkrétně se jedná o Austrálii, Bosnu a Hercegovinu, Černou Horu, Chorvatsko, Japonsko, Kanadu, Korejskou republiku, Makedonii, Nový Zéland, Srbsko, Ukrajinu, USA.

Vyhláška **zúžila seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty.** Toto rozhodnutí bylo **motivováno snahou minimalizovat případné negativní dopady na český trh práce** v souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí. Vzhledem k tomu, že nekvalifikované profese jsou nejvíce ohroženy dopady ekonomické krize na pracovní trh, byly při tvorbě seznamu upřednostněny ty země, z kterých lze očekávat příliv kvalifikovaných pracovníků. Zohledněny byly rovněž snahy o rovnováhu mezi zahraničně politickými hledisky a hledisky bezpečnostními.

Příležitost pro kvalifikované cizince

S oživením ekonomiky stoupá potřeba kvalifikovaných zaměstnanců. Proto byl od 1. ledna 2011 novelizován ZOZ zák. č. 427/2010 Sb., kterým se pro zaměstnávání kvalifikovaných cizinců zavedly tzv. modré karty. Tento způsob zaměstnávání se postupně zavádí ve všech státech EU. Žádost o vydání modré karty je oprávněn podat cizinec, pokud v ČR chce pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovním místě vyžadujícím vysokou kvalifikaci. **Považuje se za ni řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky.** Za cizince se považují občané států mimo Evropskou unii. Modrou kartu nemůže obdržet např. cizinec, který žádal o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu nebo který pobývá v ČR za účelem sezonního zaměstnání, rodinný příslušník občana EU, pokud tento občan pobývá na území ČR. **Žádost o vydání modré karty podává cizinec na zastupitelském úřadu ČR ve státu, jehož je občanem.** Musí k ní přiložit pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci sjednanou na dobu nejméně jednoho roku na stanovenou týdenní pracovní dobu (zpravidla 40hodinová). V žádosti musí být rovněž uvedena hrubá měsíční mzda nebo roční mzda odpovídající alespoň výši 1,5násobku průměrné mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (pro rok 2011 je to **34 986 Kč**) a doklady potvrzující vysokou kvalifikaci. Modrá karta se vydává s dobou platnosti o tři měsíce delší, než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky. Nelze ji vydat na práci podle dohody o pracovní činnosti nebo podle dohody o provedení práce.

Evidence pracovních míst

Centrální evidenci volných pracovních míst, která mohou obsadit držitelé modré karty, vede Ministerstvo práce a sociálních věcí (§ 37b ZOZ).

Volným pracovním místem se rozumí místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu. Současně jde o místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace. Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst musí zaměstnavatel souhlasit.

Jedním z účelů centrální evidence je ochrana trhu práce ČR. Proto do centrální evidence volných pracovních míst nebude zařazen zaměstnavatel, kterému byla v posledních 12 měsících před podáním žádosti o modrou kartu pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Stejně tak nebude do centrální evidence zařazeno volné pracovní místo, pokud by jeho obsazení cizincem ohrozilo situaci na trhu práce.

V případě změny zaměstnavatele nebo pracovního zařazení vyznačí Ministerstvo vnitra v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelé modré karty podání žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele, pracovní místo, pro které je souhlas vyžadován, a den udělení souhlasu. Aby byla centrální evidence vždy aktuální, sdělí Ministerstvo vnitra neprodleně po vydání modré karty Ministerstvu práce a sociálních věcí identifikační údaje cizince, kterému byla modrá karta vydána, stejně jako o prodloužení její platnosti nebo o jejím zrušení.

Platnost modré karty

Modrá karta je platná do doby:

- nabytí právní moci rozhodnutí o prodloužení doby její platnosti, pokud byla žádost o vydání modré karty podána v době platnosti modré karty,
- než jiný členský stát EU rozhodne o žádosti o vydání modré karty, pokud byla žádost o vydání modré karty podána v době platnosti modré karty,
- vycestování cizince z území, pokud mu jiný členský stát EU vydal modrou kartu.

Zrušení platnosti

Ministerstvo vnitra, které modrou kartu vydává, může její platnost zrušit. Stává se to například v případech, kdy její držitel o zrušení požádá nebo jestliže přestal splňovat některou z podmínek pro vydání modré karty, případně když údaje uvedené v žádosti neodpovídají skutečnosti (např. neexistence vysokoškolské kvalifikace). Mezi pracovní důvody, pro něž platnost modré karty skončí, patří nesplnění povinnosti držitele karty spočívající v oznámení ministerstvu vnitra do 3 pracovních dnů od skončení pracovního poměru nebo změna pracovního zařazení. To se však neuplatní v případě, kdy splnění uvedené povinnosti zabráníly držiteli modré karty důvody na jeho vůli nezávislé. Dále se zruší platnost modré karty, jestliže doba trvání nezaměstnanosti jejího držitele přesáhla 3 po sobě jdoucí měsíce nebo jestliže k nezaměstnanosti držitele modré karty došlo opakovaně po dobu její platnosti, tedy alespoň dvakrát. To se však neuplatní v případě, kdy ke skončení pracovního poměru a z toho důvodu k nezaměstnanosti došlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce (např. organizační důvody, nadbytečnost zaměstnance, přemístění nebo zrušení zaměstnavatele, zdravotní stav držitele karty), nebo dohodou ze stejných důvodů nebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce (např. nevyplacení mzdy zaměstnavatelem nebo zdravotní důvody na straně držitele karty).

Další důvody pro zrušení platnosti modré karty spočívají v jednání cizince. Např. byl-li pravomocně odsouzen za spáchání zvlášť závažného zločinu nebo je-li důvodně podezření, že její držitel může při dalším pobytu v ČR závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit bezpečnost státu. Důvodem pro zrušení platnosti modré karty dále je, jestliže její držitel nemá na území ČR zajištěno ubytování. Zrušení platnosti modré karty rovněž znamená vyřazení jejího držitele z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 29 písm. h) ZOZ).

Kontrola úřadů práce

Dodržování ustanovení o zaměstnávání cizinců, včetně pracovní činnosti podle zelených a modrých karet, kontrolují úřady práce a v určitých oblastech i celní úřady.

Podle § 149 odstavec 1 písm. b) a c) ZOZ se právnická osoba (zaměstnavatel, agentura práce apod.) dopustí správního deliktu např. tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání ZOZ nebo dobré mravy (možná pokuta až do částky dvou milionů korun) nebo umožní výkon nelegální práce (pokuta až do částky pěti milionů korun). Stejná sankce může postihnout právnickou nebo podnikající fyzickou osobu, jestliže umožní fyzické osobě nebo cizinci výkon nelegální práce.

Skutečnost, že práci vykonává fyzická osoba, včetně cizince, v pracovněprávním vztahu, musí prokázat tato osoba, případně zaměstnavatel. Půjde např. o prokázání existence tohoto vztahu pracovní smlouvou, dohodou o práci konané mimo pracovní poměr nebo smlouvou sjednanou OSVČ podle obchodního zákoníku nebo jiného předpisu. Jelikož nelze předpokládat, že by fyzické osoby měly výše uvedené doklady s sebou denně na pracovišti, je možné je doložit kdykoliv v průběhu kontroly. Zjistí-li úřad práce porušení ustanovení o tzv. nelegální práci a dalších ustanovení ZOZ, vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence a přestane poskytovat podporu v nezaměstnanosti.

Pravomoc celních úřadů

Novela ZOZ rozšířila od 1. ledna 2011 kontrolní pravomoc celních úřadů. Mohou kontrolovat, zda cizinec vykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zelenou nebo modrou kartou. **Musí se tedy jednat o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce či o smlouvu podle živnostenského nebo obchodního zákona.** Mohou rovněž kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnost vůči úřadům práce při zaměstnávání cizinců. Působnost celních úřadů je však bez sankční pravomoci, která i ve vymezených kontrolních oblastech přísluší úřadům práce.

V případech zjištěných nedostatků u zaměstnavatelů předává celní úřad úřadu práce podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

U cizinců jsou kontrolní orgány oprávněny vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání požaduje, a povolení k pobytu.

Fyzické osoby, které se zdržují na pracovištích zaměstnavatele, jsou povinny osvědčit svou totožnost.

*JUDr. Ladislav Jouza,
odborník na pracovní právo*

> „Pečující“ osoby

Značně specifickou kategorií představují ve zdravotním pojištění osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. A pokud takové osoby začnou pracovat nebo podnikat, je situace ještě složitější. Zaměstnavatelé musí věnovat zvýšenou pozornost tomu, aby byl jejich postup v souladu s právní úpravou platnou ve zdravotním pojištění.

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

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

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

Zvýhodnění „pečující“ osoby

Taková osoba může být registrována v kategorii, za kterou platí pojistné stát, pouze v případě, kdy nemá příjem ze zaměstnání nebo ze své samostatné výdělečné činnosti. Pokud takový příjem vykazuje, stát pojistné neplatí, avšak při splnění zákonných podmínek má tato osoba určitá zvýhodnění při stanovení minimálního vyměřovacího základu a v době poskytnutí pracovního volna bez náhrady příjmu (viz ustanovení § 3 odst. 5, 8 a 9 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

„Pečující“ osoba bez příjmu celý kalendářní měsíc

Jestliže tato „pečující“ osoba nemá v průběhu zaměstnání **po celý kalendářní měsíc** příjmy ze zaměstnání ani ze své samostatné výdělečné činnosti (např. nemoc, ošetřování dítěte mladšího 10 let, pracovní volna bez náhrady příjmu – neplacené volno), sdělí zaměstnavatel tuto skutečnost zdravotní pojišťovně a použitím kódu „L“ ji zařadí mezi osoby, za které platí pojistné stát. Jakmile však bude mít tato osoba opět příjmy započitatelné do vyměřovacího základu pro placení pojistného na zdravotní pojištění, provede zaměstnavatel její vyřazení z kategorie osob, za které platí pojistné stát (kód „T“) – bližší viz příklad č. 2.

Placení pojistného ze skutečné výše příjmu

Pokud je osoba celodenně osobně a řádně pečující o dítě (děti) po celý kalendářní měsíc zaměstnána, odvádí zaměstnavatel pojistné ze skutečně dosaženého příjmu bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu, v případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady příjmu se pojistné neplatí.

Reálně lze podmínku celodenní osobní a řádné péče splnit při zkráceném pracovním úvazku nebo při práci doma. Aby zaměstnavatel mohl odvádět pojistné ze skutečné výše příjmu, dokládá zaměstnanec čestným prohlášením skutečnost, že splňuje podmínky celodenní osobní a řádné péče, například podle tohoto vzoru:

Čestné prohlášení osoby „pečující“ o dítě (děti)

Čestné prohlášení

Čestně prohlašuji, že splňuji podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku, stanovené v § 3 odst. 8 písm. c) z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

*Jako součást tohoto prohlášení přikládám rodný list (rodné listy) mého dítěte , narozeného dne
Dále prohlašuji, že tento nárok současně neuplatňuji žádná jiná osoba.*

Zaměstnavateli oznámím veškeré změny, které mají vliv na zařazení do této kategorie, a to nejpozději do 8 dnů ode dne této změny.

Ve dne

Příjmení, jméno, adresa trvalého bydliště, podpis

„Státní“ pojištěnci

Závěrem upozorňuji, že odlišnou skupinu osob, za které platí pojistné stát, představují ženy na mateřské a rodičovské dovolené, osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění a příjemci rodičovského příspěvku. Za tyto osoby platí pojistné na zdravotní pojištění stát bez ohledu na skutečnost, zda mají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti. Tyto osoby již sice nemohou s účinností od 1. 8. 2004 uplatnit nárok na odpočet od dosaženého příjmu ani v samostatné výdělečné činnosti ani v zaměstnání (s výjimkou uvedenou v již zmíněném ustanovení § 3 odst. 7 z. č. 592/1992 Sb.) a pojistné se taktéž odvádí ze skutečně dosaženého příjmu, resp. z 50 % příjmů po odpočtu výdajů v podnikatelské činnosti, bez povinnosti respektovat zákonné minimum.

*Ing. Antonín Daněk,
VZP Vsetín*

> Novela vyhlášky o oborech specializačního vzdělávání lékařů

Dnem 1. ledna 2011 nabyla účinnosti vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 361/2010 Sb., kterou se mění vyhláška č. 185/2009 Sb., o oborech specializačního vzdělávání lékařů, zubních lékařů a farmaceutů a oborech certifikovaných kurzů.

K této novele dochází mimo jiné na základě požadavků České lékařské komory a několika odborných společností poté, co se ukázalo, že počet základních kmenů specializačního vzdělávání byl vyhláškou č. 185/2009 Sb. stanoven nepřipadně, takže například oční lékař byl nucen první dva roky své specializační přípravy volit buď chirurgii, nebo internu a nemohl se vzdělávat ve svém oboru, což se týkalo i dalších lékařských odborností. Nově místo deseti základních kmenů stanoví novelizovaná vyhláška od 1. 1. 2011 16 základních kmenů. Lékař, který absolvuje specializační vzdělávání, musí tedy absolvovat prvních 24 měsíců vzdělávání v základním kmeni, což je jeden z nově stanovených 16 základních kmenů.

Základní kmeny specializačního vzdělávání od 1. 1. 2011 jsou následující:

Anesteziologický, dermatovenerologický, gynekologicko-porodnický, hygienický, chirurgický, interní, neurologický, oftalmologický, ortopedický, otorinolaryngologický, patologický, pediatrický, psychiatrický, radiologický, urologický a základní kmen všeobecné praktické lékařství.

Dále novelizovaná vyhláška obsahuje v příloze č. 1 výčet 41 základních lékařských oborů, po jejichž absolvování a úspěšném složení příslušné atestace ze základního oboru získává lékař specializovanou způsobilost v příslušném základním oboru. Současně je stanoveno, který základní kmen musí lékař absolvovat k tomu, aby mohl pokračovat ve zvoleném základním oboru.

Dále vyhláška stanoví minimální délku specializačního vzdělávání v příslušném základním oboru, do kterého se počítá i 24 měsíců specializačního vzdělávání v základním kmeni.

Mezi základní obory patří např. anesteziologie a intenzivní medicína, urgentní medicína je pak nástavbovým oborem. Základním oborem je alergologie a klinická imunologie, základní kmen pro tento obor je interní nebo pediatrický.

Samostatným základním oborem je cévní chirurgie, základním kmenem pro tento obor je kmen chirurgický. Samostatným základním oborem je dermatovenerologie a rovněž základním kmenem pro tento obor je kmen dermatovenerologický. Nástavbovým oborem je pak dětská dermatovenerologie a korektivní dermatovenerologie. Základním oborem je praktické lékařství pro děti a dorost, základním kmenem pro tento obor je pediatrický kmen. Nástavbovým oborem je dorostové lékařství. Dětskými nástavbovými obory jsou vedle dětské dermatovenerologie, která již byla zmíněna, též dětská gastroenterologie a hepatologie, dětská kardiologie, dětská nefrologie, dětská neurologie, dětská onkologie a hematologie, dětská otorinolaryngologie, dětská pneumologie, dětská radiologie, dětská revmatologie a dětská urologie. Na základní obor a základní kmen gynekologie a porodnictví navazují nástavbové obory onkogynekologie a urogynekologie. Dětská chirurgie je samostatným základním oborem, kterému předchází základní chirurgický kmen. Dětské lékařství a praktické lékařství pro děti a dorost jsou dva samostatné základní obory, jejichž základní kmen je pediatrický. Příloha č. 3 vyhlášky pak stanoví způsob převedení specializací podle dosavadních právních předpisů na základní a nástavbové obory a na základní kmeny podle novelizované vyhlášky.

Podle kvalifikace lze tedy v současné době rozlišit:

- lékaře s odbornou způsobilostí – absolventa magisterského vzdělávacího programu všeobecné lékařství;
- lékaře s odbornou způsobilostí – absolventa příslušného základního kmene, který do budoucna bude oprávněn provádět samostatně některé výkony stanovené podzákonným právním předpisem, který však dosud nebyl vydán;
- lékaře se specializovanou způsobilostí v základním oboru – tedy lékaře, který složil atestaci v některém z 41 nově stanovených základních oborů specializačního vzdělávání;
- lékaře se specializovanou způsobilostí v nástavbovém oboru – tedy lékaře, který kromě atestace v základním oboru složil atestaci a získal specializovanou způsobilost v některém ze 47 nově ustanovených nástavbových lékařských oborů;
- lékaře-absolventa certifikovaného kurzu s funkční licenci pro vysoce specializované výkony (jde o některé výkony, které nemůže bez další kvalifikace vykonávat ani lékař se specializovanou způsobilostí příslušné odbornosti a musí k tomu získat funkční licenci);

– lékaře se specializovanou způsobilostí, který je držitelem licence k výkonu funkce vedoucího lékaře a primáře ve zdravotnickém zařízení (Nejvyšší správní soud rozhodl, že Česká lékařská komora je oprávněna pro výkon funkce vedoucího lékaře a primáře stanovit přísnější kritéria, než jsou stanovena pro specializovanou způsobilost – tato kritéria jsou stanovena licenčním řádem České lékařské komory pro výkon funkce vedoucího lékaře a primáře).

Výčet činností, pro které je třeba absolvovat příslušné specifické vzdělávání, ať již certifikovaný kurz, nebo jinou kvalifikaci a být držitelem funkční licence České lékařské komory stanoví stavovský předpis ČLK č. 12, o funkčních licencích. Jde zejména o některé specializované endoskopické metody, některé výkony intervenční kardiologie a invazivní diagnostické kardiologie, diagnostické léčebné metody v oboru intervenční angiologie, kolposkopickou expertizu apod.

Za poskytování zdravotní péče lékařem s patřičnou předepsanou kvalifikací odpovídá v nestátních zdravotnických zařízeních včetně krajských a obecních nemocnic odborný zástupce nestátního zdravotnického zařízení, v případě fakultních nemocnic přednosta a primář příslušné kliniky.

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

> Ambulantní lékař v nemocnici

Působení soukromého ambulantního lékaře v nemocnici může být pro obě strany výhodné a přínosné, na druhé straně to přináší někdy značné právní problémy a rizika, které však lze eliminovat dodržením určitých právních zásad této spolupráce.

Například pro gynekologické pacientky je jistě výhodou, pokud jejich ošetřující ambulantní lékař, který je soukromým provozovatelem nestátního zdravotnického zařízení v oboru gynekologie a porodnictví, má „nemocniční zázemí“, vykonává služby v příslušné spádové nemocnici nebo na určité klinice, kde lze pacientku v případě potřeby hospitalizovat, operovat, provést porod a zde si může příslušný ošetřující ambulantní lékař svoji pacientku „pohlídat“, „odrodit“ nebo dohlédnout na průběh hospitalizace, např. v případě zánětlivých gynekologických onemocnění spojených s hospitalizací. Totéž platí o celé řadě dalších oborů ambulantních specialistů. Někteří špičkoví urologové nebo chirurgové provozují soukromou ambulantní praxi a vedle toho působí jako operatři v nemocnici, takže pacient, kterého mají v ambulantní specializované péči, si může vyžádat provedení operace právě od svého ambulantního lékaře, o jehož erudici nemá pochybnosti. Jde jistě o dohodnutou službu nad rámec práv, která pojištěnec má v systému veřejného zdravotního pojištění, a lze za ni sjednat zcela legálně dohodnutou odměnu (jak konstatoval již v roce 1996 Ústavní soud).

Pro příslušného soukromého ambulantního specialistu je příjemné, že může svým pacientům nabídnout svou péči, případně svůj zákrok i v případě, že jsou hospitalizováni, pro vedení nemocnice bývá někdy služba plně kvalifikovaného kolegy-ambulantního specialisty jediným řešením, jak vyřešit ústavní pohotovostní služby nebo jak dobře obsadit operační týmy. Existuje několik možných právních forem této spolupráce, tak aby zejména byly vyjasněny kompetence a odpovědnost za pacienta. Pokud tomu tak není a probíhá jakási „divoká spolupráce“, která nemá patřičný právní základ, může v praxi dojít k mnoha nepříjemným problémům s právními dopady. Osobně několik takových případů znám.

Druhoatestovaný gynekolog a porodník, který měl svou soukromou praxi, současně na malý úvazek působil v okresní nemocnici. Svou pacientku, která měla rodit, se rozhodl si v nemocnici pohlídat, ačkoli oficiálně neměl předepsanou službu. Sloužícím mladším lékařům však bylo známo, že příslušná pacientka je pacientkou staršího druhoatestovaného kolegy, který o ni pečoval, a ponechávali tedy péči na něm.

Lékař však neměl službu na oddělení, byť zde o svoji pacientku určitou dobu pečoval a dával jí například injekce. Poté, aniž komukoli sdělil, že se musí vzdát, si odešel vyřizovat některé soukromé záležitosti. Jeho mladší kolegové ve službě ponechávali péči o pacientku na něm a nevěděli, že je momentálně mimo oddělení a mimo nemocnici. Mezitím se stav pacientky významně zhoršil, a když se lékař vrátil, byla již situace kritická a skončila potratem. Celá věc měla dohru v podobě trestního stíhání jak na soukromého lékaře sloužícího v nemocnici, tak na mladšího lékaře ve službě, kteří byli obviněni, že péči o pacientku zanedbali. Stejně byl však obviněn i jejich soukromý kolega, který se o pacientku „staral – nestaral“. Podobných příkladů by bylo možno doložit za poslední léta několik.

V zájmu prevence podobných problémů je třeba ujasnit si právní postavení soukromého lékaře působícího rovněž v nemocnici. Jednou možností je pracovní poměr na částečný úvazek nebo dohoda o pracovní činnosti, případně i dohoda o provedení práce (například jedné operace nebo jednoho porodu).

V takovém případě však příslušný soukromý lékař ztrácí postavení soukromého nezávislého poskytovatele zdravotní péče a stává se zaměstnancem zdravotnického zařízení, musí po dobu, kdy v něm vykonává práci, respektovat pokyny nadřízených, dodržovat pracovní dobu, nevzdalovat se z pracoviště a je věcí jeho primáře nebo jiného příslušného nadřízeného, zda ho pověří pouze péčí o konkrétního pacienta nebo pacientku, nebo bude například vedoucím ústavní pohotovostní služby s odpovědností za všechny hospitalizované pacienty na oddělení apod. Ze soukromého lékaře se tak na určitou, přesně vymezenou dobu stává zaměstnanec ústavního zdravotnického zařízení. Za škodu způsobenou pacientovi neodpovídá tento lékař, ale odpovídá za ni příslušná nemocnice. Pokud dojde například k poškození zdraví nebo k úmrtí pacienta v důsledku případné chyby, které se dopustil ve službě lékaře, který je jinak soukromým lékařem, pak by jeho zaměstnavatel mohl požadovat od něho příspěvek k náhradě škody odpovídající 4,5násobku jeho průměrného měsíčního výdělku, který získal ať již vedlejším pracovním poměrem, nebo dohodou o pracovní činnosti v příslušné nemocnici. Jinak by odpovědnost ležela na příslušné nemocnici, trestní odpovědnost by pochopitelně nesl příslušný lékař.

Poněkud složitější, ale v praxi také akceptovatelné a mnohde realizované jsou takové formy spolupráce, kdy si soukromý lékař pronajme určité prostory v nemocnici, na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti si zaměstná se souhlasem vedení nemocnice zdravotní sestry nebo další zaměstnance a pronajme si rovněž věci movité, např. vybavení operačního sálu nebo ambulance. Pak v nemocnici poskytuje příslušnou zdravotní péči (například provádí porody, operuje apod.) sám, svým jménem a na svou odpovědnost. Za škodu způsobenou pacientovi odpovídá jeho nestátní zdravotnické zařízení, nikoli nemocnice. Příslušný pacient musí pochopitelně být srozuměn s tím, že není v péči nemocnice, ale je v péči nestátního zdravotnického zařízení, které má v nemocnici pronajatý prostor a provádí zde výkony, které v prostorách běžné ambulance provádět nelze. Jde-li o pravidelnou spolupráci soukromého lékaře s nemocnicí, je vhodné rozšířit si registraci nestátního zdravotnického zařízení i na provádění výkonů v příslušné nemocnici, na základě nájemní nebo obdobné smlouvy. Soukromý lékař hradí nemocnici nájemné, platí mzdu např. na základě dohody o provedení práce zdravotním sestrám nebo dalším pracovníkům a sám účtuje odměnu za příslušný výkon zdravotní pojišťovně. S pacientem může mít pochopitelně uzavřenou smlouvu o poskytování dohodnutých služeb nehraných ze zdravotního pojištění, kdy pacient nehradí příslušný výkon, ten hradí vždy zdravotní pojišťovna, ale hradí nadstandard spočívající ve volbě příslušného operátora, případně ve stanovení termínu výkonu tak, jak vyhovuje pacientovi. Tato forma spolupráce soukromého ambulantního lékaře s nemocnicí je po právní stránce náročnější, je však možná, a pokud je uzavřena náležitá smlouva, která pamatuje na všechny aspekty, pak se takové spolupráce rovněž netřeba obávat.

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

Předplatné časopisu Informace pro lékařské praxe pro rok 2011

činí **1245 Kč** (včetně DPH)

**Předplacením časopisu
Informace pro lékařské praxe
pro rok 2011 si zajistíte:**

**6 čísel časopisu,
a monotematické přílohy.**

Na vyžádání zašleme elektronický archiv 2010.

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.**

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

Za vydavatele časopisu
Mgr. Alena Švejnová