

# ABECEDA MZDOVÉ ÚČETNÍ

JUDr. Bořivoj Šubrt, JUDr. Zdeňka Leiblová, Věra Příhodová,  
Ing. Alena Skoumalová, Ing. Antonín Daněk, Helena Příkrylová,  
Růžena Šimčíková, JUDr. Dana Lukešová, Jana Dorčáková, JUDr. Martin Mikyska



- osobní a mzdová agenda
- pracovněprávní a mzdové minimum
- průměrný výdělek
- srážky ze mzdy
- povinnosti zaměstnavatelů k Úřadu práce a vzájemné vztahy
- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistné na důchodové spoření
- zdravotní pojištění
- pojistné na sociální zabezpečení
- dávky nemocenského pojištění
- důchodové pojištění
- náhrada škody a bezdůvodné obohacení
- odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání
- přehled důležitých údajů

24. aktualizované vydání  
edice práce | mzdy | pojištění

# 2014

Měsíc	Dny v týdnu							Týden Prac. dnů	Měsíc		Čtvrtl. dnů hodin	
	P	Ú	S	Č	P	S	N		číslo	dnů		pracovních hodin
LEDEN			1	2	3	4	5	1	2	176	I. 184** 63 +1*	
	6	7	8	9	10	11	12	2	5	184**		
	13	14	15	16	17	18	19	3	5	22		
	20	21	22	23	24	25	26	4	5	165		
	27	28	29	30	31			5		172,5**		
ÚNOR	3	4	5	6	7	8	9	6	5	160	20 504 512** (8 h.)	
	10	11	12	13	14	15	16	7	5	150		
	17	18	19	20	21	22	23	8	5	2		
	24	25	26	27	28			9		3		
	3	4	5	6	7	8	9	10	5	168		
BŘEZEN	10	11	12	13	14	15	16	11	5	157,5	3 472,5 480** (7,5 h.)	
	17	18	19	20	21	22	23	12	5	21		
	24	25	26	27	28	29	30	13	5	4		
	31							14		168		
	7	8	9	10	11	12	13	15	5	176**		
DUBEN	14	15	16	17	18	19	20	16	5	21	II. 157,5 165** 62 +3*	
	21	22	23	24	25	26	27	17	4	21		
	28	29	30					18	3	157,5		
	5	6	7	8	9	10	11	19	4	160		
	12	13	14	15	16	17	18	20	5	176**		
KVĚTEN	19	20	21	22	23	24	25	21	5	20	5 496 520** (8 h.)	
	26	27	28	29	30	31		22	5	150		
								22		155**		
	2	3	4	5	6	7	8	23	5	168		
	9	10	11	12	13	14	15	24	5	21		
ČERVEN	16	17	18	19	20	21	22	29	5	168	6 465 487,5** (7,5 h.)	
	23	24	25	26	27	28	29	26	5	157,5		
	30							27	1			
								27				
								27				

Měsíc	Dny v týdnu							Týden Prac. dnů	Měsíc		Čtvrtl. dnů hodin	
	P	Ú	S	Č	P	S	N		číslo	dnů		pracovních hodin
SRPEN	4	5	6	7	8	9	10	32	5	168	III. 184 172,5 66	
	11	12	13	14	15	16	17	33	5	157,5		
	18	19	20	21	22	23	24	34	5	8		
	25	26	27	28	29	30	31	35	5	21		
	1	2	3	4	5	6	7	36	5	176		
ZÁŘÍ	8	9	10	11	12	13	14	37	5	165	9 176 495 (7,5 h.)	
	15	16	17	18	19	20	21	38	5	22		
	22	23	24	25	26	27	28	39	5	165		
	29	30						40	2	176		
	6	7	8	9	10	11	12	41	5	184**		
ŘÍJEN	13	14	15	16	17	18	19	42	5	22	IV. 10 165 172,5** 61 +5*	
	20	21	22	23	24	25	26	43	5	22		
	27	28	29	30	31			44	4	165		
	3	4	5	6	7	8	9	45	5	172,5**		
	10	11	12	13	14	15	16	46	5	152		
LISTOPAD	17	18	19	20	21	22	23	47	4	160**	11 19 +1* 488 528** (8 h.)	
	24	25	26	27	28	29	30	48	5	142,5		
	1	2	3	4	5	6	7	49	5	150**		
	8	9	10	11	12	13	14	50	5	160**		
	15	16	17	18	19	20	21	51	5	19		
PROSINEC	22	23	24	25	26	27	28	52	2	20	12 20 +3* 457,5 495** (7,5 h.)	
	29	30	31					53	2	150		
								53		172,5**		
								53		160		
								53		184**		

Rok má 252 pracovních dnů, tj. 2 016 pracovních hodin / 8 h. Prac. dnů: 8 16 24 32 40 48 56 64 72 8 9  
 \* Placený svátek  
 \*\* Fond prac. doby vč. placených svátků

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

JUDr. Bořivoj Šubrt	kapitola 1, 2, 3, 4, 11
JUDr. Zdeňka Leiblová	kapitola 5
Věra Příhodová, Ing. Alena Skoumalová	kapitola 6
Ing. Antonín Daněk	kapitola 7
Helena Přikrylová, Růžena Šimčíková	kapitola 8, 9
JUDr. Dana Lukešová	kapitola 10.1 až 10.6, 10.8
Jana Dorčáková	kapitola 10.7
JUDr. Martin Mikyska	kapitola 12

V případě, že dojde k významným legislativním změnám v období mezi jednotlivými vydáními publikace, vyhledejte její aktualizaci na našich internetových stránkách

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

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání  
[anag@anag.cz](mailto:anag@anag.cz), tel.: 585 757 411



- © Ing. Antonín Daněk, Jana Dorčáková, JUDr. Zdeňka Leiblová,  
JUDr. Dana Lukešová, JUDr. Martin Mikyska, Věra Příhodová,  
Helena Přikrylová, Ing. Alena Skoumalová, Růžena Šimčíková, JUDr. Bořivoj Šubrt, 2014  
© Nakladatelství ANAG, 2014

ISBN 978-80-7263-851-2

# OBSAH

<b>1. OSOBNÍ A MZDOVÁ AGENDA .....</b>	<b>13</b>
1.1 OBECNĚ K OSOBNÍ EVIDENCI .....	15
1.2 JAKÁ OSOBNÍ DATA LZE A NELZE VYŽADOVAT .....	16
1.3 ÚDAJE POTŘEBNÉ PRO PŘIJETÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ .....	17
1.4 OSOBNÍ SPIS .....	18
1.5 OCHRANA OSOBNÍCH DAT .....	18
1.5.1 Obecná pravidla .....	18
1.5.2 Souhlas zaměstnance a výjimky z něj .....	19
1.5.3 Citlivé údaje .....	19
1.5.4 Používání osobních údajů .....	20
1.5.5 Údaje o zájemcích o práci u zaměstnavatele .....	21
1.5.6 Používání rodného čísla .....	21
1.5.7 Postup při a po skončení zaměstnání .....	22
1.5.8 Další povinnosti .....	22
1.6 OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A SOUKROMÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	23
<b>2. PRACOVNĚPRÁVNÍ A MZDOVÉ MINIMUM .....</b>	<b>25</b>
Slovníček .....	25
2.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY – ZÁKLADNÍ PRAVIDLA .....	30
2.1.1 Co jsou pracovněprávní vztahy .....	30
2.1.2 Závislá práce .....	30
2.1.3 Vazba na občanský zákoník .....	31
2.1.4 Co není zakázáno, je dovoleno .....	32
2.1.4.1 Možnost odchýlit se od zákona .....	32
2.1.4.2 Způsoby odchýlné úpravy a její limity .....	33
2.1.4.3 Rozdíly mezi podnikatelskou a rozpočtovou sférou .....	34
2.1.4.4 Daňové aspekty možnosti odchýlit se od zákona .....	35
2.1.4.5 Kdy je zakázáno se odchýlit .....	35
2.1.5 Právní jednání .....	36
2.1.6 Počítání času .....	38
2.1.7 Základní zásady pracovněprávních vztahů a s nimi související pravidla .....	39
2.1.8 Tzv. pracovní kázeň .....	40
2.1.9 Doručování písemností .....	41
2.1.10 Pracovnělékařská služba .....	42
2.2 PRACOVNÍ POMĚR .....	44
2.2.1 Vznik pracovního poměru .....	44
2.2.2 Náležitosti pracovní smlouvy .....	45
2.2.2.1 Pracovní poměr na dobu určitou .....	46
2.2.2.2 Zkušební doba .....	48
2.2.2.3 Konkurenční doložka .....	49
2.2.3 Individuální informace o právech a povinnostech .....	50
2.2.4 Jmenování vedoucích zaměstnanců, odvolání a vzdání se pracovní pozice .....	50
2.2.4.1 Jmenování podle současného ZP .....	51
2.2.4.2 Přejícná ustanovení ke jmenování .....	51
2.2.4.3 Obsazování manažerských pozic v tzv. podnikatelské sféře .....	52
2.2.4.4 Odvolání a vzdání se pracovní pozice .....	52
2.2.5 Změny pracovního poměru .....	53
2.2.5.1 Převedení na jinou práci .....	53
2.2.5.2 Pracovní cesta a přeložení .....	54
2.2.5.3 Dočasné přidělení zaměstnance mimo agenturní zaměstnání .....	54
2.2.6 Skončení pracovního poměru .....	55
2.2.6.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	55
2.2.6.2 Výpověď .....	55
2.2.6.3 Zákaz výpovědi .....	58

2.2.6.4	Ostatní způsoby skončení pracovního poměru .....	58
2.2.6.5	Hromadné propouštění .....	60
2.2.6.6	Odstupné při skončení pracovního poměru .....	60
2.2.6.7	Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru .....	61
2.2.6.8	Obsah potvrzení o zaměstnání .....	61
2.2.6.9	Potvrzení pro Úřad práce ČR .....	62
2.2.6.10	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru .....	63
2.2.7	Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele .....	63
2.3	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR .....	64
2.3.1	Dohoda o provedení práce .....	65
2.3.2	Dohoda o pracovní činnosti .....	65
2.3.3	Pracovní podmínky u dohod .....	65
2.4	AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ – DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI .....	66
2.5	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU .....	67
2.5.1	Délka pracovní doby, přestávky v práci .....	67
2.5.2	Rozvržení pracovní doby .....	68
2.5.3	Konto pracovní doby .....	70
2.5.4	Některé další parametry pracovní doby .....	72
2.5.5	Evidence pracovní doby .....	72
2.5.6	Zvláštnosti v dopravě a u jiných činností .....	73
2.5.7	Práce přesčas .....	74
2.6	DOVOLENÁ .....	74
2.6.1	Druhy dovolené a její délka .....	74
2.6.1.1	Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část .....	74
2.6.1.2	Dovolená při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a při její změně .....	75
2.6.1.3	Další druhy dovolené .....	77
2.6.1.4	Krácení dovolené .....	78
2.6.1.5	Dovolená při kratší pracovní době .....	78
2.6.2	Čerpání dovolené .....	79
2.6.3	Náhrada mzdy za dovolenou .....	80
2.6.4	Výpočty poměrných částí nároků .....	80
2.7	PŘEKÁŽKY V PRÁCI A JEJICH PLACENÍ, SOUVISLOST S PĚČÍ O KVALIFIKACI .....	82
2.7.1	Překážky na straně zaměstnance .....	82
2.7.1.1	Důležité osobní překážky v práci, včetně mateřské a rodičovské dovolené .....	82
2.7.1.2	Náhrada mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény .....	84
2.7.1.3	Kontroly dočasné práce neschopných ze strany zaměstnavatelů .....	88
2.7.1.4	Překážky z důvodů obecného zájmu, souvislost s odborným rozvojem zaměstnanců .....	90
2.7.1.5	Společná pravidla pro překážky na straně zaměstnance .....	92
2.7.1.6	Jiné případy překážek v práci na straně zaměstnance .....	93
2.7.1.7	Neomluvená absence .....	93
2.7.2	Překážky na straně zaměstnavatele .....	93
2.8	ODMĚŇOVÁNÍ .....	94
2.8.1	Mzda, plat a jiné odměny, co je a co není mzdou či platem .....	94
2.8.2	Minimální mzda .....	96
2.8.3	Zaručená mzda a její nejnižší úroveň .....	96
2.8.4	Mzda .....	97
2.8.5	Plat ve veřejných službách a správě .....	100
2.8.6	Společná pravidla pro poskytování mzdy a platu .....	104
2.8.6.1	Splatnost a výplata mzdy .....	104
2.8.6.2	Prodlení při výplatě mzdy, promlčení .....	107
2.8.6.3	Náhradní volno za práci přesčas a ve svátek a některé další otázky kompenzace této práce; tzv. placený svátek .....	111
2.8.7	Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	114
2.9	CESTOVNÍ A JINÉ NÁHRADY A POŽITKY .....	115
2.9.1	Cestovní náhrady .....	115

2.9.2	Náhrady dalších výdajů souvisejících s výkonem práce .....	117
2.9.3	Závodní stravování .....	118
2.10	INSPEKCE PRÁCE .....	119
2.10.1	Co může inspekce práce kontrolovat .....	119
2.10.2	Koho může inspekce práce kontrolovat .....	119
2.10.3	Organizační struktura a místní příslušnost .....	120
2.10.4	Práva a povinnosti inspektorů a kontrolovaných osob .....	120
2.10.5	Za co lze a za co nelze uložit pokutu .....	121
2.10.5.1	Co jsou přestupky a správní delikty .....	121
2.10.5.2	P/SD na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance .....	121
2.10.5.3	P/SD na úseku rovného zacházení .....	122
2.10.5.4	P/SD na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	122
2.10.5.5	P/SD na úseku odměňování zaměstnanců .....	122
2.10.5.6	P/SD na úseku náhrad .....	123
2.10.5.7	P/SD na úseku pracovní doby .....	123
2.10.5.8	P/SD na úseku dovolené .....	124
2.10.5.9	P/SD na úseku bezpečnosti práce .....	124
2.10.5.10	P/SD na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců .....	124
2.10.5.11	P/SD na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví .....	125
2.10.5.12	P/SD na úseku vyhrazených technických zařízení .....	125
2.10.5.13	P/SD na úseku agenturního zaměstnávání .....	125
2.10.5.14	P/SD na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte .....	125
2.10.6	Další pravidla pro ukládání pokut .....	125
<b>3.</b>	<b>PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK .....</b>	<b>126</b>
3.1	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK HRUBÝ A ČISTÝ .....	127
3.2	HRUBÁ MZDA .....	128
3.2.1	Co je a co není započitatelné .....	128
3.2.2	Části mzdy poskytované za delší období .....	129
3.3	ODPRACOVANÁ DOBA .....	131
3.4	ROZHODNÉ OBDOBÍ .....	133
3.5	PRAVDĚPODOBNÝ VÝDĚLEK .....	134
3.6	FORMY PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU .....	135
3.6.1	Průměrný hodinový výdělek .....	135
3.6.2	Průměrný měsíční výdělek .....	136
3.7	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK U KONTA PRACOVNÍ DOBY .....	138
3.8	REDUKOVANÝ PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK A NÁHRADA MZDY PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI NEBO KARANTĚNĚ .....	140
3.8.1	Redukovaný průměrný výdělek pro náhradu mzdy .....	140
3.8.2	Redukční hranice pro nemocenské pojištění .....	141
3.8.3	Redukční hranice pro náhradu mzdy .....	142
3.8.4	Postup redukce .....	142
3.8.5	Hodinová výše náhrady mzdy .....	143
3.9	NĚKTERÉ DALŠÍ OTÁZKY ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU .....	144
3.10	PŘEHLED POUŽÍVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU .....	145
<b>4.</b>	<b>SRÁŽKY ZE MZDY .....</b>	<b>149</b>
4.1	OKRUH PŘÍJMŮ, Z NICHŽ SE SRÁŽKY PROVÁDĚJÍ .....	149
4.2	KDY LZE ZE MZDY SRÁŽET .....	151
4.2.1	Srážky v případech stanovených zákonem .....	151
4.2.1.1	Kdy si zaměstnavatel může srazit pro sebe bez souhlasu zaměstnance .....	151
4.2.1.2	Výkon rozhodnutí a exekuce .....	152
4.2.2	Dohody o srážkách ze mzdy .....	152
4.2.2.1	Dohody o srážkách ze mzdy uzavírané do roku 2013 .....	152
4.2.2.2	Dohody o srážkách ze mzdy uzavírané od roku 2014 podle NOZ .....	154

4.2.3	Srážky odborových členských příspěvků .....	156
4.3	POŘADÍ SRÁŽEK ZE MZDY .....	156
4.4	ZVLÁŠTNOSTI PŘI VÝKONU SOUDNÍCH A ÚŘEDNÍCH ROZHODNUTÍ.....	157
4.4.1	Srážky k oddlužení při tzv. osobním bankrotu .....	161
4.5	SRÁŽKY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ.....	163
4.6	POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY A JEJICH ROZSAH.....	165
4.7	ZAPOČTENÍ POHLEDÁVKY ZAMĚSTNAVATELE .....	170
<b>5.</b>	<b>POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ K ÚŘADU PRÁCE A VZÁJEMNÉ VZTAHY .....</b>	<b>172</b>
	Slovníček .....	173
5.1	PRÁVO OBČANA NA ZAMĚSTNÁNÍ .....	175
5.1.1	Poradenství v pracovněprávních vztazích .....	176
5.2	ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ A ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ EU .....	176
5.2.1	Povolení k zaměstnání cizinců .....	178
5.2.2	Kontrolní činnost při zaměstnávání cizinců.....	182
5.3	ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	183
5.3.1	Zaměstnávání osob ve třetím stupni invalidity.....	183
5.3.2	Zaměstnávání osob v prvním nebo druhém stupni invalidity.....	183
5.3.3	Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných .....	184
5.3.4	Chráněná pracovní místa .....	185
5.3.5	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	186
5.3.6	Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s ÚP ve vztahu k osobám zdravotně postiženým.....	188
5.3.7	Přestupky a správní delikty při zaměstnávání osob zdravotně postižených.....	188
5.3.8	Povinný podíl zaměstnávání oso se zdravotním postižením .....	188
5.3.9	Slevy na daních pro zaměstnance a zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených .....	191
5.4	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	192
5.4.1	Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání.....	192
5.4.2	Investiční pobídky.....	193
5.4.3	Veřejně prospěšné práce .....	193
5.4.4	Společensky účelná pracovní místa.....	194
5.4.5	Příspěvek na zapracování.....	195
5.4.6	Příspěvek překlenovací.....	195
5.4.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	195
5.4.8	Žádosti o příspěvky a podmínky k uzavření dohody.....	195
5.5	ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	196
5.5.1	Zprostředkování zaměstnání agenturami práce.....	196
5.5.2	Částečná zaměstnanost v souběhu s evidencí uchazeče .....	198
5.6	INSOLVENCE ZAMĚSTNAVATELE .....	198
5.7	KONTROLNÍ ČINNOST V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI.....	199
5.7.1	Krajské pobočky ÚP a GR ÚP.....	199
5.7.2	Celní úřady.....	199
5.7.3	Působnost inspektorátů práce.....	200
5.7.4	Postup při kontrole a průběh kontroly.....	200
5.7.5	Zjištěná porušení a řešení správních deliktů a přestupků v kontrole .....	201
5.7.6	Ukládané pokuty.....	202
<b>6.</b>	<b>DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A POJISTNÉ NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ .....</b>	<b>203</b>
	Slovníček .....	204
6.1	PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI .....	208
6.2	PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI, KTERÉ NEJSOU PŘEDMĚTEM DANĚ .....	212
6.3	PŘÍJMY OSVOBOZENÉ OD DANĚ .....	215
6.4	ZÁKLAD DANĚ VZTAHUJÍCÍ SE K PŘÍJMŮM ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI .....	221
6.5	ZPŮSOB ZDANĚNÍ .....	224

6.6	VÝPOČET MĚSÍČNÍ DAŇOVÉ POVINNOSTI .....	226
6.7	NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ .....	229
6.7.1	Bezúplatná plnění (dřívě dary) .....	229
6.7.2	Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období .....	231
6.7.3	Příspěvek na penzijní pojištění .....	233
6.7.4	Pojistné na soukromé životní pojištění zaplacené na zdaňovací období .....	234
6.7.5	Odpočet členských příspěvků zaplacených odborové organizaci .....	235
6.7.6	Odpočet úhrady za zkoušky .....	236
6.7.7	Daňoví nerezidenti .....	236
6.8	SLEVY NA DANI .....	236
6.8.1	Základní sleva na poplatníka .....	236
6.8.2	Na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti .....	237
6.8.3	Základní sleva na invaliditu .....	238
6.8.4	Rozšířená sleva na invaliditu .....	239
6.8.5	Sleva na držitele průkazu ZTP/P .....	239
6.8.6	Sleva na studenta .....	240
6.8.7	Slevy na dani u nerezidentů .....	241
6.9	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ .....	241
6.10	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ U NEREZIDENTŮ .....	250
6.11	ODVODY DANĚ .....	251
6.11.1	Záloha na daň z příjmu .....	251
6.11.2	Úprava daňové povinnosti o daňové zvýhodnění .....	251
6.11.3	Srážková daň .....	251
6.12	DALŠÍ POVINNOSTI PLÁTCŮ .....	251
6.12.1	Náležitosti mzdového listu .....	252
6.13	LHŮTY NA VRÁCENÍ NEBO VYBRÁNÍ PŘEPLATKŮ A NEDOPLATKŮ .....	253
6.14	PROHLÁŠENÍ .....	255
6.15	ZPŮSOB PROKAZOVÁNÍ NEZDANITELNÝCH ČÁSTÍ ZÁKLADU DANĚ, SLEVY NA DANI A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ .....	256
6.15.1	Nezdanitelné části základu daně .....	256
6.15.2	Slevy na dani .....	257
6.15.3	Daňové zvýhodnění .....	257
6.16	ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ .....	258
6.16.1	Roční sazba daně (pro příjem za rok 2014) .....	260
6.16.2	Odpočty nezdanitelných částí základu daně při ročním zúčtování záloh za rok 2014 .....	265
6.16.3	Slevy na dani při ročním zúčtování za rok 2014 .....	265
6.17	TISKOPISY VYÚČTOVÁNÍ DANĚ .....	266
6.17.1	Výkaz vyúčtování daně vybrané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických (právnických) osob (MFIN 5466 vzor č. 16) .....	267
6.17.2	Výkaz vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti (MFIN 5459 vzor č. 19) .....	275
6.18	DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ – II. PILÍŘ DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU .....	290
6.18.1	Doplňkové penzijní spoření (III. pilíř důchodového systému) .....	290
6.18.2	Důchodové spoření (II. pilíř důchodového systému, neboli opt-out) .....	290
6.18.3	Tiskopisy .....	296
<b>7.</b>	<b>ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>305</b>
	Slovníček .....	306
7.1	OSOBNÍ ROZSAH ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ .....	309
7.1.1	Cizinci a veřejné zdravotní pojištění .....	310
7.1.2	Princip jednoho pojištění .....	311
7.1.3	Nezaopatření rodinní příslušníci .....	312
7.1.4	Ukončení doby, po kterou cizí pracovník podléhá českým právním předpisům zdravotního pojištění .....	312
7.1.5	Souběžný výkon zaměstnání .....	313
7.1.6	Nároky osob z tzv. třetích zemí .....	314



7.2	VOLBA ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY .....	314
7.2.1	Změna zdravotní pojišťovny .....	314
7.2.2	Povinnosti zaměstnavatele .....	315
7.2.3	Postup při změně zdravotní pojišťovny .....	315
7.2.4	Průkaz pojištěnce .....	316
7.2.5	Dlouhodobý pobyt občana v zahraničí .....	317
7.2.6	Práva pojištěnců veřejného zdravotního pojištění .....	318
7.2.7	Povinnosti pojištěnců veřejného zdravotního pojištění .....	319
7.2.8	Příslušnost ke zdravotní pojišťovně – písemnosti vystavované zaměstnavatelem i zaměstnancem .....	320
7.2.9	Zastupy zaměstnavatele v souvislosti se změnou zdravotní pojišťovny .....	321
7.3	PLÁTČI POJIŠTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	322
7.3.1	Stát .....	322
7.3.1.1	Změna u rodičovské dovolené od 1. 4. 2012 .....	327
7.3.1.2	Rozšíření kategorie osob, za které je plátcem pojistného stát .....	328
7.3.1.3	Zaměstnání v období čerpání předdůchodu .....	328
7.3.1.4	Změna v soustavné přípravě na budoucí povolání na vysoké škole .....	328
7.3.1.5	Jednoleté kurzy cizích jazyků s denní výukou .....	329
7.3.1.6	Platba pojistného státem .....	329
7.3.2	Zaměstnavatelé a zaměstnanci .....	329
7.3.2.1	Zaměstnavatel .....	329
7.3.2.2	Pojištěnec .....	329
7.3.2.3	Zvláštní skupiny zaměstnanců .....	331
7.3.2.4	Pracovněprávní vztahy a souběh činností .....	332
7.4	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VE STYKU SE ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNOU .....	339
7.4.1	Formulář Přihláška a evidenční list zaměstnavatele .....	340
7.4.2	Kódy změn používaných při vyplňování Hromadných oznámení zaměstnavatele .....	341
7.4.3	Členové statutárních orgánů .....	346
7.4.4	Absence kódu na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele .....	347
7.4.5	Důchodci ze Slovenska .....	347
7.4.6	Výkon pěstounské péče .....	347
7.4.7	Počítání času .....	348
7.5	VÝPOČET POJIŠTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	349
7.5.1	Vyměřovací základ a kontrolní činnost zdravotních pojišťoven .....	349
7.5.1.1	Vyměřovací základ – aktuálně platná právní úprava (tj. od 1. 1. 2014) .....	349
7.5.1.2	Příjmy daní nepodléhající nebo od daně osvobozené .....	350
7.5.2	Výše pojistného a sankce .....	350
7.5.2.1	Rozhodné období .....	351
7.5.2.2	Výpočet pojistného a jeho zaokrouhlování .....	351
7.5.2.3	Minimální mzda ve zdravotním pojištění .....	352
7.5.3	Zaměstnanec s více pracovními poměry, kdy alespoň v jednom z nich dosahuje minimální mzdy .....	356
7.5.4	Odvod pojistného ze skutečné výše příjmu .....	359
7.5.5	Výdělečná činnost osob, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, v příkladech na rok 2014 .....	360
7.5.6	Minimální vyměřovací základ a odpočty ve zdravotním pojištění .....	361
7.5.7	Společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným .....	365
7.5.8	Maximální vyměřovací základ zaměstnance .....	366
7.5.9	Pracovní volno bez náhrady příjmu a neomluvená absence .....	367
7.5.10	Zaměstnavatel neplatí pojistné .....	369
7.5.11	Péče o dítě a navazující neplacené volno .....	370
7.5.12	Nemoc zaměstnance .....	370
7.5.13	Minimální vyměřovací základ a vystavování potvrzení ze strany zaměstnavatele .....	371
7.5.14	Osoby bez zdanitelných příjmů .....	372
7.5.15	Přeplatek ve zdravotním pojištění .....	372
7.5.16	Vzory písemností pro zaměstnavatele a zaměstnance .....	374

7.5.17	Náhrada mzdy .....	376
7.5.18	Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	378
7.5.19	Praktické rady pro zaměstnavatele .....	379
7.5.20	Ukončení činnosti zaměstnavatele .....	381
7.6	ODVOD POJISTNÉHO ZA ZAMĚSTNANCE .....	382
7.6.1	Zaměstnavatelé a penále .....	383
7.6.1.1	Výše penále .....	383
7.6.1.2	Podání odvolání do platebního výměru .....	384
7.6.1.3	Podání žádosti o odstranění tvrdosti do platebního výměru .....	384
7.6.1.4	Příklad textu žádosti o prominutí penále .....	385
7.6.2	Kontrola u zaměstnavatele .....	385
7.6.2.1	Plná moc .....	387
7.6.2.2	Kontroly z vyúčtování .....	387
7.6.3	Splácení dluhů .....	388
7.7	OSOBY SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	388
7.8	PŘEHLEDY ZAMĚSTNAVATELŮ VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ .....	389
7.9	DOKLADY VYŽADOVANÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNOU .....	391
<b>8.</b>	<b>POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ .....</b>	<b>393</b>
	Slovníček .....	393
8.1	POPLATNÍCI POJISTNÉHO .....	397
8.1.1	První skupina poplatníků .....	397
8.1.2	Druhá skupina poplatníků .....	398
8.1.3	Třetí skupina poplatníků .....	408
8.1.4	Čtvrtá skupina poplatníků .....	409
8.1.5	Pátá skupina poplatníků .....	409
8.2	VÝPOČET A ODVOD POJISTNÉHO .....	410
8.2.1	Rozhodné období .....	410
8.2.2	Vyměřovací základ .....	410
8.2.3	Sazby pojistného .....	419
8.2.4	Odvod pojistného a jeho splatnost .....	424
8.2.4.1	Sankce .....	428
8.2.4.2	Uschovávání účetních záznamů .....	429
<b>9.</b>	<b>DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>430</b>
	Slovníček .....	430
9.1	NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ .....	432
9.1.1	Okruh pojištěných osob .....	432
9.1.2	Oznamovací povinnosti zaměstnavatelů .....	434
9.1.3	Podmínky účasti zaměstnanců na pojištění .....	439
9.1.4	Pojištění při zaměstnání malého rozsahu .....	440
9.1.5	Účast zaměstnanců na pojištění .....	451
9.2	PODMÍNKY NÁROKU NA DÁVKY A JEJICH VÝPLATU .....	457
9.2.1	Uplatňování nároku na dávky nemocenského pojištění .....	457
9.2.2	OSSZ .....	458
9.2.3	Nárok na dávky v ochranné lhůtě .....	460
9.2.3.1	Dočasná pracovní neschopnost .....	461
9.2.3.2	Nárok na dávky za část dne .....	461
9.2.3.3	Pokračování pracovní neschopnosti .....	462
9.2.3.4	Nemocenské (a náhrada mzdy) v poloviční výši .....	462
9.2.3.5	Nemocenské při změně pobytu práce neschopného občana .....	462
9.2.3.6	Zpětné uznání DPN .....	462
9.2.3.7	Podpůrčí doba .....	463
9.2.3.8	Nemocenské a neplacené volno .....	464
9.3	TISKOPISY K UPLATNĚNÍ DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ .....	464
9.3.1	Uplatnění nároku na dávky nemocenského pojištění .....	467
9.4	ROZHODNÉ OBDOBÍ .....	468

9.4.1	Vyměřovací základ zaměstnance .....	469
9.4.2	Denní vyměřovací základ .....	469
9.4.3	Kalendářní dny rozhodného období – vyloučené dny .....	476
9.5	PŘÍLOHA K ŽÁDOSTI O ... (NEMOCENSKÉ, OŠETŘOVNÉ, PPM A VPTM) .....	478
9.6	NÁHRADA MZDY V DOBĚ PRVNÍCH 14 KALENÁŘNÍCH DNŮ DPN NEBO KARANTÉNY .....	483
9.7	POVINNÁ ELEKTRONICKÁ KOMUNIKACE V ROCE 2014 .....	488
<b>10.</b>	<b>DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>490</b>
	Slovníček .....	491
10.1	DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ A ÚKOLY ZAMĚSTNAVATELŮ .....	496
10.1.1	Základní povinnosti .....	496
10.1.2	Rozvedené a konkretizované povinnosti .....	496
10.1.3	Který zaměstnavatel plní povinnosti v důchodovém pojištění .....	496
10.1.4	Které záznamy a údaje zaměstnavatel vede o občanech pro účely důchodového pojištění .....	497
10.1.5	Úkoly zaměstnavatelů v některých případech .....	499
10.1.6	Žádosti o dávky důchodového pojištění .....	500
10.2	VĚK POTŘEBNÝ PRO NÁROK NA STAROBNÍ DŮCHOD .....	500
10.3	DOBA DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ A DOBA NÁHRADNÍ .....	502
10.3.1	Jak se doba pojištění a náhradní doba prokazuje .....	505
10.4	ŽÁDOST O STAROBNÍ DŮCHOD .....	506
10.4.1	Kdy se sepisuje žádost o starobní důchod .....	506
10.4.2	Sdělení údajů zaměstnavatelem v souvislosti s podanou žádostí o důchod zaměstnance .....	506
10.4.3	Žádost o zastavení – uvolnění – úpravu důchodu .....	507
10.5	ŽÁDOST O INVALIDNÍ DŮCHOD .....	508
10.5.1	Kdy se sepisuje žádost o invalidní důchod .....	508
10.5.2	Řízení o přiznání invalidního důchodu .....	508
10.6	ŽÁDOST O VDOVSKÉ, VDOVECKÉ A SIROTČÍ DŮCHODY (TZV. POZŮSTALOSTNÍ DÁVKY) .....	509
10.6.1	Kdy se sepisuje žádost o vdovský, vdovecký a sirotčí důchod .....	509
10.7	EVIDENČNÍ LIST DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ .....	510
10.7.1	Opravy .....	511
10.7.2	Trvání dvou (více) výdělečných činností jednoho pojištěnce u téhož zaměstnavatele .....	511
10.7.3	Stejnopisy ELDP .....	512
10.7.4	Vyplňování a zápis záznamů .....	512
10.7.5	Předkládání a odesílání ELDP .....	513
10.7.6	Záhlaví .....	514
10.7.7	Identifikace pojištěnce (oddíl 1. ELDP) .....	515
10.7.8	Průběh pojištění v daném roce (oddíl 2. ELDP) .....	516
10.7.8.1	Kód .....	517
10.7.8.2	Dny – nepojištěná doba (X křížky) .....	521
10.7.8.3	Vylouč. doby (Vyloučené doby) .....	523
10.7.8.4	Vyměřovací základ .....	524
10.7.8.5	Doby odečt. (Doby odečtené) .....	525
10.7.8.6	Celkem .....	525
10.7.9	Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy (oddíl 3. ELDP) .....	525
10.7.10	Příklady vyplňování ELDP .....	527
10.8	OHLAŠOVACÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELŮ O ZAMĚSTNANÝCH STAROBNÍCH DŮCHODCÍCH .....	540
10.8.1	Co se hlásí .....	540
10.8.2	Kdy se hlásí .....	541
10.8.3	Kam se hlásí .....	541
10.8.4	Základní náležitosti hlášení .....	541
10.8.5	Na čem se hlásí .....	541
10.8.6	Součinnost zaměstnavatele při kontrole zaměřené na plnění povinností zaměstnavatele v důchodovém pojištění .....	542

<b>11. NÁHRADA ŠKODY A BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ.....</b>	<b>544</b>
11.1 ČLENĚNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH ODPOVĚDNOSTNÍCH VZTAHU K NÁHRADĚ ŠKODY A NĚKTERÉ POJMY .....	545
11.2 KDY JDE O PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST .....	546
11.3 ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNANCE ZA ŠKODU .....	547
11.3.1 Obecná odpovědnost.....	548
11.3.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody .....	549
11.3.3 Odpovědnost za schodek – dohody o odpovědnosti .....	550
11.3.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.....	552
11.3.5 Společná pravidla odpovědnosti zaměstnance za škodu .....	553
11.3.6 Postup při uplatňování náhrady škody vůči zaměstnanci .....	554
11.4 ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNAVATELE ZA ŠKODU .....	555
11.4.1 Obecná odpovědnost.....	555
11.4.2 Pracovní úrazy a nemoci z povolání .....	556
11.4.3 Odpovědnost za škodu na odložených věcech.....	557
11.4.4 Jak posuzovat odpovědnost za škodu na dopravním prostředku .....	558
11.4.5 Odpovědnost při odvrácení škody .....	559
11.4.6 Společná pravidla odpovědnosti zaměstnavatele za škodu .....	559
11.5 BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ A ODPOVĚDNOST MZDOVÉ ÚČETNÍ.....	560
11.6 NÁHRADA ŠKODY U NĚKTERÝCH OSOB .....	561
11.6.1 AGENTURNÍ A NEAGENTURNĚ DOČASNĚ PŘIDĚLENÍ ZAMĚŠTNANCI .....	561
11.6.2 DALŠÍ ZVLÁŠTNOSTI .....	562
<b>12. ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ .....</b>	<b>563</b>
Slovníček .....	564
12.1 ÚVODEM K ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ V ROCE 2014 – ZMĚNY, VAZBY NA NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK .....	566
12.2 OBECNÉ OTÁZKY ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ .....	568
12.2.1 Pojem pracovní úraz .....	568
12.2.2 Evidence pracovních úrazů .....	569
12.2.3 Pojem nemoc z povolání.....	571
12.2.4 Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, oprávnění odborových organizací při pracovních úrazech ....	573
12.2.5 Sankce v oblasti zdravotní péče vynaložené na léčení pracovních úrazů a nemocí z povolání .....	574
12.2.6 Projednávání odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání se zaměstnanci a s odborovými organizacemi, kontrola odškodňování .....	575
12.2.7 Lhůty při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	575
12.2.8 Krácení odškodnění.....	577
12.3 JEDNOTLIVÉ NÁHRADY Z TITULU ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ .....	579
12.3.1 Náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění .....	579
12.3.2 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	581
12.3.3 Náhrada věcné škody .....	581
12.3.4 Průměrný (pravděpodobný) výdělek – základní veličina rozhodná pro odškodňování ztráty na výdělku .....	582
12.3.5 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	583
12.3.6 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (tzv. renta).....	585
12.3.6.1 Renta v některých zvláštních případech .....	588
12.3.6.2 Změny poměrů u poživatele renty .....	589
12.3.7 Náhrada škody pozůstalým.....	591
12.3.7.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením .....	591
12.3.7.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem .....	591
12.3.7.3 Jednorázové odškodnění pozůstalých .....	591
12.3.7.4 Náhrada věcné škody .....	592

12.3.7.5	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých .....	592
12.3.8	Valorizace průměrných výdělků pro účely odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání .....	593
12.3.9	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání .....	593
12.3.9.1	Škodná a pojistná událost v zákonném pojištění .....	594
12.3.9.2	Dva základní modely vztahů zaměstnavatel – zaměstnanec – pojišťovna při provádění zákonného pojištění .....	594
12.3.9.3	Náhrada nákladů na mimosoudní a soudní projednávání odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání) .....	595
12.3.9.4	Součinnost zaměstnavatele s pojišťovnou, povinnosti zaměstnavatele vůči pojišťovně .....	596
12.3.9.5	Pojistné na zákonné pojištění .....	596
12.3.9.6	Sankce pojišťovny vůči zaměstnavateli .....	597
12.3.9.7	Regresní nároky pojišťovny vůči zaměstnavateli .....	597
12.3.9.8	Lhůty ve vztazích zaměstnavatel – pojišťovna .....	598
12.3.9.9	Zjišťování a sledování zdravotního stavu postižených zaměstnanců pojišťovnami .....	598
<b>Přehled důležitých údajů platných k 1. 1. 2014 .....</b>		<b>599</b>
	Minimální mzda .....	599
	Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin .....	599
	Výše daňových slev .....	599
	Výše daňového zvýhodnění .....	600
	Pojistné na zdravotní pojištění .....	600
	Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti .....	600
	Dávky nemocenského pojištění .....	601
	Náhrada mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti (karantény) .....	602
	Cestovní náhrady .....	603
	Srážky ze mzdy .....	603
	Životní minimum .....	603
	Existenční minimum .....	604
	Tabulka pro stanovení důchodového věku .....	604
	Číselník okresů .....	605
	Číselník států (nejčastěji se vyskytující státy) .....	605
	Tabulka lhůt .....	606

Výčet těchto údajů není úplný (taxativní), takže nelze vyžadovat a evidovat ani jiné údaje, především které by měly diskriminační povahu, pokud není zákonem umožněna účelová výjimka (např. údaje o národnosti, rasovém nebo etnickém původu). Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

§ 316  
odst. 4 ZP

Zákon však umožňuje výjimečně vyžadovat údaje pod písmeny a), b) a h), **je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze příslušné práce** a pokud je tento požadavek přiměřený, nebo v případech stanovených právním předpisem. Například údaj o **těhotenství** bude zaměstnavatel vyžadovat v případě prací zakázaných těhotným ženám, údaje o **rodinných poměrech** mají význam zejména pro daňové účely a také pro případ úmrtí zaměstnance (zatímco vyžadování údaje o **majetkových poměrech** by bylo v praxi vždy neopodstatněné).

§ 238  
odst. 2 ZP, vyhl.  
č. 288/2003 Sb.

**Trestněprávní bezúhonnost** bude vyžadována jednak v případech stanovených zvláštními právními předpisy a také tehdy, jestliže si zaměstnavatel stanoví tento požadavek jako nezbytný pro řádný výkon práce. Nemůže však být stanoven všeobecně, ale jen pro určité okruhy trestných činů (například majetkové, násilné, trestné činy v dopravě apod.), a to ve vztahu ke konkrétním pracovním pozicím zaměstnanců. Jestliže je zaměstnanec pravomocně odsouzen v takových případech, je dán výpovědní důvod pro výpověď ze strany zaměstnavatele, resp. zájemce hlásící se o takové zaměstnání je z přijetí diskvalifikován.

§ 52 písm. f) ZP

## 1.3 ÚDAJE POTŘEBNÉ PRO PŘIJETÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ

V podkapitole 1.1 byl uveden okruh údajů, které zaměstnavatelé musejí či potřebují zpracovávat v rámci osobní evidence zaměstnanců. Tyto údaje ale zaměstnavatelé v plném rozsahu potřebují až od vzniku pracovněprávního vztahu. **Pro účely přijetí zaměstnance do zaměstnání je nutné okruh takových údajů výrazně redukovat.**

Zákoník práce v rámci právní úpravy postupu před vznikem pracovního poměru stanoví, že **zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od zájemce o práci nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.**

§ 30 odst. 2 ZP

Rovněž ZZ stanoví zákaz, aby zaměstnavatelé při výběru zaměstnanců vyžadovali informace týkající se některých výslovně uvedených skutečností (jedná se např. o národnost, rasový či etnický původ, členství v odborech, politické nebo náboženské smýšlení), dále informace, které **odporují dobrým mravům**, jakož i osobní údaje, které **neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem**. Tím je nutné rozumět povinnosti ve fázi přijímání zaměstnance do zaměstnání. To se týká např. údajů o manželském a rodinném stavu, včetně počtu a věku dětí, které nejsou pro přijetí do práce zásadně relevantní a jsou naopak zneužitelné ve smyslu možné diskriminace, zejména těhotných žen a matek malých dětí. Nicméně požadování těchto údajů lze připustit například tehdy, má-li budoucí zaměstnanec konat časté pracovní cesty. Vůbec nelze připustit vyžadování údajů o osobních zálibách zájemce o práci či o tom, zda je kuřák nebo nekuřák.

§ 12 odst. 2 ZZ

Obecně lze konstatovat, že zaměstnavatel může od zájemců o práci požadovat i údaje, které slouží k naplnění jeho práv – např. práva stanovit požadavky nezbytné pro řádný výkon práce zaměstnance (pro některé, například manažerské, pracovní pozice to může být i požadavek na trestněprávní bezúhonnost prokázanou výpisem z rejstříku trestů – viz též výklad v podkapitole 1.2).

Jako údaj přípustný pro posuzování způsobilosti zájemce o určité zaměstnání lze uzнат i položení otázky, zda má u jiného zaměstnavatele **uzavřený jiný základní pracovněprávní vztah** a jaký je jeho časový rozsah (délka pracovní doby – úvazku). To může mít význam u některých psychicky či časově náročných pracovních pozic (vedoucí zaměstnanci, předpoklad práce přesčas, časté konání pracovních cest), jakož i v případech, kdy právní předpis omezuje přípustný rozsah pracovní doby v souběžných pracovních vztazích (řidiči ve firmách provozujících silniční dopravu, mladiství).

§ 4 NVPDD  
a § 79a ZP

## 2.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY – ZÁKLADNÍ PRAVIDLA

### 2.1.1 CO JSOU PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 1 ZP Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávními vztahy jsou rovněž vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem, resp. mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem.

§ 6, § 7 a § 9 ZP **Zaměstnancem** je vždy konkrétní fyzická osoba, **zaměstnavatelem** je buď také fyzická osoba (např. živnostník, viz též heslo „zaměstnavatel“ ve Slovníčku), nebo právnická osoba, tj. obchodní společnost, družstvo, státní podnik, stát reprezentovaný organizační složkou státu, územní samosprávný celek (kraj nebo obec), příspěvková organizace, občanské sdružení, nezisková organizace, politická strana, eventuelně jiný celek.

§ 4 ZP, § 35 odst. 1 NOZ **Způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti (být zaměstnancem) a způsobilost k právním jednáním vzniká zásadně dosažením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky.** V tomto směru došlo k 1. 1. 2014 ke změně právní úpravy, která je nyní uvedena v § 35 odst. 1 NOZ. K některým právním jednáním, týkajícím se odpovědnosti za škodu, ZP vyžaduje dosažení věku 18 let (viz výklad v oddílech 11.3.3 a 11.3.4). K uzavření pracovní smlouvy, ale i dohody o rozvázání pracovního poměru s mladistvým (do 18 let věku) se nevyžaduje vyjádření zákonného zástupce.

§ 3 ZP **Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Prioritu má ovšem pracovní poměr jako nejčastější základní pracovněprávní vztah. U uvedených dohod jsou pracovněprávní jistoty a nároky zaměstnanců omezeny, což platí i pro nemocenské a důchodové pojištění. V rámci těchto základních pracovněprávních vztahů vznikají mezi oběma smluvními stranami i nejrůznější vztahy dílčí (např. při poskytování mzdy, dovolené, při odpovědnosti za škodu apod.).

Současný zákoník práce **je postaven na třech konstrukčních principech:**

1. upravuje závislou práci,
2. je navázán na občanský zákoník,
3. vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Tyto principy budou vysvětleny v dalších oddílech.

### 2.1.2 ZÁVISLÁ PRÁCE

§ 2, § 307a ZP Závislou prací je práce, která je vykonávána ve **vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance**, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Toto jsou **znaky závislé práce**, které ji odlišují od práce nezávislé a které musí být všechny splněny. Jestliže by některý z těchto znaků splněn nebyl, o závislou práci by se nejednalo a právní vztah by bylo možné řešit podle obchodního zákoníku (dodavatelsky) nebo občanského zákoníku. Jde-li o závislou práci, musí být naplňovány i její **důsledky**, které zákon uvádí – musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě (zaměstnavatel např. nemůže požadovat, aby si zaměstnanec hradil jízdné ve veřejné dopravě, jestliže má splnit pracovní úkol, i když nepůjde o pracovní cestu – náklady musí nést zaměstnavatel). Za závislou práci se také považuje **agenturní zaměstnávání**.

§ 3 ZP **Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu** podle zákoníku práce, pokud by nebyla upravena zvláštním právním předpisem. V této souvislosti zákon vymezuje **základní pracovněprávní vztahy**, v nichž se závislá práce uskutečňuje (viz předchozí oddíl).

V zákoně o daních z příjmů je vymezen pojem „závislá činnost“ pro účely daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Tato činnost je definována nepřímo, prostřednictvím vymezení příjmů ze závislé činnosti. Toto vymezení je ovšem mnohem širší, než je závislá práce, jak ji definuje nový zákoník práce. Závislá práce podle ZP je ale vždy současně závislou činností podle DZ.

§ 6 odst. 1 DZ

Z důvodu právní úpravy závislé práce v ZP by odporovalo zákonu zajišťování této práce v jiném než v pracovněprávním vztahu (tzv. švarcsystém – viz toto heslo ve Slovníčku spolu s vysvětlením nelegální práce). Novelou ZZ od 1. 1. 2012 byl výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah **prohlášen za nelegální práci**. Tím se výrazně zpřísnila možnost postihu obcházení právní úpravy v ZP využíváním práce OSVČ, pokud ta má povahu závislé práce.

§ 5 písm. e) ZZ

### 2.1.3 VAZBA NA OBČANSKÝ ZÁKONÍK

Objektivní právo je členěno na soukromé a veřejné. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou součástí **práva soukromého**, a jsou proto zakládány zásadně smlouvami. Nejobecnějším zákonem upravujícím soukromoprávní vztahy je občanský zákoník (od 1. 1. 2014 je jím NOZ) – ten proto musí být použit i pro pracovněprávní vztahy. Vztah mezi ním a zákoníkem práce je vztahem obecného a zvláštního, přičemž **se přednostně používá zvláštní právní úprava uvedená v zákoníku práce**.

Vztah obou kodexů ve vazbě na nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. dořešila **novela ZP 2012**. Ta vypustila všechny odkazy na konkrétní ustanovení OZ jako nepotřebné. Tento vztah je nadále dán pravidlem, že se **pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce; nelze jej použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů**. Znamená to, že NOZ (dříve OZ) se použije tehdy, jestliže ZP vlastní řešení neobsahuje, což se v zásadě týká obecné části NOZ a ustanovení o relativních majetkových právech, avšak jen výjimečně smluvních typů. V praxi jde například o použití ustanovení NOZ o právním jednání, včetně uzavírání smluv, o jeho neplatnosti či zdanlivosti, o zastoupení, o promlčení a dalších. V některých případech si ZP stanoví odchylky od právní úpravy NOZ (např. u výkladu právních jednání a jejich neplatnosti).

§ 4 ZP

**Novela ZP 2014** z něj vypustila ustanovení, která pro všechny soukromoprávní vztahy obsahuje NOZ a která se tak vztahují i na pracovněprávní vztahy. To se týká zejména tzv. statusových věcí (svěprávnosti) a ustanovení, která by byla duplicitní s NOZ.

Požadavek zákona, aby použití NOZ bylo **v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů**, má zaručit ochranu zaměstnanců, kteří jsou vůči zaměstnavateli v podřízeném postavení, ačkoliv v občanskoprávních vztazích jsou si účastníci i fakticky rovni. Nelze proto například po zaměstnanci při uzavírání pracovní smlouvy požadovat závdavek podle § 1808 a § 1809 NOZ.

Zákoník práce výslovně stanoví, která ustanovení NOZ se pro pracovněprávní vztahy nepoužijí. Ta jsou uvedena v ustanoveních § 144a a § 346d ZP:

§ 144a  
a § 346d ZP

- V § 144a ZP v části o **odměňování** je zakázáno **postoupit právo** na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu a použít právo na tato plnění k **zajištění dluhu** (s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy). Zaměstnanec tak nemůže na svoji mzdu založit zástavní právo či ručení. K takovým ujednáním by se nepřihlíželo.
- **Zástavním právem** nelze ani zajistit dluh, který by zaměstnanci mohl vzniknout vůči zaměstnavateli až v budoucnu (např. z důvodu odpovědnosti zaměstnance za škodu) a stejně tak není možné zástavní právo zřídit k věci (movité či nemovité), k níž zaměstnanec vznikne vlastnické právo v budoucnu. Nejde-li tedy o plnění mzdové povahy, je možné využít zástavní právo k právům zaměstnance, která již vznikla, a k věcem, které již zaměstnanec vlastní.
- Zaměstnanec ani zaměstnavatel nesmějí **zadržet movitou věc** druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu (např. zaměstnanec



Tato pravidla lze uplatnit – ve vztahu k práci mimo pracoviště – i na zaměstnance, s nimiž zaměstnavatel dohodl v pracovní smlouvě tuto práci jen po část pracovní doby (zaměstnanec např. využívá k práci svůj domácí počítač). K práci mimo pracoviště, zejména doma, ovšem nelze zaměstnance přinutit – musí s ním být dohodnuta. Jestliže by zaměstnanec sice měl pracovat mimo pracoviště, ale v zaměstnavatelem rozvržené pracovní době, ustanovení § 317 ZP se nepoužije (a přísluší mu tak všechny pracovněprávní nároky). Toto ustanovení se nepoužije ani v případě zaměstnanců, jimž zaměstnavatel umožňuje konat práci po část pracovní doby mimo pracoviště, nicméně předpokládá, že ji konají v rámci jím rozvržené pracovní doby (např. **akademičtí pracovníci vysokých škol**).

Od 1. 7. 2010 platí, pokud jde o **pedagogické pracovníky**, že v době tzv. nepřímé pedagogické činnosti vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, a na místě, které si sami určí (§ 22a zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících). V této době je na ně nutné vztáhnout pravidla daná v § 317 ZP.

## 2.3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 74 až § 77 ZP

Právní úpravou obsaženou v současném ZP se **výrazně zjednodušily podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Zaměstnavatel sice má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (§ 74 odst. 1 ZP), ale toto pravidlo je pouhou deklarací bez právních důsledků. **Zákon nepředepisuje žádné hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné uzavírat tyto dohody, kromě časového omezení práce** (podmínkou již nejsou odchylky od obvyklého režimu pracovní doby a obvyklého způsobu řízení práce, resp. požadavek, že využití pracovního poměru by bylo pro zaměstnavatele nevhodné, jak to stanovil dřívější ZP). **Zaměstnavatelé se tak řídí jen svojí úvahou při rozhodování, zda výkon práce zajistit pracovním poměrem, nebo dohodami.**

**Obě dohody musí být písemné** (o neplatnosti viz výklad v oddíle 2.1.5). O vystavování potvrzení o zaměstnání, potvrzení pro Úřad práce ČR a potvrzování dalších skutečností při skončení práce viz výklad v pododdílech 2.2.6.7 až 2.2.6.9.

Na rozdíl od pracovního poměru není u dohod **zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu**. Dohody je proto možné využívat i pro tzv. **nepravidelnou výpomoc** (viz toto heslo ve Slovníčku), neboli tzv. práci na zavolání.

Existují dva druhy těchto dohod, a to **dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti**. Dřívější ZP stanovil kromě časových rozdílů také rozdíl v povaze práce mezi oběma dohodami, a to tak, že dohodu o provedení práce bylo možné využívat jen na uzavřený a ucelený pracovní úkol (na práci vymezenou individuálními znaky). Nebylo proto možné tuto dohodu využít např. pro provádění účetních prací, ale jen na zpracování účetní závěrky. Naopak dohodu o pracovní činnosti bylo možné sjednat i na práci druhově vymezenou obdobně jako pracovní smlouvu. **Tyto rozdíly mezi oběma dohodami již současný ZP nestanoví, takže i dohoda o provedení práce může být uzavírána na jakoukoliv práci, i když nemá povahu uzavřeného pracovního výkonu.** Rozdíl mezi oběma dohodami je nyní dán jen časovými parametry.

§ 77 odst. 4 ZP

**Novela ZP 2014** stanovila, že **pro výpověď nebo okamžité zrušení obou dohod se vyžaduje písemná forma, jinak se k nim nepřihlíží** (šlo by o zdánlivé právní jednání – viz výklad v oddíle 2.1.5). O použitelnosti těchto právních jednání viz výklad v oddílech 2.3.1 a 2.3.2.

§ 77 odst. 5  
a 6 ZP, § 35  
odst. 2 NOZ

I u obou dohod může podle **novely ZP 2014** a NOZ zákonný zástupce **nezletilého mladšího 16 let** přistoupit k okamžitému zrušení dohody, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance, a to s přivolením soudu. Viz též výklad o okamžitém zrušení pracovního poměru v pododdíle 2.2.6.4.

### 2.3.1 DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Tuto dohodu lze uzavřít, jestliže rozsah práce na základě **novely ZP 2012** nepřesáhne **300 hodin** (do roku 2011 to bylo 150 hodin a podle dřívějšího ZP 100 hodin), a to v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Podle **novely ZP 2012** musí být v dohodě uvedena doba, na kterou se uzavírá. Zákon tuto dobu nijak neomezuje – může to být tedy i doba neurčitá, jestliže počet hodin práce je sjednán maximálně na 300 hodin v kalendářním roce.

§ 75, § 77  
odst. 1 ZP

Lze doporučit v dohodách uzavíraných na delší dobu sjednat způsob jejího předčasného ukončení, neboť zákon tuto úpravu neobsahuje. Je například možné způsoby zrušení převzít z § 76 odst. 5 ZP o dohodě o pracovní činnosti.

Na základě novely ZNP, obsažené v **novelě ZP 2012**, je zaměstnanec konající práce na dohodu o provedení práce **účasten nemocenského, a tím i důchodového pojištění**, jestliže jeho příjem z dohody v kalendářním měsíci **přesáhne částku 10 000 Kč** (viz blíže výklad v kapitole 9). To s sebou ovšem přináší pro zaměstnavatele určité administrativní povinnosti (viz např. výklad k potvrzení o zaměstnání a potvrzení pro Úřad práce ČR). Jestliže zaměstnanci vznikne v takovém kalendářním měsíci pracovní neschopnost, má po dobu trvání dohody v prvních 2 týdnech nárok na náhradu odměny od zaměstnavatele (viz výklad v pododdíle 2.7.1.2).

### 2.3.2 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Dohodu o pracovní činnosti zaměstnavatel může uzavřít, i když rozsah práce nepřesahuje 300 hodin, přitom sjednaný rozsah pracovní doby nesmí **překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. Délka pracovní doby se posuzuje podle konkrétní práce a pracoviště. Dodržování rozsahu pracovní doby se posuzuje v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle za 52 týdnů.

§ 76, § 77  
odst. 1 ZP

V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá, a to doba určitá nebo i neurčitá. Způsob zrušení dohody lze sjednat a není-li sjednán, **lze ji zrušit** dohodou nebo jednostranně (výpovědí) z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou (ta běží již dnem doručení). Okamžitě zrušení lze však sjednat (bez sjednání jej nelze použít) jen pro případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

### 2.3.3 PRACOVNÍ PODMÍNKY U DOHOD

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují ustanovení zákoníku práce týkající se výkonu práce v pracovním poměru s četnými výjimkami. Například se neuplatní ustanovení o pracovní době a době odpočinku (podle **novely ZP 2012** ovšem nesmí výkon práce přesáhnout 12 hodin v rámci 24 hodin). Zaměstnancům pracujícím na základě dohod **přísluší jen nárok na odměnu za vykonanou práci**, eventuálně na náhradu škody. Je možné sjednat (a to i kolektivní smlouvou) nebo vnitřním předpisem stanovit právo (nárok) zaměstnance na dovolenou a na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci, a to za podmínek, které jsou dány právní úpravou pro zaměstnance v pracovním poměru – u dovolené však mohou být i horší. U dohody o provedení práce je možné tato práva nadstandardně řešit odchýlením se od zákona.

§ 77 odst. 2  
a 3 ZP

**Odměňování** prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí dohodou. O výši odměny viz výklad v oddíle 2.8.7.

§ 1 odst. 2 NOZ,  
§ 4a odst. 2 ZP

§ 138 ZP

Zaměstnanec pracující na základě dohod má právo na cestovní náhrady pouze v případě, že to bylo v dohodě sjednáno a bylo rovněž dohodnuto pravidelné pracoviště (pravidelné pracoviště není nutné dohodnout u dohody o provedení práce).

§ 155 ZP

## 3. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Průměrný výdělek (PV) se zjišťuje jen pro pracovněprávní účely. Pro účely jiné – nemocenského a důchodového pojištění – byl pojem „průměrný výdělek“ již dříve nahrazen pojmem „vyměňovací základ“. Tyto pojmy nelze zaměňovat, neboť postup zjišťování PV je odlišný – pro účely nemocenského pojištění se např. uplatňuje 12měsíční rozhodné období, zatímco průměrný výdělek si zachovává (až na výjimky) rozhodné období čtvrtletní. Průměrný výdělek je také třeba odlišovat od průměrné mzdy, což je statistická veličina, zjišťovaná Českým statistickým úřadem, a to rovněž podle odlišné metodiky.

§ 351 ZP Má-li být pro pracovněprávní vztahy použit průměrný výdělek, **musí se při jeho zjištění postupovat** podle hlavy XVIII v části třinácté ZP (§ 351 až § 362). **Od této právní úpravy se nelze v žádném případě odchýlit** (zákon vyslovuje nepřímý zákaz). Některá pravidla v zákoně uvedená jsou však jen rámcová (např. pokud jde o zjišťování pravděpodobného výděлку), a přichází proto v úvahu možnost bližší úpravy zjišťování PV v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise. Taková úprava je dokonce vhodná, nicméně může **jen konkretizovat postup podle zákona**, nikoliv jej jakkoliv modifikovat.

§ 305 ZP Eventuální bližší vnitropodniková úprava zjišťování PV, pokud by byla stanovena mimo kolektivní smlouvu, není **vnitřním předpisem** ve smyslu § 305 ZP (viz toto heslo ve Slovníčku v úvodu kapitoly 2), neboť neovlivňuje právo (nároky) zaměstnanců a uvádí jen matematický postup. Pravidla daná zákonem pro zjištění průměrného výděлку nelze vnitřním předpisem a ani kolektivní smlouvou měnit. Jestliže však interní předpis stanoví pravidla pro používání průměrného výděлку, která ovlivní výši složek mzdy či platu, jejich náhrad nebo dalších plnění, jde o vnitřní předpis podle § 305 ZP a na jeho vydání a závaznost se vztahují podmínky v tomto ustanovení uvedené. Jedná se například o případy, zda bude pro náhradu mzdy za dovolenou zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou eventuálně poskytována náhrada mzdy ve výši PV odpovídajícího průměrné délce směny (§ 222 odst. 1 ZP), nebo o řešení, který PV se použije pro poskytnutí příplatku za práci přesčas, na nějž vzniklo zaměstnanci opětovně právo, protože mu nebylo poskytnuto dohodnuté náhradní volno (viz příklad v pododdíle 2.8.6.3).

§ 127 odst. 2 ZZ

**Příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výděлку**, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Je pochopitelné, že má-li úřad práce zjistit správnost výpočtu měsíčního čistého PV, je též oprávněn zjistit správnost výpočtu hodinového PV a jeho přepočtu na měsíční PV (hrubý). Toto oprávnění se vztahuje jen na údaje o osobách, jimž přísluší podpora v nezaměstnanosti, resp. při rekvalifikaci. Zákon však neumožňuje, aby při zjištění pochybení zaměstnavatele ve správnosti výpočtu PV uložil úřad práce sankci. Eventuální přeplatky na podpoře v nezaměstnanosti by sice mohl tento úřad po zaměstnavateli soudní cestou vymáhat, avšak spor by byl zřejmě dosti komplikovaný, jestliže by zaměstnavatel s názorem (výpočtem) úřadu práce nesouhlasil.

S ohledem na daňový režim **náhrady mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény** (DPN), která – je-li poskytována ve výši a za podmíněk podle zákona – je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti a nepodléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, mají oprávnění ke kontrole správnosti výpočtu hodinového PV a redukováného hodinového PV též orgány nemocenského pojištění, zdravotní pojišťovny a finanční úřady, a to ve vztahu ke správnosti odvodu pojistného a daně z příjmů ze závislé činnosti.

Tyto veřejnoprávní souvislosti, týkající se prostředků veřejných rozpočtů (pokud jde o podporu v nezaměstnanosti a náhradu mzdy při DPN), **zvyšují důraz na potřebu právní i matematické přesnosti zjištění průměrného výděлку**.

## 3.1 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK HRUBÝ A ČISTÝ

Průměrný výdělek se zjišťuje jako **průměrný hrubý výdělek**, pokud pracovněprávní předpisy nestanoví, že se zjišťuje pro určitý účel **průměrný čistý výdělek**. Tak tomu je pro poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci uchazečům o zaměstnání Úřadem práce ČR. Proto je nezbytné v potvrzení pro Úřad práce ČR o průměrném výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, vydávaném při nebo po skončení pracovního poměru na žádost zaměstnance (nikoliv v potvrzení o zaměstnání), uvádět údaj o průměrném měsíčním čistém výdělku. Pro jiné účely se PV čistý používá jen zcela okrajově (odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání, na které vznikl nárok před 1. 1. 1993).

§ 313 odst. 2,  
§ 352 ZP,  
§ 50 ZZ

Používá-li se podle právních předpisů **průměrný měsíční čistý výdělek**, zjišťuje se z průměrného měsíčního hrubého výdělku (PMV) **odečtením zálohy na daň z příjmu fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se čistý PMV zjišťuje. Ten se při skončení zaměstnání vždy zjišťuje v posledním měsíci (tj. k poslednímu měsíci) jeho trvání** – i kdyby zaměstnanec požádal o potvrzení pro úřad práce později. Není totiž důvod jej zjišťovat v době, kdy již pracovněprávní vztah netrvá. Při výpočtu je **fiktivně od hrubého PMV odečítána záloha na daň a pojistné**.

§ 356 odst. 3 ZP

Zaměstnanec končí pracovní poměr 31. 3. K tomuto dni je aktuální PV zjištěn ze IV. čtvrtletí předchozího roku, takže pro vystavení eventuálního potvrzení pro Úřad práce (§ 313 odst. 2 ZP) se vychází z hrubého měsíčního PV zjištěného k 1. 1. (viz další výklad). V únoru se zaměstnanci narodilo dítě, na které uplatnil nárok na slevu na daňové záloze. Pro výpočet měsíčního čistého PV, který bude uveden v potvrzení, o jehož vydání zaměstnanec požádal, je nutné vzít tuto okolnost v úvahu a vycházet tak z podmínek pro odečtení zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti platných pro tohoto zaměstnance v březnu, kdy se (k 31. 3.) zjišťuje měsíční čistý PV. Není totiž žádný důvod jej zjišťovat již k 1. 1. tohoto roku a ani později.



Podmínkami ovlivňujícími čistý PMV jsou zejména slevy na dani. Na prvním místě **daňové zvýhodnění na poplatníkem vyživované děti**. To se projevuje slevou na dani a dokonce měsíčním daňovým bonusem, je-li výše daňové zálohy nižší než daňové zvýhodnění. Tento bonus pak zaměstnavatel naopak zaměstnanci poskytne (vyplatí) v rámci zúčtování mzdy za příslušný kalendářní měsíc. Ve výjimečných případech může díky tomu být čistá mzda dokonce vyšší než mzda hrubá. **Měsíční slevu na dani (na daňové záloze) je nutné brát v úvahu při výpočtu PV čistého, neboť jde o podmínky pro konečnou výši zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti**. Tato záloha může být v důsledku slevy i nulová. Naopak **daňový bonus není součástí daňové zálohy** (je zvláštním plněním poskytovaným poplatníkovi státem) a **výpočet čistého PV neovlivňuje. Nelze jej proto brát v úvahu** (zákon to vyjadřuje slovy, že se záloha na daň odečítá od PMV, nikoliv že se nějaké plnění přičítá). Viz též výklad ke sračkám ze mzdy v podkapitole 4.6.

§ 35c, § 35d,  
§ 38h  
až § 38l DZ

Povahu **slevy na dani**, která se promítá do měsíčních daňových záloh, mají i některé další daňové úlevy. Ovlivňují proto přímo výpočet čistého PV. Od měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti se tak odečítají rovněž částky na poplatníka (ta činí 2 070 Kč měsíčně), na invalidního důchodce (pro invaliditu prvního a druhého stupně a vyšší částka při invaliditě třetího stupně), na držitele průkazu ZTP/P a na studenta (v těchto případech ale daňové bonusy nepřisloušejí). Zaměstnanec může mít kromě toho přiznáno i **snížení základu daně**, ale z jiných důvodů (příspěvky na penzijní připojištění, soukromé životní pojištění, členské příspěvky odborům). To však neovlivňuje výši měsíční zálohy na daň a tudíž ani čistou mzdu a ani čistý PMV.

§ 35ba,  
§ 35d DZ

Používání tzv. **superhrubé mzdy** (§ 6 odst. 12 DZ) jako základu daně z příjmu ze závislé činnosti nemá přímý vliv na výpočet čistého PMV.

§ 7 ZNP Problematické je, jak promítnout do čistého PMV **odvod na sociální pojištění u tzv. zaměstnání malého rozsahu** (podle ZNP). To je placeno jen v těch kalendářních měsících, v nichž zaměstnanec (zpravidla zaměstnaný na dohodu o pracovní činnosti – DPČ) dosáhl rozhodného příjmu alespoň 2 500 Kč. Je otázkou, zda je pro to rozhodující kalendářní měsíc, ve kterém je čistý PMV zjišťován (jak stanoví § 356 odst. 3 ZP), nebo zjištěná výše hrubého PMV.



Zaměstnanec zaměstnaný na DPČ dosáhl za IV. čtvrtletí hrubý PMV 2 500 Kč. Jeho zaměstnání končí v březnu následujícího roku a v tomto měsíci si vydělal jen 1 200 Kč, nebyl tudíž účasten sociálního pojištění. V tomto měsíci se zjišťuje čistý PMV pro potřeby Úřadu práce.

Přes znění § 356 odst. 3 ZP, které naznačuje, že by pojistné na sociální pojištění nemělo být od hrubého PMV fiktivně odečítáno, to autor považuje za nesprávné. Právě proto, že je odečet daňové zálohy a pojistného fiktivní, třeba pojistné odečítat, jestliže by tomu tak u skutečného výdělku v této výši bylo. V uvedeném příkladu je proto třeba toto pojistné vypočítat a odečíst z částky 2 500 Kč.

§ 3 odst. 5 zák.  
č. 592/1992 Sb.

Obdobně je třeba posuzovat fiktivní odvod pojistného na **zdravotní pojištění**, jestliže v rozhodném období, za které se zjišťuje hrubý PMV, tento nedosáhl minimálního vyměřovacího základu pro toto pojistné (tj. minimální mzdy). V tomto případě je vyměřovacím základem zásadně minimální mzda. Skutečnost v měsíci, v němž se čistý PMV zjišťuje, není důležitá.

§ 353 odst. 1,  
§ 354 odst. 2 ZP

**PV se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období** (zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí) **a z doby v tomto období odpracované. PV** (PHV a hrubý PMV) **se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce** po skončení rozhodného období, tj. k 1. 1., 1. 4., 1. 7. a 1. 10. Takto zjištěný PV se používá do konce kalendářního čtvrtletí, v němž byl zjištěn (tzv. platný neboli aktuální PV). Viz také výklad ve třetím odstavci podkapitoly 3.4, a pokud jde o tzv. stop PV, v podkapitole 3.9.

## 3.2 HRUBÁ MZDA

### 3.2.1 CO JE A CO NENÍ ZAPOČITATELNÉ

§ 109, § 353  
odst. 1 ZP

Do hrubé mzdy pro účely zjištění PV se zahrnuje **mzda (plat), zúčtovaná k výplatě v rozhodném období**, bez ohledu na to, zda byla případně vyplacena až po jeho skončení. Nelze však do ní zahrnout plnění, které nemá ve smyslu zákona povahu mzdy, resp. povahu platu, protože není poskytováno za práci, ale jde o plnění poskytované jen v souvislosti se zaměstnáním (a to buď ze zákona, např. náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, náhrady za opotřebené vlastní nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, výnosy ze zaměstnaneckých akcií a odměny za pracovní pohotovost), anebo podle rozhodnutí zaměstnavatele, zejména plnění věrnostní a stabilizační povahy.

U zaměstnavatelů, kteří **poskytují mzdu** (především v tzv. podnikatelské sféře), je nutné vždy bedlivě posoudit, zda příslušné plnění má povahu mzdy a odpovídá tedy definici mzdy podle § 109 odst. 2 a 4 ZP, tj. zda se jedná o plnění poskytované za vykonanou práci podle hledisek v zákoně uvedených.

§ 119 ZP

Zákon přitom umožňuje poskytování mzdy nejen jako peněžitého plnění, ale i jako plnění peněžité hodnoty, čili ve formě **naturální mzdy**. V tomto případě ovšem musí být výše naturální mzdy (výrobků, výkonů, prací a služeb) vyjádřena v peněžní formě tak, aby odpovídala jejich obvyklé ceně nebo poskytnuté slevě. Tímto způsobem se zahrnuje i do hrubé mzdy pro účely zjišťování průměrného výdělku. Je ale jen na zaměstnavateli, zda bude naturální plnění poskytovat zaměstnancům jako mzdu, tj. za práci, či nikoliv, tedy jako zaměstnaneckou výhodu – benefit (jak je to v praxi obvyklé).

§ 111 a § 112,  
§ 114 až § 118,  
§ 139 ZP

Zákon ponechává zaměstnavatelům – s využitím především smluvních vztahů, tj. kolektivních a pracovních či jiných individuálních smluv, ale i vnitřních předpisů – volnou ruku ke stanovení **podnikového mzdového systému**, včetně forem a struktury mzdy a jejich jednotlivých částí (složek). Nelze proto provést úplný **výčet těchto částí či složek, které se promítají do PV**. Jsou

## 4. SRÁŽKY ZE MZDY

Srážky ze mzdy (z platu) a z jiných příjmů je nutné **odlišovat od bezhotovostní výplaty mzdy či platu** (z praktických důvodů, jestliže se v dalším výkladu hovoří o mzdě, rozumí se tím rovněž i plat). Rozdíl mezi oběma způsoby manipulace se mzdou spočívá v tom, že při výplatě mzdy, resp. její části, bezhotovostním způsobem je tato zaplacená (poukazována) zásadně na platební účet zaměstnance u peněžního ústavu, kdežto částky sražené ze mzdy zaměstnanec jsou poskytovány či poukazovány vždy jiné osobě (fyzické či právnické) než tomuto zaměstnanci, tj. nikdy ne na platební účet, jehož majitelem je tento zaměstnanec. **Novela ZP 2012** sice umožnila bezhotovostní výplatu mzdy na platební (bankovní) účet určený zaměstnancem, tedy nejen na jeho účet (viz výklad v pododdíle 2.8.6.1), ale jen za účelem výplaty mzdy tomuto zaměstnanci.

V praxi dochází často k nesprávné a protiprávní záměně obou pojmů – zaměstnavatel např. zaměstnanci sdělí, že mu nebude provádět srážky ze mzdy kromě exekucí, protože mu je mzda poukazována (vyplácena) na jeho účet u peněžního ústavu. Avšak zaměstnavatel musí zajišťovat výplatu mzdy zaplacením částky, určené zaměstnancem na jím určený platební účet, až po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů (§ 143 odst. 1 ZP). Příslušné právní normy stanoví povinnost plátce mzdy realizovat srážky ze mzdy i podle dohod o srážkách ze mzdy, které mu byly předloženy, např. na výživné (jinak tomu je od 1. 1. 2014 u nově uzavíraných dohod – viz výklad v pododdíle 4.2.2.2).

Posuzuje-li mzdová účetní žádost zaměstnance, aby byla určitá částka z jeho mzdy někam poukazována, musí si nejprve ujasnit, zda jde o výplatu této části mzdy bezhotovostním způsobem, nebo jde-li o srážky ze mzdy.

Od roku 2007 je zaměstnavateli uložena povinnost **evidovat údaje o srážkách ze mzdy**, jimiž jsou jméno, popřípadě jména a příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu, název a sídlo, jde-li o právnickou osobu, a písemnosti týkající se prováděných srážek, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy a platu. Zákon zde nesprávně odkazuje na zákon o archivnictví, který však tuto záležitost neřeší. Je proto účelné postupovat podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, který v § 35a odst. 4 ukládá uschovat mzdové listy nebo účetní záznamy o příslušných údajích po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

§ 150 ZP

### 4.1 OKRUH PŘÍJMŮ, Z NICHŽ SE SRÁŽKY PROVÁDĚJÍ

Jde-li o příjmy z pracovněprávního vztahu, uvádí je ZP, ale současně jsou uvedeny i v OSŘ, v němž jsou vypočteny též příjmy, které nemají pracovněprávní povahu. Na základě obou zákonů se sráží především **ze mzdy a platu**. Dále se srážky provádějí z **náhrad mzdy nebo platu a z odměny za pracovní pohotovost**. To se týká i **náhrady mzdy, která přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény**. Mezi ZP a OSŘ je však rozdíl, který se týká odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zatímco podle OSŘ **se sráží jen z odměny z dohody o pracovní činnosti**, podle ZP se sráží **i z odměny z dohody o provedení práce**. To znamená, že pro exekuce a srážky na základě dohod o srážkách ze mzdy, uzavřených podle § 551 dřívějšího OZ, lze srážet jen z odměny z dohody o pracovní činnosti, zatímco pro srážky na základě dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele nebo dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance (§ 146 písm. b) ZP), pro srážky na pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci,

§ 145 a § 148  
odst. 2 ZP,  
§ 299 OSŘ

k nimž není nutný souhlas zaměstnance (§ 147 odst. 1 písm. c) až e) ZP), a pro srážky odborových členských příspěvků (§ 146 písm. c) ZP) lze srazit i z odměny z dohody o provedení práce.

To může komplikovat výpočet srážek, jestliže zaměstnanec u téhož zaměstnavatele například pracuje jak v pracovním poměru, tak i na základě dohody o provedení práce a je proti němu vedena jednak exekuce, ale má se zaměstnavatelem uzavřenu i dohodu o srážkách ze mzdy. Zabavitelnou část mzdy je totiž nutné vypočítat samostatně pro obě srážky, jestliže budou prováděny souběžně z téže mzdy. Pro účely zjištění čisté mzdy pro srážky je nutné zálohu na daň z příjmů, která se odvádí souhrnně z obou příjmů, rozdělit poměrem jejich (hrubé) výše.

též § 224  
odst. 2 ZP

Od roku 2007 se srážky musejí provádět rovněž z **odstupného**, popř. **obdobných plnění poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání** (smluvní odstupné či odchodné apod.). Dále se sráží z **peněžitých plnění věrnostní a stabilizační povahy** poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Jde zejména o **odměny při pracovních a životních výročích a odchodu do důchodu**, jakož i o jiné odměny, pokud by zejména byly vázány na délku zaměstnání v podniku (viz výklad v oddíle 2.8.1). Jejich názvosloví ani zákon nemůže předjímat. Rozhodující pro posouzení jejich povahy je skutečnost, zda stimulují zaměstnance k setrvání v zaměstnání nebo zda oceňují délku jeho trvání. Tím se významně rozšířil okruh příjmů zaměstnance, které podléhají srážkám, což posílilo vymahatelnost práva. Naopak se srážky neprovádějí např. ze smluvního odchodného při odvolání vedoucího zaměstnance z pracovní pozice, z darů, sociálních výpomocí (bez ohledu na název, například u nenávratných sociálních půjček) a jiných plnění z sociálních fondů či FKSP, peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky apod.

**Novela ZP 2012** doplnila mezi příjmy zaměstnance, z nichž se provádějí srážky, **odměny podle § 224 odst. 2 ZP** (nové písmeno f) v § 145 odst. 2). Ustanovení, na které se zde odkazuje v písmenu a), stanoví, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména **při životním nebo pracovním jubileu a při odchodu do důchodu**. Tyto odměny ale mají ve své podstatě povahu peněžitých plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Doplnění právní úpravy novým písmenem f) v § 145 odst. 2 ZP tak nepříneslo ve vztahu k těmto odměnám věcnou změnu, avšak odstranilo některé pochybnosti o povaze nemzdových odměn, uvedených v § 224 odst. 2 písm. a) ZP.

Skutečnou změnou právní úpravy však je to, že nově srážkám ze mzdy podléhají i odměny uvedené v § 224 odst. 2 písm. b) ZP, a to **za poskytnutí pomoci zaměstnancem při mimořádných událostech**, především za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Tyto odměny předtím srážkám ze mzdy nepodléhaly. Mohou být poskytovány jen za pomoc zaměstnance zaměstnavateli nebo veřejnosti mimo jeho pracovní povinnosti (v opačném případě by šlo o mzdu či plat). Protože však doplnění příjmů o ustanovení § 224 odst. 2 ZP nebylo provedeno též v § 299 OSŘ (jsou v něm nadále uvedena jen peněžitá plnění věrnostní a stabilizační povahy), nelze z odměn poskytovaných podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP srážet pro účely exekucí a na dohody o srážkách ze mzdy podle § 551 dřívějšího OZ. Je to tedy totožné, jak bylo uvedeno výše o odměně z dohody o provedení práce.

V roce 2014 (a zřejmě i v následujícím roce) budou srážky zaměstnavatelé i nadále provádět z **náhrady za ztrátu na výděleku po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti**. Protože jsou zaměstnavatelé (s výjimkou organizačních složek státu) pojištěni pro účely své odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání u určené pojišťovny, která může tyto náhrady zaměstnanci přímo poskytovat, je vhodné se s pojišťovnou dohodnout, že po dobu provádění srážek ze mzdy bude tyto náhrady vyplácet zaměstnavatel tak, aby mohly být bez problémů provedeny srážky ze mzdy (pojišťovna potom výplatu refunduje – viz vyhláška č. 125/1993 Sb.). Od roku 2015, kdy by měl nabýt účinnosti zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, naposledy ve znění zákona č. 463/2012 Sb., by měla úrazová pojišťovna (nikoliv zaměstnavatel) provádět srážky z úrazového příplatku, úrazového vyrovnání a úrazové renty (osud zákona však nyní není jistý).

čl. III zák.  
č. 264/2006 Sb.,  
§ 370 a § 371 ZP,  
§ 299 OSŘ

Co se týče příjmů, které nejsou poskytovány z pracovněprávního vztahu a které zaměstnavatel nevyplácí, jsou srážky prováděny z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků, z dávek státní sociální podpory, které nejsou vypláceny jednorázově, z dávek nemocenského pojištění (z nemocenského a peněžité pomoci v mateřství), z důchodů, s výjimkou jejich zvýšení pro bezmocnost, ze stipendií a z podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Novela OSŘ od 1. 1. 2014 (zákon č. 293/2013 Sb.) mezi tyto příjmy doplnila i dávky vyplývající ze smlouvy o výměnku podle NOZ, což však pro zaměstnavatele nemá praktický význam. Tímto způsobem se plátcí mzdy ve smyslu OSŘ (pro účely exekucí) stávají i ti, kteří uvedená plnění vyplácejí.

§ 299 OSŘ

**Výčet příjmů v ZP i OSŘ, z nichž jsou srážky prováděny, je taxativní, a nelze je proto rozšiřovat na příjmy jiné.** Není proto žádná opora v zákoně pro provedení srážek například z vrátky přeplatku na dani z příjmů ze závislé činnosti při jejím ročním zúčtování a ani z daňového bonusu, který je součástí daňového zvýhodnění na vyživované děti (viz blíže v podkapitole 4.6).

§ 145 ZP,  
§ 299 OSŘ

## 4.2 KDY LZE ZE MZDY SRÁŽET

ZP uvádí tři okruhy případů, kdy lze ze mzdy srážet, a to:

1. je-li to stanoveno zákonem,
2. na základě dohod o srážkách ze mzdy,
3. k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

### 4.2.1 SRÁŽKY V PŘÍPADECH STANOVENÝCH ZÁKONEM

Jde o srážky stanovené ZP nebo jiným zákonem, a to:

- a) srážky **daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění** (od roku 2013 včetně pojistného na důchodové spoření). Tyto srážky se provedou přednostně, čímž se vytváří čistá mzda. Všechny ostatní srážky se provádějí právě z čisté mzdy;
- b) srážky na pohledávky zaměstnavatele, na něž si může srazit i bez souhlasu zaměstnance (viz dále pododíl 4.2.1.1);
- c) výkon rozhodnutí nebo exekuce (viz dále pododíl 4.2.1.2).

§ 147 odst. 1  
písm. a) a b),  
§ 148 odst. 1 ZP,  
§ 277 OSŘ

#### 4.2.1.1 Kdy si zaměstnavatel může srazit pro sebe bez souhlasu zaměstnance

Jde o případy, které zákon stanoví **výslovně a taxativně**, a to o:

§ 147 odst. 1  
písm. c) až e) ZP

1. **zálohu na mzdu nebo plat**, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro její příznání. To se týká nejen případů, kdy je mzda vyplácena nadvrátek (zálohou a doplatkem), ale též případů, kdy jsou zaměstnancům vypláceny zálohy na dlouhodobě poskytované složky mzdy, např. zálohy na roční odměny manažerů, jestliže z podmínek odměňování vyplývá, že zaměstnanec musí zálohu nebo její část vrátit, pokud mu za celé období na ni právo nevznikne;
2. **nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady** a též jiné **nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů** (průvozní zálohy);
3. **náhradu mzdy nebo platu za dovolenou**, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo (v případech, kdy zaměstnanec skončil pracovní poměr a předtím vyčerpal dovolenou nebo kdy dochází ke krácení dovolené poté, co byla vyčerpana), a rovněž **náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény**, na niž mu právo nevzniklo (viz výklad v pododíle 2.7.1.2).

Na své pohledávky vůči zaměstnanci **si může zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance** (tj. bez dohody o srážkách ze mzdy) srazit jen částky zde uvedené. Nemůže si tedy automaticky srazit ani **náhradu škody**, za kterou zaměstnanec odpovídá (ZP výslovně uvádí, že tato

§ 147 odst. 3,  
§ 346b  
odst. 3 ZP



## 5. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ K ÚŘADU PRÁCE A VZÁJEMNÉ VZTAHY

### Zákon

- č. 200/1990 Sb., o přestupcích,
- č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- č. 325/1999 Sb., o azylu,
- č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky,
- č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí,
- č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách,
- č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů,
- č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech,
- č. 312/2002 Sb., o úředních územních samosprávních celků,
- č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- č. 500/2004 Sb., správní řád,
- č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích,
- č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon,
- č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb,
- č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)

### Nařízení vlády

- č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

### Vyhláška

- č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení,
- č. 29/2013 Sb., o stanovení seznamu zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty

### Sdělení

- č. 88/2013 Sb., o rozhodné části pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

*Upozornění: Při práci s výše uvedenými právními předpisy je nutné neopomenout jejich eventuelní pozdější znění. Všechny právní předpisy, na které je dále v textu kapitoly 5 odkazováno, jsou míněny ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak.*

## 5.1 PRÁVO OBČANA NA ZAMĚŠTNÁNÍ

Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení s osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) byl přijat pod č. 198/2009 Sb., s účinností od 1. 9. 2009. Působnost ve věcech práva na rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a ochranu před diskriminací vykonává podle tohoto zákona Veřejný ochránce práv. § 4 ZZ

### Diskriminace

Pokud se fyzická nebo právnická osoba dopustí přestupku či správního deliktu tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle ZZ, tj. při přijímání do zaměstnání, může jí být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč. § 139 a § 140 ZZ

### Právo občana na zaměstnání

Při výběru zaměstnanců nesmí zaměstnavatel vyžadovat informace, které mají diskriminační charakter, dále informace, jež odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost zjišťovaných osobních údajů. § 10 až § 12 ZZ

### Nabídky zaměstnání

Jde především o výběr zaměstnanců, a to ještě před nástupem do pracovního poměru. Při kladném výběru zaměstnance bude muset zaměstnavatel zjišťovat i některé údaje, které vyplývají z jiných právních předpisů (např. ze zákona o dani z příjmů).

Rovněž podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže i pro ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, přísluší stejná mzda.

Zaměstnavatelům se zakazuje činit nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s antidiskriminačními opatřeními nebo odporují dobrým mravům.

**Právnem na zaměstnání** se rozumí právo občanů, kteří **chtějí a mohou** pracovat. Rozumí se tím i právo na zprostředkování, právo na nezbytnou rekvalifikaci k pracovnímu uplatnění a v případě ztráty zaměstnání právo na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonných podmínek bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, majetek, zdravotní stav nebo věk. § 10 ZZ

Občan má právo na **zabezpečení vhodného zaměstnání**, za něž se podle ZZ považuje takové, které: § 20 ZZ

- zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- je sjednáno na dobu neurčitou nebo určitou delší než 3 měsíce,
- odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby, pokud možno i kvalifikaci, praxi a dopravní dosažitelnosti do zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci po dobu delší než 1 rok, je vhodné zaměstnání i takové, jehož (kromě výše uvedeného) délka pracovní doby činí nejméně polovinu stanovené týdenní pracovní doby. § 20 odst. 2 ZZ

Pro uchazeče o zaměstnání, který po 2 měsících evidence může být umístěn na veřejně prospěšné práce, je vhodným zaměstnáním i takové, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 ZP. § 20 odst. 3 ZZ

### Právo občana na zaměstnání

ZP upravuje základní znaky závislé činnosti, kterými jsou: § 2 ZP

- vztah nadřízenosti a podřízenosti,
- osobní výkon práce zaměstnance,
- výkon práce zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele,
- výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,

- výkon práce v pracovní době na pracovišti nebo jiném dohodnutém pracovním místě,
- výkon práce na náklady zaměstnavatele.

Pracovní poměr vzniká výlučně na základě písemné pracovní smlouvy.

Výše uvedené je předmětem kontroly orgánů inspekce práce.

### Volná pracovní místa

Zaměstnavatel může získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře vlastním výběrem, za pomoci ÚP na celém území ČR nebo za pomoci agentur práce, a pokud nemůže na volné pracovní místo přijmout občana ČR nebo občana EU, může zaměstnat na základě povolení ÚP nebo na zelenou nebo modrou kartu i zaměstnance ze zahraničí.

§ 34 až § 38 ZZ

Zaměstnavatel **nemá od roku 2012 zákonnou povinnost hlásit** volná pracovní místa a jejich charakteristiku. Tato povinnost mu zůstává, pokud hodlá zaměstnat cizince na základě povolení k zaměstnání nebo na modrou, popř. zelenou kartu.

Úřad práce vede evidenci nahlášených volných pracovních míst, jejich charakteristické předpoklady a základní informace o mzdových podmínkách, eventuálně o možnosti ubytování.

§ 36 ZZ

Úřad práce nabízí uvolněná pracovní místa uchazečům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje v elektronických médiích. Zaměstnavatel na vyžádání ÚP vybere z hlášených volných pracovních míst vhodná místa pro uchazeče o zaměstnání, kterým je ÚP povinen věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jsou to uchazeči o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů tuto péči potřebují. S dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči – déle než 5 měsíců v evidenci ÚP – jsou vždy vypracovány individuální akční plány.

§ 35 odst. 2 ZZ

Úřad práce nebude nabízet volná místa u těch zaměstnavatelů, kteří porušují povinnosti vyplývající z pracovněprávních a mzdových předpisů.

### Hromadné propouštění

§ 62 ZP

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat ÚP o svém rozhodnutí o hromadném propouštění nejpozději 30 dnů před svým záměrem. Obdobně informuje i odborový orgán nebo radu zaměstnanců. Počty zaměstnanců a podmínky výpovědí při hromadném propouštění upravuje ZP.

## 5.1.1 PORADENSTVÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

§ 4 odst. 2  
písm. d)  
a § 5 odst. 1  
písm. k) zák.  
č. 251/2005 Sb.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce poskytují podle zákona o inspekci práce právníkům a fyzickým osobám, zaměstnavatelům i zaměstnancům bezplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

## 5.2 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ A ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OBČANŮ EU

§ 89 ZZ Cizinci mohou na území ČR pracovat:

- na základě povolení k zaměstnání (toto povolení vydávají krajské pobočky ÚP podle místa výkonu práce, maximálně však na dobu 2 let, povolení mohou prodlužovat, a to opakovaně) a na základě povolení k pobytu,
- na základě zelených nebo modrých karet vydávaných Ministerstvem vnitra.

Zaměstnavatelé mohou zaměstnávat cizince jen na základě předběžného oznámení o projednání záměru zaměstnat cizince a vydaného povolení k zaměstnání na příslušné krajské

## 6. DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A POJISTNÉ NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ

### **Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,**

ve znění zákona č. 35/1993 Sb., č. 96/1993 Sb., č. 157/1993 Sb., č. 196/1993 Sb.,  
č. 323/1993 Sb., č. 42/1994 Sb., č. 85/1994 Sb., č. 114/1994 Sb., č. 259/1994 Sb.,  
č. 32/1995 Sb., č. 87/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 149/1995 Sb., č. 248/1995 Sb.,  
č. 316/1996 Sb., č. 18/1997 Sb., č. 151/1997 Sb., č. 209/1997 Sb., č. 210/1997 Sb.,  
č. 227/1997 Sb., č. 111/1998 Sb., č. 149/1998 Sb., č. 168/1998 Sb., č. 333/1998 Sb.,  
č. 63/1999 Sb., č. 129/1999 Sb., č. 144/1999 Sb., č. 170/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., nálezu  
Ústavního soudu č. 3/2000 Sb., zákona č. 17/2000 Sb., č. 27/2000 Sb.,  
č. 72/2000 Sb., č. 100/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 121/2000 Sb., č. 132/2000 Sb.,  
č. 241/2000 Sb., č. 340/2000 Sb., č. 492/2000 Sb., č. 117/2001 Sb., č. 120/2001 Sb.,  
č. 239/2001 Sb., č. 453/2001 Sb., č. 483/2001 Sb., č. 50/2002 Sb., č. 128/2002 Sb., nálezu  
Ústavního soudu č. 145/2002 Sb., zákona č. 198/2002 Sb., č. 210/2002 Sb., č. 260/2002 Sb.,  
č. 308/2002 Sb., č. 575/2002 Sb., č. 162/2003 Sb., č. 362/2003 Sb.,  
č. 438/2003 Sb., č. 19/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 49/2004 Sb., č. 257/2004 Sb.,  
č. 280/2004 Sb., č. 359/2004 Sb., č. 360/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 562/2004 Sb.,  
č. 628/2004 Sb., č. 669/2004 Sb., č. 676/2004 Sb., č. 179/2005 Sb., č. 217/2005 Sb.,  
č. 357/2005 Sb., č. 441/2005 Sb., č. 530/2005 Sb., č. 545/2005 Sb., č. 552/2005 Sb.,  
č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 179/2006 Sb.,  
č. 189/2006 Sb., č. 203/2006 Sb., č. 223/2006 Sb., č. 245/2006 Sb., č. 264/2006 Sb.,  
č. 29/2007 Sb., č. 67/2007 Sb., č. 159/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb.,  
č. 362/2007 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 482/2008 Sb., č. 2/2009 Sb.,  
č. 87/2009 Sb., č. 216/2009 Sb., č. 221/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb.,  
č. 289/2009 Sb., č. 303/2009 Sb., č. 304/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 362/2009 Sb.,  
č. 199/2010 Sb., č. 346/2010 Sb., č. 348/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., nálezu Ústavního soudu  
č. 119/2011 Sb., zákona č. 188/2011 Sb., č. 329/2011 Sb., č. 353/2011 Sb., č. 355/2011 Sb.,  
č. 370/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 420/2011 Sb., č. 428/2011 Sb., č. 458/2011 Sb.,  
č. 466/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 192/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 401/2012 Sb.,  
č. 403/2012 Sb., č. 428/2012 Sb., č. 500/2012 Sb., č. 503/2012 Sb., č. 44/2013 Sb.,  
č. 80/2013 Sb., č. 105/2013 Sb., č. 160/2013 Sb., č. 215/2013 Sb., č. 241/2013 Sb.  
a zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.

*(dále jen DZ)*

### **Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád,**

ve znění zákona č. 30/2011 Sb., č. 458/2011 Sb., č. 167/2012 Sb.  
a zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.

*(dále jen DŘ)*

### **Zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření,**

ve znění zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.

Výpočet:



Leden, únor, březen	bylo	po přepočtu
Příjem	90 000 Kč	100 000 Kč
Pojistné na SP+ZP	30 600 Kč	34 000 Kč
Základ daně	120 600 Kč	134 000 Kč
Záloha na daň	18 090 Kč	20 100 Kč

Rozdíl za měsíc (20 100 – 18 090) ..... 2 010 Kč

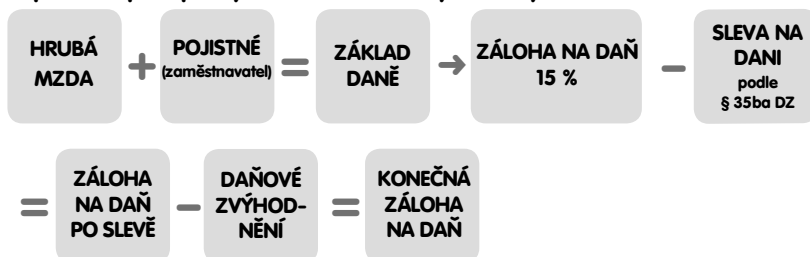
Rozdíl celkem (2 010 × 3) ..... 6 030 Kč

Daňová povinnost z příjmu 90 000 Kč za duben činila ..... 18 090 Kč

Zvýšení o dopočet za leden až březen (18 090 + 6 030) ..... 24 120 Kč

**Poplatník s podepsaným Prohlášením, bez vyživovaných dětí**

Dále se záloha na daň po slevě podle § 35ba DZ sníží o uplatněné daňové zvýhodnění na vyživované dítě podle § 35c DZ. Pokud je nárok na daňové zvýhodnění vyšší než vypočtená daňová povinnost, rozdíl představuje daňový bonus až do výše celkového nároku na daňové zvýhodnění za předpokladu, že jsou splněny veškeré podmínky pro jeho výplatu.

**Poplatník s podepsaným Prohlášením a vyživovanými dětmi****Poplatník bez podepsaného Prohlášení s příjmem nad 10 000 Kč na základě uzavřené dohody o provedení práce nebo s jakýmkoliv příjmem podle § 6 odst. 1 DZ, kromě příjmu, který není předmětem daně nebo je od daně osvobozený****Poplatník bez podepsaného Prohlášení s příjmem na základě dohody o provedení práce do 10 000 Kč**

§ 6 odst. 4,  
§ 36 odst. 2  
písm. p) DZ

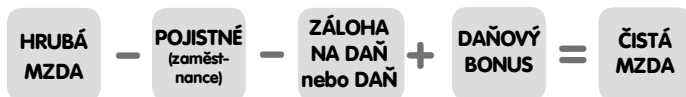
Pro výpočet srážkové daně u příjmů (odměny) z dohody o provedení práce do výše 10 000 Kč za měsíc se základ daně dále neupravuje, neboť tento příjem nepodléhá povinnému pojistnému. Pokud by zaměstnanec měl v průběhu měsíce u téhož zaměstnavatele více zúčtovaných nebo vyplacených odměn z více sjednaných dohod o provedení práce, veškeré odměny se pro limit 10 000 Kč sečtou. Pokud by došlo k souběhu příjmu na základě dohody o provedení práce a dalšího příjmu ze závislé činnosti, tak pro zdanění, resp. stanovení základu daně, je rozhodná výše odměny z dohody o provedení práce. Pokud odměna (příp. úhrn více odměn) z dohod o provedení práce nepřesáhne 10 000 Kč, zůstane samostatným základem daně pro

vybrání srážkové daně. Další příjem ze závislé činnosti (např. z dohody o pracovní činnosti, funkční požitek apod.) bude opět samostatným základem daně, a to bez ohledu na jeho výši, a bude vybrána záloha na daň. V případě, že odměna nebo úhrn více odměn z dohod o provedení práce přesáhne v kalendářním měsíci 10 000 Kč, pak se základ daně stanoví z úhrnu všech zdanitelných příjmů ze závislé činnosti upraveného o povinné pojistné a vybere se záloha na daň.

✦ **Pozor:** Výše uvedený postup platí pouze v případě, že se jedná o zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec **Prohlášení nepodepsal**.



**Čistá mzda se vypočítá stejným způsobem jako v předchozích letech**



## 6.7 NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ

K prokázaným nezdanitelným částkám ze základu daně přihledne plátcе daně za podmínek stanovených v § 38k odst. 5 DZ až při ročním zúčtování záloh za zdaňovací období nebo je poplatník uplatní v daňovém přiznání.

### 6.7.1 BEZÚPLATNÁ PLNĚNÍ (DŘÍVE DARY)

**Způsob uplatnění po skončení roku:**

§ 15 odst. 1 DZ

- potvrzení příjemce bezúplatného plnění nebo jeho zákonného zástupce, pořadatele veřejné sbírky o výši a účelu bezúplatného plnění; z potvrzení musí být zřejmé, kdo je příjemcem bezúplatného plnění, jaká je jeho hodnota, kdy bylo poskytnuto a za jakým účelem bylo bezúplatné plnění poskytnuto,
- v rámci prováděného ročního zúčtování nebo daňového přiznání.

**Podmínky:**

- příjemcem bezúplatného plnění je obec, kraj, organizační složka státu nebo právnická osoba se sídlem na území ČR, jakož i právnická osoba, která je pořadatelem veřejných sbírek podle zákona č. 117/2001 Sb., o veřejných sbírkách, a jde o bezúplatné plnění na financování vědy a vzdělávání, výzkumných a vývojových účelů, kultury, školství, na policii, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické, ekologické, humanitární, charitativní, náboženské pro registrované církve a náboženské společnosti (viz příloha zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech), tělovýchovné a sportovní,
- politickým stranám a politickým hnutím na jejich činnost,
- příjemcem je fyzická osoba s trvalým bydlištěm na území ČR, která je poskytovatelem zdravotnických služeb nebo provozuje školy a školská zařízení či zařízení pro péči o toulavá nebo opuštěná zvířata nebo pro péči o jedince ohrožených druhů živočichů, na financování těchto zařízení,
- příjemcem jsou fyzické osoby s bydlištěm na území ČR, které jsou poživateli invalidního důchodu nebo byly poživateli invalidního důchodu ke dni přiznání starobního důchodu,

## 6.17 TISKOPISY VYÚČTOVÁNÍ DANĚ

Od 1. 1. 2011 nabyl účinnosti zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, který s sebou přináší v oblasti správy daní nový institut **vyměření daně z příjmů vybírané srážkou** na základě tvrzení plátce daně ve Vyúčtování. Poprvé za rok 2010 se tato **daň vyměřuje**. V § 234 DŘ je pro daň i zálohu na daň vybranou nebo sraženou z příjmů poplatníka plátcem daně zavedena legislativní zkratka „daň vybíraná srážkou“.

### Lhůty pro podání Vyúčtování

§ 137 DŘ Pro podání Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně platí za rok 2013 lhůta podle § 137 DŘ do 3 měsíců po skončení kalendářního roku (původně byla lhůta do 4 měsíců po skončení kalendářního roku). V souladu s ustanovením § 33 DŘ připadá nejzazší lhůta na **úterý 1. 4. 2014**.

§ 38j odst. 5 DZ Pro podání Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti jsou stanoveny lhůty v § 38j DZ. Termín pro odevzdání tohoto Vyúčtování je do 2 měsíců po uplynutí kalendářního roku, tj. do pondělí **3. 3. 2014** (s odkazem na § 33 DŘ – Počítání času). Pokud plátce podá Vyúčtování elektronicky, v roce 2014 je lhůta pro podání do čtvrtka **20. 3. 2014**. Lhůtu pro podání **nelze** u obou forem Vyúčtování **prodloužit**.

§ 38j odst. 6 DZ Povinnost podat Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti **elektronicky** mají plátcí, kteří v roce 2013 zúčtovali nebo vypltili příjmy ze závislé činnosti daňovým nerezidentům (tj. mají povinnost předložit Přílohu č. 2, Přehled souhrnných údajů daňových nerezidentů). Povinnost elektronického podání podle § 38j odst. 6 DZ mají bez výjimky plátcí, kteří jsou právnickou osobou. Pro plátce, kteří jsou fyzickou osobou, platí povinnost podat Vyúčtování elektronicky za předpokladu, že počet zaměstnanců – daňových nerezidentů v kalendářním roce přesáhl v úhrnu 10 osob.

Dobrovolně mohou podat Vyúčtování elektronicky všichni plátcí, lhůta pro podání je do čtvrtka 20. 3. 2014.

### Možnosti elektronického podání

Elektronické podání lze učinit jedním z následujících způsobů:

1. Aplikace „Elektronická podání pro finanční správu“, tzv. EPO  
Aplikace EPO je elektronickou podatelnou orgánů Finanční správy ČR pro podání v daňových věcech, popř. ostatní podání vůči Finanční správě ČR. Aplikace je dostupná na stránkách Daňového portálu [www.financtisprava.cz](http://www.financtisprava.cz). Pomocí aplikace EPO je možné odeslat podání bez uznávaného elektronického podpisu nebo i s uznávaným elektronickým podpisem, popř. uložit k odeslání do datové schránky. Podrobné informace o aplikaci EPO naleznete v části „Elektronická podání pro finanční správu“. Při odeslání podání bez uznávaného elektronického podpisu je třeba podle § 71 DŘ do 5 dnů ode dne, kdy došlo správci daně, potvrdit podání např. zasláním tzv. e-tiskopisu (zkrácený opis) s podpisem oprávněné osoby.
2. Datová schránka  
S orgány Finanční správy ČR je možné komunikovat prostřednictvím datové schránky. Podání doručovaná tímto způsobem musí být ve zveřejněném formátu a struktuře XML souboru (Pokyn D–349). Pro vytvoření požadovaného XML souboru lze využít elektronické formuláře aplikace EPO. Popis a strukturu jednotlivých XML souborů zveřejňuje Finanční správa ČR na stránkách Daňového portálu. Podrobné informace o doručování prostřednictvím datové schránky naleznete v části „Datové schránky“. Podání učiněná prostřednictvím datové schránky není třeba dále potvrzovat.
3. Software třetích stran  
Programy třetích stran jsou převážně účetní a ekonomické aplikace různých výrobců, které umožňují vyplnění daňového podání na lokálním počítači a následné elektronické odeslání s použitím uznávaného elektronického podpisu nebo vytvoření XML souboru,

## 7. ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

### **Zákon č. 48/1997 Sb.,**

#### **o veřejném zdravotním pojištění**

#### **a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,**

ve znění zákona č. 242/1997 Sb., č. 2/1998 Sb., č. 127/1998 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 363/1999 Sb., č. 18/2000 Sb., č. 132/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 167/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb. č. 258/2000 Sb., č. 459/2000 Sb. č. 176/2002 Sb., č. 198/2002 Sb., č. 285/2002 Sb., č. 309/2002 Sb., č. 320/2002 Sb., č. 222/2003., č. 274/2003 Sb., č. 362/2003 Sb., č. 424/2003 Sb., č. 425/2003 Sb., č. 455/2003 Sb., usnesení Poslanecké sněmovny č. 456/2003 Sb., zákona č. 85/2004 Sb., č. 359/2004 Sb., č. 422/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 438/2004 Sb., č. 626/2004 Sb., č. 123/2005 Sb., č. 168/2005 Sb., č. 253/2005 Sb., č. 350/2005 Sb., č. 361/2005 Sb., č. 47/2006 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 117/2006 Sb., č. 165/2006 Sb., č. 189/2006 Sb., č. 214/2006 Sb., č. 245/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 340/2006 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 57/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 129/2008 Sb., č. 137/2008 Sb., č. 270/2008 Sb., č. 274/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 59/2009 Sb., č. 158/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 362/2009 Sb., č. 298/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 369/2011 Sb., č. 458/2011 Sb., č. 1/2012 Sb., č. 275/2012 Sb., č. 401/2012 Sb., č. 403/2012 Sb. a zákona č. 44/2013 Sb.

*(dále jen zákon č. 48/1997 Sb.)*

### **Zákon č. 592/1992 Sb.,**

#### **o pojistném na veřejné zdravotní pojištění,**

ve znění zákona č. 10/1993 Sb., č. 15/1993 Sb., č. 161/1993 Sb., č. 324/1993 Sb., č. 42/1994 Sb., č. 241/1994 Sb., č. 59/1995 Sb., č. 149/1996 Sb., č. 48/1997 Sb., č. 127/1998 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 118/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 492/2000 Sb., č. 138/2001 Sb., č. 49/2002 Sb., č. 176/2002 Sb., č. 309/2002 Sb., č. 424/2003 Sb., č. 437/2003 Sb., č. 455/2003 Sb., usnesení Poslanecké sněmovny č. 456/2003 Sb., zákona č. 53/2004 Sb., č. 438/2004 Sb., č. 626/2004 Sb., č. 123/2005 Sb., č. 381/2005 Sb., č. 413/2005 Sb., č. 545/2005 Sb., č. 62/2006 Sb., č. 117/2006 Sb., č. 189/2006 Sb., č. 214/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 585/2006 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 285/2009 Sb., č. 362/2009 Sb., č. 138/2011 Sb., č. 298/2011 Sb., č. 329/2011 Sb., č. 369/2011 Sb., č. 458/2011 Sb., č. 401/2012 Sb., č. 500/2012 Sb., zákona č. 11/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 342/2013 Sb. (schváleno usnesením Poslanecké sněmovny č. 381/2013 Sb.) a zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb. (schváleno usnesením Poslanecké sněmovny č. 382/2013 Sb.)

*(dále jen zákon č. 592/1992 Sb.)*

#### **V souvislosti s placením pojistného na zdravotní pojištění činí k 1. 1. 2014:**

- minimální vyměřovací základ zaměstnance (minimální mzda) 8 500 Kč,
- (měsíční) průměrná mzda 25 942 Kč,
- „započitatelný příjem“ u osob uvedených v § 5 písm. a) bodech 4 až 6 zákona č. 48/1997 Sb. 2 500 Kč,
- minimální výše zálohy osob samostatně výdělečně činných 1 752 Kč,
- odpočet od dosaženého příjmu za podmínek stanovených v § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb. částku 5 829 Kč (od 1. 11. 2013).



**Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že moje zaměstnání u zaměstnavatele ..... je mým jediným zaměstnáním ve smyslu Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a prováděcího nařízení č. 987/2009. Pokud dojde ke změně v příslušnosti k právním předpisům podle těchto nařízeních, oznámím zaměstnavateli novou skutečnost do 8 dnů ode dne této změny.

V ..... dne.....

.....

podpis

**7.1.6 NÁROKY OSOB Z TZV. TŘETÍCH ZEMÍ**

Z pohledu nařízení se specificky postupuje v případě osob, které nejsou státními příslušníky státu EU. Tato nařízení se na osoby ze „třetích“ států vztahují pouze v případě, že legálně pobývají v některém z těchto států, jsou zde pojištěny a uplatňuje se v jejich případě tzv. přeshraniční prvek, což znamená, že situace těchto osob není omezena na území jednoho státu.

Nárok na vystavení Evropského průkazu zdravotního pojištění má v ČR pojištěnec ze „třetí“ země za podmínky, že má v ČR povolení k trvalému pobytu nebo skutečně bydlí (těžiště zájmu) ve smyslu koordinačních nařízeních. Předpokladem pro uplatnění nároků z nařízení je pojištění v ČR (z titulu zaměstnání nebo z titulu trvalého pobytu) a bydliště v ČR nebo v některém ze států podléhajících režimu koordinace.

Na vystavení Evropského průkazu zdravotního pojištění má pro účely aplikace nařízení nárok každý občan „třetího“ státu, který před přesunem do ČR podléhal jednomu ze systémů sociálního zabezpečení jiného státu při současné podmínce pojištění v ČR.

**7.2 VOLBA ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY**

§ 12 písm. b) zák. č. 48/1997 Sb.

Při nástupu do pracovního poměru má zaměstnanec povinnost sdělit zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn. Stejnou povinnost má i tehdy, stane-li se pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny v době trvání zaměstnání. Tuto povinnost splní do 8 dnů ode dne změny zdravotní pojišťovny. Přijetí sdělení podle předchozích vět je zaměstnavatel povinen pojištěnci písemně potvrdit podle § 12 písm. b) zákona č. 48/1997 Sb. Zaměstnavatel má právo požadovat na zaměstnanci nebo bývalém zaměstnanci úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny pojištěncem (zaměstnancem).

**7.2.1 ZMĚNA ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY**

§ 11 odst. 1 písm. a) zák. č. 48/1997 Sb.

Podle § 11 odst. 1 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb. lze změnit zdravotní pojišťovnu k 1. 1. následujícího kalendářního roku, přičemž přihlášku je pojištěnec nebo jeho zákonný zástupce povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně nejpozději 6 měsíců před požadovaným dnem změny. Přihlášku ke změně zdravotní pojišťovny k 1. 1. kalendářního roku lze podat pouze jednu, k případným dalším přihláškám se již nepřihlíží, byť by byly podány ve stanovené lhůtě.

Narozené dítě je pojištěno u té zdravotní pojišťovny, u které je v den narození pojištěna jeho matka. Změnu zdravotní pojišťovny dítěte může jeho zákonný zástupce provést až po přidělení rodného čísla dítěti, a to ke dni uvedenému v předcházejícím odstavci, lhůtu 6 měsíců není nutno při této první registraci dodržet.

Změnit zdravotní pojišťovnu k jinému než výše uvedenému datu může pojištěnec pouze v přesně vyjmenovaných případech. Ode dne vstupu zdravotní pojišťovny do likvidace nebo ode dne zavedení nucené správy, popřípadě ode dne, který Ministerstvo zdravotnictví na základě zjištění nerovnováhy v hospodaření zdravotní pojišťovny vyhlásí ve sdělovacích prostředcích,

jsou pojištěnci takové zdravotní pojišťovny oprávněni změnit zdravotní pojišťovnu v kratší lhůtě. Ke změně pak může dojít jen k prvnímu dni kalendářního měsíce, nejdříve však k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce.

#### Přehled existujících zdravotních pojišťoven k 1. 1. 2014

Zkratka	Název	Kód
VZP ČR	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	111
VoZP	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	201
Oborová	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví	207
Škoda MB	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	209
ZP MV	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra	211
Revírní	Revírní bratrská pokladna	213
ČPZP	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205

### 7.2.2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

**Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení:**

§ 10 zák.  
č. 48/1997 Sb.

➤ **o nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení;**

Obecně platí, že za den nástupu zaměstnance do zaměstnání se považuje den, kdy zaměstnanec nastoupil do práce (zahájil práci), a za den ukončení zaměstnání se považuje den skončení pracovního poměru (blíže viz § 8 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb.). Specificky zaměstnavatel postupuje při plnění oznamovací povinnosti u dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Pokud výší zúčtovaného příjmu (alespoň 2 500 Kč u dohody o pracovní činnosti a více než 10 000 Kč u dohody o provedení práce) vznikne z pohledu zdravotního pojištění zaměstnání, přihlašuje zaměstnavatel u každé z těchto dohod zaměstnance u zdravotní pojišťovny ke dni, ve kterém poprvé po uzavření dohody začal vykonávat sjednanou práci, a odhlašuje jej ke dni, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda sjednána.

V souladu s právními normami platnými ve zdravotním pojištění se za zaměstnance považují osoby podle § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., a to pouze v případě, že nejsou vyjmenovány mezi výjimkami v bodech 1 až 7 tohoto zákonného ustanovení.

➤ **o změně zdravotní pojišťovny** zaměstnancem, pokud mu tuto skutečnost sdělil; oznámení se provede odhlášením od placení pojistného u původní zdravotní pojišťovny a přihlášením k placení pojistného u zdravotní pojišťovny, kterou si zaměstnanec zvolil;

➤ **o skutečnostech rozhodných pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné**, a to i v těch případech, kdy povinnost státu vznikla v době, kdy zaměstnanci poskytl pracovní volno bez náhrady příjmu, jsou-li mu tyto skutečnosti známy.

O oznamovaných skutečnostech je zaměstnavatel povinen vést evidenci a dokumentaci.

Zaměstnanec neprodleně oznamuje výše uvedené změny tehdy, pokud je zaměstnavateli nesdělil, nebo když zjistí, že změny, které mu sdělil, zaměstnavatel zdravotní pojišťovně neoznámil.

### 7.2.3 POSTUP PŘI ZMĚNĚ ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNY

Pojištěnec vyplní předtisknutý formulář „Přihláška a evidenční list pojištěnce“. Tento formulář tvoří originál a tři kopie.

**Originál** je určen pro potřebu zdravotní pojišťovny, ke které se pojištěnec přihlašuje,


**1. kopie** je určena pro zdravotní pojišťovnu, u které byl zaměstnanec dosud přihlášen,

## 7. Zdravotní pojištění

- 2. kopii** obdrží případný zaměstnavatel, čímž se dozví, které pojišťovně a od kterého data bude pojištěn za zaměstnance odvádět,
- 3. kopie** slouží pojištěnci jako doklad o nově uzavřeném pojistném vztahu do doby vystavení průkazu pojištěnce.

Žádosti o registraci je zdravotní pojišťovna povinna bez průtahů vyhovět. Pojišťovna nesmí žádost pojištěnce odmítnout, ani není oprávněna stanovit dobu pojištění nebo sama ukončit pojistný vztah. Pojištěnec se tedy (až na zákonné výjimky, uvedené v § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 3 zákona č. 48/1997 Sb. – narozené dítě, resp. vojáci v činné službě a žáci vojenských škol) sám svobodně rozhoduje, u které zdravotní pojišťovny a jak dlouho bude pojištěn. Změnit zdravotní pojišťovnu lze i elektronicky.

**Poznámka:** Jako vzory, používané ve zdravotním pojištění, jsou v této kapitole uvedeny formuláře VZP ČR (viz [www.vzp.cz](http://www.vzp.cz)), které je možné z těchto internetových stránek vytisknout a následně ručně vyplnit. Současně však je zde k dispozici i další elektronická verze, u níž je možné patřičné údaje vepisovat přímo do určeného formuláře a tento pak – již vyplněný – vytisknout a následně odeslat zdravotní pojišťovně, případně odeslat elektronickou cestou. Ostatní zdravotní pojišťovny používají obdobné formuláře.

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNA ČESKÉ REPUBLIKY VZP - kód 111		Příhláška a evidenční list pojištěnce		Datum převzetí, změny a podpis pojištěnce VZP	
		příhláška <input type="checkbox"/> změna <input type="checkbox"/>			
<small>Formulář k online zpracování elektronicky. Vytiskněte jej pomocí příslušného internetového prohlížeče. Účetní řada Březň 11, Zábřehovské náměstí 102/102</small>					
<b>1. Základní identifikace pojištěnce</b>					
Příjmení		Jméno		Titul	
Adresa bydliště		Datum narození		Číslo pojištění (Evidenční číslo)	
<b>2. Adresa trvalého pobytu a další identifikační údaje</b>					
Adresa trvalého pobytu		Číslo bydliště / číslo občanské		Příslušnost mař <input checked="" type="checkbox"/> jiné <input type="checkbox"/>	
Město		Okres		U pracovního ústavu číslo pojištění mař (př.)	
PSČ		Město příslušnosti			
<b>3. Korespondenční adresa a ostatní kontaktní údaje</b>					
Adresa korespondenční adresy		Číslo bydliště / číslo občanské		Titul	
Město		Okres		PSČ	
Země					
<b>4. Kategorie pojištěnce</b>					
<input type="checkbox"/> Plištěn pojistně je STÁT <input type="checkbox"/> Plištěn pojistně je ZAMĚSTNÁVATEL <input type="checkbox"/> Plištěn pojistně je pojištěnec - OSVČ <input type="checkbox"/> Plištěn pojistně je pojištěnec - OSZP		<b>5. Bankovní spojení pojištěnce (vyplní pouze OSVČ nebo OSZP)</b> <input checked="" type="checkbox"/> Plištěn (záloh na pojištění) platím <input type="checkbox"/> Plištěn (příspěvek)			
		<input type="checkbox"/> Plištěn (příspěvek) - účetní číslo - číslo účtu (účetní číslo)			
<b>6. Identifikace zaměstnavatele / školy (vyplní pouze zaměstnanec nebo student)</b>					
Adresa zaměstnavatele / školy		Číslo bydliště / číslo občanské		Identifikační číslo (IČ)	
Město		Okres		Titul	
<b>7. Identifikace OSVČ (vyplní pouze OSVČ)</b>					
Adresa bydliště OSVČ		Číslo bydliště / číslo občanské		Identifikační číslo (IČ)	
Město		Okres		Titul	
<b>8. Kód a název dosavadní zdravotní pojišťovny</b>					
Kód		Název dosavadní pojišťovny		Odstavný člen pojištěnce	
<b>9. Datum platnosti údajů, datem vyplnění a podpis pojištěnce</b>					
Datum platnosti údajů		Datum vyplnění a podpis pojištěnce		Podpis pojištěnce (osobně nebo elektronicky)	
<small>Přiznání zdravotního pojištění není automaticky. Aby bylo dosaženo právního účinku pojištění dle § 11 Zákona č. 48/1997 Sb., je nezbytné zúčastnit se povinně, v případě potřeby i dobrovolně, ve zdravotní péči, která není součástí nároku na zdravotní pojištění. V případě potřeby je třeba se přihlásit k pojištění. V případě potřeby je třeba se přihlásit k pojištění. V případě potřeby je třeba se přihlásit k pojištění.</small>					
VZP 70 53/2015		Podpis pojištěnce (osobně nebo elektronicky)		Podpis pojištěnce (osobně nebo elektronicky)	
		<input type="checkbox"/> Plištěn (záloh na pojištění) platím <input type="checkbox"/> Plištěn (příspěvek)		<input type="checkbox"/> Plištěn (příspěvek) - účetní číslo - číslo účtu (účetní číslo)	

### 7.2.4 PRŮKAZ POJIŠTĚNCE

Průkaz pojištěnce slouží jako doklad o pojistném vztahu, příslušnosti ke zdravotní pojišťovně a zároveň jako Evropský průkaz zdravotního pojištění. Plastové průkazy (nebo náhradní papírové doklady) vydávají zdravotní pojišťovny bezplatně a slouží k prokazování nároku na poskytnutí zdravotní péče (hrazených služeb) v ČR, ve státech EU a v některých dalších státech (Norsko, Island, Lichtenštejnsko, Švýcarsko, od června 2008 Makedonie).

## 8. POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

### Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,

ve znění zákona č. 10/1993 Sb., č. 160/1993 Sb.,

č. 307/1993 Sb., č. 42/1994 Sb., č. 241/1994 Sb., č. 59/1995 Sb., č. 118/1995 Sb.,  
č. 149/1995 Sb., č. 160/1995 Sb., č. 113/1997 Sb., č. 134/1997 Sb., č. 306/1997 Sb.,  
č. 18/2000 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 118/2000 Sb., č. 132/2000 Sb., č. 220/2000 Sb.,  
č. 238/2000 Sb., č. 492/2000 Sb., č. 353/2001 Sb., č. 263/2002 Sb., č. 309/2002 Sb.,  
č. 362/2003 Sb., č. 424/2003 Sb., č. 425/2003 Sb., č. 437/2003 Sb., č. 186/2004 Sb.,  
č. 281/2004 Sb., č. 359/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 168/2005 Sb., č. 253/2005 Sb.,  
č. 361/2005 Sb., č. 377/2005 Sb., č. 62/2006 Sb., č. 189/2006 Sb., č. 264/2006 Sb.,  
č. 585/2006 Sb., č. 153/2007 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb.,  
č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 2/2009 Sb., č. 41/2009 Sb., č. 158/2009 Sb.,  
č. 221/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 285/2009 Sb., č. 303/2009 Sb., č. 362/2009 Sb.,  
č. 347/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 263/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb.,  
č. 365/2011 Sb., č. 428/2011 Sb., č. 458/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 399/2012 Sb.,  
č. 401/2012 Sb., č. 503/2012 Sb., č. 11/2013 Sb. a zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.

(dále jen zákon č. 589/1992 Sb.)

## Slovníček

### Člen rodiny

*je ten, kdo žije se zaměstnancem v domácnosti. Společně hospodařící domácnosti se rozumí společensví fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.*

### Denní vyměřovací základ pro výpočet dávek

*se stanoví tak, že vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období se vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období snížených o vyloučené dny připadající na rozhodné období.*

### Maximální DVZ po redukcí od 1. 1. 2014

*pro nemocenské a ošetřovné:*

- 1 428 Kč za kalendářní den,

*pro peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství:*

- 1 514 Kč za kalendářní den.

*Z redukováného DVZ se denní výše nemocenského a ošetřovného stanoví procentní sazbou, která činí 60 %.*

*Z redukováného DVZ se denní výše peněžité pomoci v mateřství stanoví procentní sazbou, která činí 70 %.*

### Maximální denní výše dávek NP od 1. 1. 2014

*pro nemocenské a ošetřovné:*

- 857 Kč za kalendářní den,

*pro peněžitou pomoc v mateřství:*

- 1 060 Kč za kalendářní den.

### Maximální roční vyměřovací základ

*zaměstnance a OSVČ je pro rok 2014 částka 1 245 216 Kč. Tato částka je stanovena ve výši 48násobku průměrné mzdy stanovené k 1. 1. 2014, která činí 25 942 Kč (48 × 25 942 Kč).*

**U souběhu příjmů** ze zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele:

**lze sčítat:**

- příjmy dosažené v jednom kalendářním měsíci ze dvou pracovních smluv nebo ze dvou dohod o pracovní činnosti nebo z pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti;

**nelze sčítat:**

- příjmy z dohod o provedení práce s příjmy v jakékoliv výše uvedené kombinaci (např. s pracovní smlouvou, DPČ, odměnou společníka, jednatel),
- příjem dosažený ze zaměstnání sjednaného s příjmem 2 500 Kč a vyšším s příjmem dosaženým v zaměstnání malého rozsahu,
- příjmy ze dvou zaměstnání malého rozsahu uzavřených v různých měsících.



Zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem v měsíci dubnu dvě zaměstnání malého rozsahu, první na základě pracovní smlouvy na dobu od 1. 4. do 10. 4. 2014, sjednaný příjem činil 1 800 Kč. Ve stejném měsíci ještě uzavřel u téhož zaměstnavatele druhé zaměstnání na základě DPČ od 25. 4. do 30. 4. 2014, odměna byla sjednána ve výši 1 000 Kč. Zaměstnanec vykonával v měsíci dubnu více zaměstnání a úhrn započitatelných příjmů v měsíci dubnu činí alespoň 2 500 Kč.

Zaměstnanec je účasten pojištění po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Zaměstnavatel zašle 2× Oznámení o nástupu/skončení doby zaměstnání a 2× odvede pojistné (kolikrát je zaměstnanec přihlášen, tolikrát musí být odvod pojistného).

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti od 9. 1. do 11. 1. 2014 za odměnu 1 200 Kč. Dále uzavřel s týmž zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti od 23. 1. do 25. 1. 2014 rovněž za odměnu 1 200 Kč.

V tomto případě nevzniká účast zaměstnance na pojištění. Ani v úhrnu příjmů nebylo dosaženo rozhodného příjmu 2 500 Kč, pojistné se neodvádí.

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti od 9. 1. do 11. 1. 2014 za odměnu 1 500 Kč. Dále uzavřel s týmž zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti od 23. 1. do 25. 1. 2014 rovněž za odměnu 1 500 Kč.

Součet zúčtovaných částek činí 3 000 Kč, zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění a poplatníkem pojistného.

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní smlouvu od 1. 3. do 14. 3. 2014, sjednaný příjem činí 1 200 Kč. Současně uzavřel s týmž zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti od 1. 3. do 21. 3. 2014, sjednaná odměna činí 2 800 Kč, nejde o zaměstnání malého rozsahu.

V měsíci březnu 2014 neměl zaměstnanec uzavřena dvě zaměstnání malého rozsahu, nelze sčítat příjmy, účast zaměstnance na pojištění vznikne jen ze zaměstnání uzavřeného na DPČ, pojistné se odvede jen z částky 2 800 Kč.

### 8.1.3 TŘETÍ SKUPINA POPLATNÍKŮ

§ 3 odst. 4 zák.  
č. 589/1992 Sb.

**OSVČ** vykonávající **hlavní** činnost jsou povinny platit pojistné na důchodové zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti alespoň z minimálního měsíčního VZ 6 486 Kč, a to:

- **29,2 %** z vyměřovacího základu, jde-li o OSVČ, která není po celé rozhodné období účastna důchodového spoření, výše minimální měsíční zálohy na pojistném na DP činí 1 894 Kč,
- **26,2 %** z vyměřovacího základu, jde-li o OSVČ, která je alespoň po část rozhodného období účastna důchodového spoření.

Výše minimální měsíční zálohy na pojistném na DP činí 1 700 Kč.

**OSVČ** vykonávající **vedlejší** činnost jsou povinny platit pojistné na důchodové zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti alespoň z minimálního měsíčního VZ 2 595 Kč, a to:

- **29,2 %** z vyměřovacího základu, jde-li o OSVČ, která není po celé rozhodné období účastna důchodového spoření, výše minimální měsíční zálohy na pojistném na DP činí 758 Kč,
- **26,2 %** z vyměřovacího základu, jde-li o OSVČ, která je alespoň po část rozhodného období účastna důchodového spoření.

Výše minimální měsíční zálohy na pojistném na DP činí 680 Kč.

Povinností OSVČ je při účasti na DS oznámit tuto skutečnost na OSSZ; odvod pojistného na DS, tj. 5 %, a jiné povinnosti **plní vůči FÚ sama OSVČ**.

Kdo se považuje za OSVČ a kdy se samostatná výdělečná činnost považuje za hlavní a kdy za vedlejší samostatnou výdělečnou činnost stanoví § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. **Nemocenské pojištění OSVČ je dobrovolné.** Pokud se OSVČ přihlásí k účasti na NP, je povinna platit pojistné na nemocenské pojištění. Sazba pojistného na nemocenské pojištění OSVČ činí 2,3 % z určeného měsíčního základu. Měsíční základ pro NP však nemůže být nižší než 2násobek částky rozhodné podle předpisů o nemocenském pojištění pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (tj. 5 000 Kč). Maximální měsíční základ nemocenského pojištění se stanoví ve výši částky rovnající se průměru, který z určeného (vypočteného) vyměřovacího základu na posledním Přehledu připadá na jeden kalendářní měsíc výkonu činnosti, přičemž k Přehledu staršímu tří let se nepřihlíží. Pokud je vypočtený průměr nižší než minimální měsíční základ, je měsíční základ roven minimálnímu měsíčnímu základu. Když v kalendářním roce, za který je naposledy podán Přehled, je činnost zahájena nebo znovu zahájena, lze průměr určeného (vypočteného) vyměřovacího základu použít jen v případě, že činnost byla vykonávána alespoň ve čtyřech kalendářních měsících. Pokud nelze určit maximální měsíční základ z naposledy podaného Přehledu ani z Přehledů podaných za předchozí dva roky, rovná se tento průměrné mzdy platné pro daný kalendářní rok. Maximální měsíční základ stanovený podle předchozích pravidel platí do měsíce, který předchází měsíci, ve kterém bude podán Přehled za předchozí rok. Za OSVČ vykonávající vedlejší činnost může být považována i OSVČ, která je účastna NP. Podmínka, která určovala, že OSVČ, která je účastna NP, nemůže být považována za OSVČ vykonávající vedlejší činnost, přestože trvaly důvody pro vedlejší činnost, byla **od 1. 1. 2014 zrušena**. Výše uhrazených záloh na důchodové pojištění v roce 2014 nemá již vazbu na výši měsíčního základu nemocenského pojištění ani na výši ročního vyměřovacího základu za rok 2014.

### 8.1.4 ČTVRTÁ SKUPINA POPLATNÍKŮ

**Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění** jsou za dobu dobrovolné účasti na důchodovém pojištění povinny platit pojistné na důchodové pojištění (§ 6 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění).

§ 3 odst. 5 zák.  
č. 589/1992 Sb.

Výše VZ v roce 2014 pro dobrovolné důchodové pojištění činí 6 486 Kč, procentní sazba 28 %, měsíční výše pojistného je 1 817 Kč. V případě, že se pojištěnec dobrovolně důchodově pojištěný přihlásí k účasti na důchodovém spoření, bude odvádět z VZ 6 486 Kč na účet OSSZ 30 %, tj. 1 946 Kč měsíčně. **Za tyto osoby bude plnit povinnosti odvodu pojistného ve výši 5 % na DS vůči finančnímu úřadu sama OSSZ.**

### 8.1.5 PÁTÁ SKUPINA POPLATNÍKŮ

**Zahraniční zaměstnanci** jsou za dobu dobrovolné účasti na nemocenském pojištění (pokud se na předepsaném tiskopisu přihlásí k pojištění) povinni platit pojistné na nemocenské pojištění. Zahraničním zaměstnancem se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnanec zaměstnavatele, který nemá sídlo na území ČR, jenž nemá sídlo ve státě EU a který nemá sídlo ve státě, s nímž má ČR uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení. Jde tedy o zaměstnance, který nemá v ČR uzavřen s žádným zaměstnavatelem pracovní právní vztah, a je činný v ČR ve prospěch svého zahraničního zaměstnavatele.

§ 3 odst. 6 zák.  
č. 589/1992 Sb.

Zahraniční zaměstnanec se považuje za dobrovolně účastného NP v kalendářním měsíci, jestliže pojistné na NP za tento měsíc zaplatil nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, za který se toto pojistné platí.

#### Vynětí zaměstnanců z pojištění

Z pojištění jsou vyňati zaměstnanci vykonávající zaměstnání v ČR pro:

- zaměstnavatele, který požívá diplomatických výsad a imunit, pokud jsou účastníky nemocenského pojištění v jiném státě,

§ 9 odst. 1 zák.  
č. 187/2006 Sb.

písm. a)

## 9. DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

### Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,

ve znění zákona č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 239/2008 Sb.,  
č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 479/2008 Sb., č. 2/2009 Sb., č. 41/2009 Sb.,  
č. 158/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 302/2009 Sb., č. 303/2009 Sb., č. 362/2009 Sb.,  
č. 157/2010 Sb., č. 166/2010 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 263/2011 Sb.,  
č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 1/2012 Sb.,  
č. 167/2012 Sb., č. 169/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 401/2012 Sb., č. 303/2013 Sb.  
a zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.

(dále jen zákon č. 187/2006 Sb.)

Tento zákon upravuje nemocenské pojištění, které zahrnuje jak okruh osob účastných nemocenského pojištění, jejich nároky z tohoto pojištění, podmínky pro stanovení a výši poskytovaných dávek nemocenského pojištění, posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění, tak organizační uspořádání nemocenského pojištění, jakož i řízení v tomto pojištění.

Jenom předpisy k pojistnému na sociální zabezpečení jsou upraveny zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon č. 589/1992 Sb.).

## Slovníček

### **Členský stát Evropské unie**

*rovněž stát, který není členem Evropské unie, ale aplikuje předpisy Evropské unie, tj. Švýcarsko, Island, Norsko a Lichtenštejnsko.*

### **Doba zaměstnání**

*období od počátku výkonu činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele do konce období, v němž tato činnost měla nebo mohla být vykonávána.*

### **Domácí zaměstnanec**

*zaměstnanec v pracovním poměru, zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti, pracovník činný na základě cizího právního předpisu nebo člen družstva, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.*

### **Domácnost**

*společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.*

### **Dosažený příjem**

*započítatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci do kalendářního měsíce.*

### **Mezinárodní smlouva o sociálním zabezpečení**

*smlouva o sociálním zabezpečení, která obsahuje ustanovení o používání právních předpisů při výdělečné činnosti na území druhého smluvního státu.*

### **Mzdová účtárna**

*úřvar zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd nebo platů zaměstnanců.*

### **Podpůrčí doba**

*doba, po kterou lze poskytovat dávky nemocenského pojištění.*

- **od 1. 1. 2014** u zaměstnance pojištěného z titulu **zaměstnání malého rozsahu** podat Oznámení o nástupu do zaměstnání **do 20. KD** kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění. § 94 odst. 1 zák. č. 187/2006 Sb.

Za zaměstnání malého rozsahu se považuje takové zaměstnání, u kterého je sjednána částka započítatelného příjmu nižší než 2 500 Kč, na jehož základě vzniká účast na pojištění, nebo u kterého není částka započítatelného příjmu sjednána vůbec. Při zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn v těch měsících, v nichž dosáhl započítatelného příjmu, který zakládá účast na pojištění. Nově od 1. 1. 2014 účast na pojištění v kalendářním měsíci vzniká rovněž v případě, kdy má zaměstnanec **více zaměstnání malého rozsahu** u téhož zaměstnavatele, pokud úhrn všech započítatelných příjmů z těchto zaměstnání v kalendářním měsíci dosáhl částky 2 500 Kč či více. Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započítatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci alespoň částku 2 500 Kč, má zaměstnavatel povinnost podat Oznámení o nástupu u všech těchto zaměstnání. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje také právní nástupce zaměstnavatele. Jako den nástupu se u těchto osob uvede den, od kterého zaměstnanec zaměstnání vykonává, nikoliv datum vzniku účasti na pojištění. Pokud by tento zaměstnanec však uplatnil nárok na výplatu dávky v této lhůtě a zaměstnavatel ještě den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání neoznámil, učiní zaměstnavatel toto oznámení současně s předáním Žádosti zaměstnance o dávku pojištění.

Oznámení o skončení doby zaměstnání u zaměstnání malého rozsahu se podává až po skončení doby tohoto zaměstnání, nikoliv po skončení účasti na pojištění v určitém měsíci v průběhu trvání zaměstnání. Pokud by lhůta pro podání Oznámení o skončení doby zaměstnání (tj. 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání) při zaměstnání malého rozsahu uplynula dříve než lhůta pro podání Oznámení o nástupu do zaměstnání (tj. do 20. KD v kalendářním měsíci následujícím po kalendářním měsíci, v němž zaměstnanci vznikla účast na pojištění), platí pro oznámení skončení doby zaměstnání stejná lhůta jako pro Oznámení nástupu do zaměstnání (tj. do 20. KD).

Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 4. 2014, zaměstnání ukončil 6. 4. 2014, sjednaný příjem činil 2 200 Kč, jde o zaměstnání malého rozsahu. Skutečně zúčtovaný příjem činil 2 600 Kč.

Zaměstnavatel předloží tiskopis Oznámení o nástupu a skončení doby zaměstnání ve lhůtě do 20. 5. 2014.



- **od 1. 1. 2014** také u zaměstnance činného **na základě dohody o provedení práce** podat Oznámení o nástupu do zaměstnání **do 20. KD** kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění. § 94 odst. 1 zák. č. 187/2006 Sb.

Zúčtovaný příjem činí alespoň 10 001 Kč. Pro účast na pojištění není rozhodující sjednaný příjem, ale skutečně zúčtovaný započítatelný příjem, který musí činit více než 10 000 Kč. Účast na pojištění v kalendářním měsíci vzniká rovněž v případě, kdy má zaměstnanec **více DPP** u téhož zaměstnavatele, pokud úhrn všech započítatelných příjmů z těchto DPP v kalendářním měsíci dosáhl částky více než 10 000 Kč. Pokud vznikne účast na pojištění z titulu více DPP, podává se Oznámení o nástupu do zaměstnání a Oznámení o skončení doby zaměstnání u každé z těchto DPP tak, jak v kalendářním měsíci proběhly (je nutné v tomto případě podat Oznámení o nástupu do zaměstnání ke všem, popř. Oznámení o skončení doby zaměstnání ze všech DPP, aby bylo možné stanovit, ve kterých dnech byl účasten pojištění).

Pokud by lhůta pro podání Oznámení o skončení doby zaměstnání (tj. 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání) u zaměstnání na základě DPP uplynula dříve než lhůta pro podání Oznámení o nástupu do zaměstnání (tj. do 20. KD v kalendářním měsíci následujícím po kalendářním měsíci, v němž zaměstnanci vznikla účast na pojištění), platí pro podání Oznámení skončení doby zaměstnání stejná lhůta jako pro Oznámení nástupu do zaměstnání (tj. do 20. KD). U zaměstnanců činných na základě



dohody o provedení práce se uvádí datum skutečného nástupu do zaměstnání, nikoliv datum vzniku účasti na pojištění;

- ohlásit každou změnu údajů uvedených na předepsaném tiskopise Oznámení o nástupu zaměstnání (skočení doby zaměstnání), a to **do 8 kalendářních dnů** ode dne, kdy tato změna nastala;
- v jiné lhůtě písemně dohodnuté s OSSZ splnit výše uvedené povinnosti, jako je např. podání Oznámení o nástupu do zaměstnání (Oznámení o skončení doby zaměstnání a změny údajů uvedených na Oznámení o nástupu do zaměstnání) namísto v termínu do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání, předložení tiskopisu do 8 kalendářních dnů následujícího měsíce. V případě, že zaměstnavatel nepodává tyto předepsané tiskopisy v takto dohodnuté lhůtě, může OSSZ dohodu vypovědět.

Oznámení o nástupu do zaměstnání se podává také v případě, kdy dojde k opětovnému vzniku pojištění po jeho předchozím zániku z důvodu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence, protože pojištění dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence zaniká. Pro každé souběžné zaměstnání zakládající účast na pojištění u téhož zaměstnavatele se Oznámení nástupu do zaměstnání podává samostatně, tj. např. v případě, kdy zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem další pracovní vztah, který zakládá účast na pojištění. V případě, kdy zaměstnanec po skončení pracovního poměru, ve kterém byl účasten pojištění, uzavře další pracovní poměr zakládající účast na pojištění u téhož zaměstnavatele tak, že oba pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují, Oznámení o nástupu **se nepodává**, nedochází k zániku pojištění z důvodu skončení předchozího pracovního poměru, pokud je navazující vztah stejného druhu. V případech bezprostředně navazujících zaměstnání malého rozsahu a dohod o provedení práce toto neplatí, v těchto případech se Oznámení podávají.

Čl. XLIII bod 2  
zákonného  
opatření Senátu  
č. 344/2013 Sb.

#### Přechodná ustanovení

1. Jestliže činnost všech nově zařazených fyzických osob, které patří nově mezi zaměstnance (např. pověřený vlastník jednotek), byla vykonávána již před 1. 1. 2014 a je nadále vykonávána po tomto dni, považuje se **za den nástupu** těchto osob do zaměstnání **den 1. 1. 2014**, bez ohledu na to, který den v roce 2014 tyto zaměstnanci poprvé práci fakticky vykonávali. Ten, kdo plní u těchto osob povinnosti zaměstnavatele, je povinen oznámit **do 31. 1. 2014** nástup těchto osob do zaměstnání, pokud činnost těchto osob zakládá ode dne 1. 1. 2014 účast na pojištění a nejedná se o zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnavatel, který zaměstnává pouze zaměstnance uvedené ve větě první, je povinen přihlásit se do registru zaměstnavatelů ode dne 1. 1. 2014.

U těch z nich, jejichž zaměstnání bude od 1. 1. 2014 zaměstnáním malého rozsahu podle § 7 zákona č. 187/2006 Sb., budou zaměstnavatelé postupovat podle § 94 zákona č. 187/2006 Sb., tj. ve lhůtě do 20. KD v kalendářním měsíci následujícím po kalendářním měsíci, v němž zaměstnanci vznikla účast na pojištění.



Společník s. r. o., vykonává činnost pro společnost, není za práci odměňován, ale plynou mu příjmy ze závislé činnosti, protože má k dispozici služební auto i pro soukromé účely (započitatelný příjem například 4 000 Kč měsíčně).

V roce 2013 společník zaměstnancem nebyl, zaměstnancem a účasten pojištění je od 1. 1. 2014.

2. U zaměstnance, který nastoupil před 1. 1. 2014 do krátkodobého zaměstnání, které nemělo trvat a ani netrvalo déle než 14 dnů a toto zaměstnání trvá i po 31. 12. 2013, se posuzuje účast na pojištění podle předpisů platných do 31. 12. 2013.



DPČ sjednána od 30. 12. 2013 do 10. 1. 2014 (jde o první krátkodobé zaměstnání u zaměstnavatele, příjem nesjednána), nástup do zaměstnání 30. 12. 2013, do ledna 2014 zúčtováno 5 000 Kč.

Zaměstnavatel nemá oznamovací povinnosti, neodvádí pojistné.

## 10. DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

### **Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,**

ve znění zákona č. 134/1997 Sb., č. 289/1997 Sb., č. 224/1999 Sb.,  
č. 18/2000 Sb., č. 118/2000 Sb., č. 132/2000 Sb., č. 220/2000 Sb.,  
č. 116/2001 Sb., č. 188/2001 Sb., č. 353/2001 Sb., č. 198/2002 Sb., č. 263/2002 Sb.,  
č. 264/2002 Sb., č. 362/2003 Sb., č. 424/2003 Sb., č. 425/2003 Sb., č. 85/2004 Sb.,  
č. 281/2004 Sb., č. 359/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 562/2004 Sb., č. 168/2005 Sb.,  
č. 361/2005 Sb., č. 377/2005 Sb., č. 24/2006 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 189/2006 Sb.,  
č. 264/2006 Sb., č. 267/2006 Sb., č. 405/2006 Sb., č. 585/2006 Sb., č. 152/2007 Sb.,  
č. 181/2007 Sb., č. 218/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 178/2008 Sb.,  
č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 479/2008 Sb., č. 41/2009 Sb.,  
č. 158/2009 Sb., č. 303/2009 Sb., č. 135/2010 Sb., č. 283/2010 Sb., č. 347/2010 Sb.,  
č. 73/2011 Sb., č. 220/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 348/2011 Sb., č. 364/2011 Sb.,  
č. 365/2011 Sb., č. 428/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 314/2012 Sb., č. 401/2012 Sb.,  
č. 403/2012 Sb., č. 463/2012 Sb., č. 267/2013 Sb., č. 274/2013 Sb., zákona  
č. 303/2013 Sb. a zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.

*(dále jen zákon č. 155/1995 Sb.)*

### **Vyhláška MPSV č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění,**

ve znění vyhlášky č. 157/1997 Sb., č. 302/1997 Sb., č. 40/2000 Sb.,  
č. 328/2007 Sb. a vyhlášky č. 359/2009 Sb.

*(dále jen vyhláška č. 284/1995 Sb.)*

### **Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,**

ve znění zákona č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 160/1993 Sb.,  
č. 307/1993 Sb., č. 241/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 160/1995 Sb., č. 134/1997 Sb.,  
č. 306/1997 Sb., č. 93/1998 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 356/1999 Sb., č. 360/1999 Sb.,  
č. 18/2000 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 132/2000 Sb., č. 133/2000 Sb.,  
č. 155/2000 Sb., č. 159/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb.,  
č. 258/2000 Sb., č. 411/2000 Sb., č. 116/2001 Sb., č. 353/2001 Sb., č. 151/2002 Sb.,  
č. 263/2002 Sb., č. 265/2002 Sb., č. 320/2002 Sb., č. 518/2002 Sb., č. 362/2003 Sb.,  
č. 424/2003 Sb., č. 425/2003 Sb., č. 453/2003 Sb., č. 53/2004 Sb., č. 167/2004 Sb.,  
č. 281/2004 Sb., č. 359/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 501/2004 Sb., č. 168/2005 Sb.,  
č. 361/2005 Sb., č. 381/2005 Sb., č. 413/2005 Sb., č. 24/2006 Sb., č. 70/2006 Sb.,  
č. 81/2006 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 161/2006 Sb., č. 189/2006 Sb.,  
č. 214/2006 Sb., č. 267/2006 Sb., č. 342/2006 Sb., č. 405/2006 Sb., č. 585/2006 Sb.,  
č. 152/2007 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 270/2007 Sb., č. 296/2007 Sb.,  
č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 479/2008 Sb., č. 41/2009 Sb.,  
č. 158/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 303/2009 Sb., č. 326/2009 Sb.,  
č. 347/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 177/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 220/2011 Sb.,  
č. 263/2011 Sb., č. 329/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 348/2011 Sb., č. 364/2011 Sb.,  
č. 365/2011 Sb., č. 366/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 470/2011 Sb.,  
č. 167/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 401/2012 Sb., č. 403/2012 Sb., č. 274/2013 Sb.,  
č. 303/2013 Sb., zákona č. 313/2013 Sb. a zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.

*(dále jen zákon č. 582/1991 Sb.)*

ukončení výplaty nemocenského, od vzniku nároku nebo od určitého data. Jeho zdravotní stav je posouzen lékařem OSSZ. Zaměstnavatel, na základě výzvy OSSZ, vyplňuje Potvrzení zaměstnavatele podle § 83 odst. 2 zákona č. 582/1991 Sb., stejně, jako je uvedeno v oddíle 10.4.2. Je-li v dočasné pracovní neschopnosti, ošetřující lékař vyznačí v rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti den ukončení dočasné pracovní neschopnosti, a to třicátý den ode dne následujícího po dni, v němž byl zaměstnanec posudkem OSSZ uznán invalidním.

§ 59  
odst. 2 zák.  
č. 187/2006 Sb.

Zaměstnanec byl od 4. 1. 2014 v dočasné pracovní neschopnosti a dne 9. 8. 2014 podal u OSSZ žádost o invalidní důchod, a to od ukončení výplaty nemocenského. Dne 8. 9. 2014 po posouzení zdravotního stavu byl posudkem OSSZ uznán invalidním pro invaliditu třetího stupně. Na základě oznámení lékaře OSSZ o invaliditě a datu jejího uznání vyznačil ošetřující lékař ukončení dočasné pracovní neschopnosti dne 8. 10. 2014. Zaměstnavatel na základě výzvy OSSZ vyplnil Potvrzení zaměstnavatele podle § 83 odst. 2 zákona č. 582/1991 Sb., v němž v bodě 3 uvede trvání dočasné pracovní neschopnosti v období prvních 14 dnů (od 4. 1. do 17. 1. 2014). Údaj o datu 8. 10. 2014, kdy došlo k ukončení dočasné pracovní neschopnosti, čerpá sama OSSZ/ČSSZ z aplikací, prostřednictvím kterých poskytuje dávky nemocenského pojištění.

Od 9. 10. 2014 ČSSZ přiznala invalidní důchod a zahájila jeho výplatu.

Také u invalidních důchodů pro invaliditu třetího stupně platí, jako u starobního důchodu, že dojde-li ke zpětnému přiznání výplaty invalidního důchodu, může vzniknout přeplatek na nemocenském, který se zučtuje s doplatkem důchodu; nestačí-li doplatek k úhradě přeplatku, sráží se přeplatek z pravidelných měsíčních splátek důchodu (viz oddíl 10.4.2).

## 10.6 ŽÁDOST O VDOVSKÉ, VDOVECKÉ A SIROTČÍ DŮCHODY (TZV. POZŮSTALOSTNÍ DÁVKY)

### 10.6.1 KDY SE SEPISUJE ŽÁDOST O VDOVSKÝ, VDOVECKÝ A SIROTČÍ DŮCHOD

Žádost o důchody sepisuje OSSZ příslušná podle místa trvalého pobytu vdovy, vdovce, sirotka. Zaměstnavatel, u kterého byl zemřelý (zemřelá) zaměstnan, plní stejnou povinnost, jako je uvedena v oddíle 10.4.2, tzn. že na základě výzvy OSSZ v souvislosti s žádostí o důchod sděluje písemně požadované údaje. Je nezbytné si uvědomit, že OSSZ zasílá výzvu na vyplnění Potvrzení podle § 83 zákona č. 582/1991 Sb. rovněž zaměstnavateli, u kterého je zaměstnána vdova nebo vdovec; v těchto případech je to však pouze za účelem sdělení údajů týkajících se případného provádění srážek z příjmu vdovy nebo vdovce na základě nařízeného soudního nebo správního výkonu rozhodnutí, konkurzu nebo dohody o srážkách z příjmu. I v těchto případech nemusí zaměstnavatel čekat na výzvu OSSZ na sdělení požadovaných údajů do Potvrzení podle § 83 zákona č. 582/1991 Sb., ale může jej před vlastním sepsáním žádosti o pozůstalostní dávku jeho zaměstnancem vybavit vyplněným potvrzením.

Doporučuje se, aby vzhledem k tíživé finanční a zejména osobní situaci, ve které se pozůstalí ztrátou nejbližšího ocitli, projevil zaměstnavatel účast tím, že pozůstalé vhodným způsobem uvědomí o podání žádosti o důchod na OSSZ. Je žádoucí, aby k sepsání žádosti došlo v době co nejkratší po úmrtí, aby pozůstalí byli urychleně zajištěni důchody.

## 10.7 EVIDENČNÍ LIST DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

Pro účely důchodového pojištění zaměstnanců je jednou z povinností uložených zaměstnavateli vést záznamy, které se evidují na „Evidenčním listě důchodového pojištění“ (dále jen ELDP nebo Evidenční list).

§ 36 zák.  
č. 582/1991 Sb.,  
§ 5 odst. 1 zák.  
č. 155/1995 Sb.

**Evidenční list** vede zaměstnavatel a orgány plnící úkoly v důchodovém pojištění (§ 36 písm. a) až d), f) až n), q), s), u) až w), y) až z) zákona č. 582/1991 Sb.) pro každého občana, který je účasten nemocenského a důchodového pojištění (§ 5 odst. 1 písm. a) až d) a f) až h) a odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb.). Při posuzování vzniku účasti na nemocenském a důchodovém pojištění u tohoto okruhu osob je nadále rozhodující, zda jde o zaměstnání ve smyslu § 6 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen zákon č. 187/2006 Sb.), nebo o zaměstnání malého rozsahu ve smyslu ustanovení § 7 citovaného zákona. Účast na pojištění osob zaměstnaných na základě dohody o provedení práce upravuje § 7a zákona č. 187/2006 Sb. Ve vztahu k těmto otázkám je nezbytná znalost právní úpravy účasti na nemocenském pojištění vyplývající z § 6 až § 10 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 2012.

ELDP je předepsaným tiskopisem, který zaměstnavatelé podle § 123e odst. 5 zákona č. 582/1991 Sb. podávají v elektronické podobě. **Pro období od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014 ČSSZ učinila výjimku, podle níž je ELDP ještě možné podávat také písemně.**

Elektronické podání lze učinit ve formě datové zprávy (e-Podání), ve formátu, struktuře a tvaru určeném ČSSZ zveřejněném na úřední desce ČSSZ, zasláním do:

- určené datové schránky e-podání CSSZ (ID 5ffu6xk) nebo datové schránky místně příslušné OSSZ, PSSZ, MSSZ Brno, nebo
- určené elektronické podatelny Veřejné rozhraní pro e-Podání ČSSZ (VREP) podepsané uznávaným elektronickým podpisem.

V případě, že podání nesplní zveřejněné podmínky, nepřihlíží se k němu. ČSSZ je povinna upozornit toho, kdo učinil takové podání, případně jiný úkon v elektronické podobě, na tuto skutečnost i na to, že se k tomuto podání nebo jinému úkonu nepřihlíží.

Datovou zprávu pro elektronické podání je možné vytvořit prostřednictvím mzdového nebo personálního softwaru podporujícího službu e-Podání nebo lze pro její vytvoření a odeslání využít zdarma interaktivní formulář v Software602. Tento formulář je zveřejněný na webových stránkách ČSSZ a jsou zde i bližší informace o tomto způsobu podání.

**Tiskopisy ELDP vydávají orgány sociálního zabezpečení (viz výše). V současné době jsou zaměstnavatelům k dispozici na OSSZ/PSSZ/MSSZ:**

- **tiskopis třídilný** (originál s průpisem dvou stejnopisů), záznamy se vyplňují psacím strojem běžných typů písma se sytou černě barvicí páskou. Všechny výtky musí být opatřeny podpisem pověřeného zaměstnance, případně jiného oprávněného zástupce zaměstnavatele a jeho razítkem;
- **tiskopis jednodilný**, pro vyplňování za využití výpočetní techniky. Zaměstnavatelé k jeho vyplnění využijí programovou aplikaci pro vyplňování ELDP, která je volně užívatelům k dispozici na webových stránkách ČSSZ v části e-Podání.

Program umožňuje přímé vyplnění údajů do šablony a provedení tisku údajů do originálu tiskopisu ELDP (v barevném provedení) a následně tisk dvou stejnopisů na běžný kancelářský papír formátu A5, případně A4 (pro zaměstnavatele a pojištěnce). Tato programová aplikace umožňuje i elektronické předkládání ELDP do určené elektronické podatelny Veřejné rozhraní pro e-Podání (VREP) (podání musí být opatřeno uznávaným elektronickým podpisem) nebo do datové schránky e-podání CSSZ (ID 5ffu6xk).

Zaměstnavatel (vyhotovitel originálu a dvou stejnopisů) odevzdává na příslušnou OSSZ/PSSZ/MSSZ pouze originál tiskopisu ELDP, a to v určených termínech – viz oddíl 10.7.5. Originál tiskopisu ELDP opatří podpisem pověřeného zaměstnance, případně jiného oprávněného zástupce zaměstnavatele a jeho razítkem. Originál tiskopisu ELDP není nutné odevzdat s podpisem

zaměstnance. Podpis zaměstnance je třeba zajistit až na stejnopis, který zůstává u zaměstnavatele (podrobnosti viz oddíl 10.7.9).

**Soubor dat, která Evidenční list obsahuje, lze zasílat i v elektronické podobě.**

### 10.7.1 OPRAVY

Při vyplňování **jednodílného tiskopisu ELDP** pomocí výpočetní techniky se případné opravy jednotlivých údajů nepředpokládají. Pokud ano, postupuje se v souladu s vyplňováním třídílného tiskopisu ELDP. Tisk (do originálu tiskopisu) Evidenčního listu provede zaměstnavatel poté, co zkontroluje správnost obsahu dat na obrazovce počítače.

Při vyplňování **třídílného tiskopisu ELDP** na psacím stroji, ale i **jednodílného tiskopisu ELDP**, se záznamy do Evidenčního listu zapisují českou abecedou s diakritickými znaménky. Číselná data se uvádějí v celkovém rozsahu, tj. den, měsíc a rok včetně letopočtu bez mezer (např. 31.12.1999, 17.7.2008, 5.1.2014 apod.). Pokud se některé rubriky tiskopisu nevyplňují, ponechá se pole volné, neproškrťává se ani se neuvádějí nuly. Označování nepojištěných měsíců znaky „X“ nesmí přesáhnout polovinu prostoru oddělovacího čtecího pole vedlejšího měsíce. Jestliže při vyplňování některého z údajů nepostačuje vymezený prostor formuláře, ukončí se zápis údaje uvedením posledního písmene, které lze do uvedeného prostoru uvést.

Opravy rodného čísla a rodného příjmení, variabilního symbolu a identifikačního čísla se nepřipouštějí. Nelze také provést opravu údaje „Typ ELDP“ a rovněž již nelze provádět opravy údajů v oddíle 2. Průběh pojištění v daném roce. Pokud zaměstnavatel chybně vyplní některý údaj v tomto oddíle, musí vyplnit nový tiskopis.

Drobné opravy chyb v tisku ostatních identifikačních údajů pojištěnce a zaměstnavatele lze provést za předpokladu zachování čitelnosti škrtnutím a uvedením správného údaje s parafou zaměstnance, který opravu provedl. Chybné údaje se mohou škrtnat perem, propisovací tužkou nebo na psacím stroji pomlčkou, případně použitím písmene „X“, které překrývá původní chybný údaj.

Dojde-li k chybě v součtu vyloučených dob, vyměřovacích základů a dob odečítaných v údajích „Celkem“, chybný součet se škrtně a opravený údaj se již neuvádí.

### 10.7.2 TRVÁNÍ DVOU (VÍCE) VÝDĚLEČNÝCH ČINNOSTÍ JEDNOHO POJIŠTĚNCE U TÉHOŽ ZAMĚSTNAVATELE

Pro každý kalendářní rok (případně pro jeho část, pokud došlo k zahájení výdělečné činnosti zakládající účast na důchodovém pojištění nebo k jejímu ukončení v průběhu daného kalendářního roku) se vede vždy nový ELDP i v případě, že účast na nemocenském a důchodovém pojištění trvala u téhož zaměstnavatele i v předchozím kalendářním roce. **ELDP se vede** jak pro poživatele invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, tak pro poživatele „předčasného“ starobního důchodu, který nedovršil důchodový věk (výplata starobního důchodu po nástupu do zaměstnání nenáleží), i **pro všechny poživatele starobního důchodu, výdělečně činné, po dovršení důchodového věku.**

Vykonává-li pojištěnec u téhož zaměstnavatele v průběhu kalendářního roku dvě, tři i více výdělečných činností (vzájemně se časově překrývají), které založí účast na nemocenském a důchodovém pojištění, zaměstnavatel vyhotovuje a posléze předkládá samostatné ELDP pro každou výdělečnou činnost zvlášť.

Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru uzavřel další pracovní poměr k témuž zaměstnavateli tak, že oba pracovní poměry (případně zaměstnání stejného druhu jako předchozí zaměstnání) na sebe bezprostředně navazují, nedochází k zániku pojištění z důvodu skončení předchozího pracovního poměru, pokud jsou v dalším pracovním poměru splněny podmínky účasti na pojištění. Podle § 10 odst. 6 zákona č. 187/2006 Sb. se takto uzavřené výdělečné činnosti považují za trvání pojištění bez přerušení a pro zápis do ELDP se použije pouze jeden řádek. Takto nelze postupovat v případě, že jedním zaměstnáním je zaměstnání malého rozsahu nebo dohoda o provedení práce.

Jestliže výdělečná činnost skončila před 31. 12. (tj. v průběhu kalendářního roku) a je zřejmé, že pojištěnec ve stejném kalendářním roce do 3 měsíců zahájí znovu výdělečnou činnost zakládající

§ 38  
odst. 1 zák.  
č. 582/1991 Sb.

§ 5 odst. 1  
a 2 zák.  
č. 155/1995 Sb.,  
§ 10 odst. 4 zák.  
č. 187/2006 Sb.

## 10. Důchodové pojištění

- zaměstnankyně každý měsíc vykonávala výdělečnou činnost, žádnou dočasnou pracovní neschopnost z tohoto souběžného pracovního poměru neuplatnila,
- vyměřovací základ za uvedené období v roce 2014 činil 8 700 Kč.

Záznam na ELDP za rok 2014 bude následující:

Nastavení psacího stroje		Technický kód		za rok		Typ ELDP		Oprava ELDP ze dne												
				2014		02														
<b>2. Průběh pojištění v daném roce</b>																				
Kód	MR	Od	Do	Dny	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-12	Vylouč. doby	Vyměřovací základ	Doby odečít.
2++	N	1.8.	31.10.	92															8 700	
Celkem																		8 700		
<b>3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy</b>																				
Výsledná činnost od																				
10.2.2014																				

**Komentář:** Zaměstnavatel vystaví zaměstnanci dva samostatné Evidenční listy – na každou výdělečnou činnost zvlášť, jelikož dochází k vzájemnému krytí doby pojištění. Na Evidenčním listu u pracovního poměru se na první pozici trojmístného znaku „Kód“ v 2. oddíle tiskopisu uvede znak „1“, na Evidenčním listu u souběžného pracovního poměru se uvede znak „2“ (podrobnosti viz pododdíl 10.7.8.1).

V rubrice „MR“ bude uveden znak „N“, jelikož se jedná o zaměstnání podle § 6 zákona č. 187/2006 Sb.

### **Opakovaná zaměstnání malého rozsahu u jednoho zaměstnavatele v průběhu jednoho kalendářního měsíce (§ 7 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb.)**

Zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem v průběhu měsíce ledna 2014 několik zaměstnání trvajících:

- od 10. 2. do 14. 2. – zúčtovaný příjem 1 100 Kč,
  - od 17. 2. do 19. 2. – zúčtovaný příjem 900 Kč,
  - od 27. 2. do 28. 2. – zúčtovaný příjem 600 Kč,
- celkem 2 600 Kč.

Dočasná pracovní neschopnost trvala od 28. 2. 2014 do 7. 3. 2014.

Záznam na ELDP za rok 2014 bude u druhé dohody obsahovat následující údaje:

Nastavení psacího stroje		Technický kód		za rok		Typ ELDP		Oprava ELDP ze dne												
				2014		02														
<b>2. Průběh pojištění v daném roce</b>																				
Kód	MR	Od	Do	Dny	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-12	Vylouč. doby	Vyměřovací základ	Doby odečít.
1++	A	10.2.	14.2.	5															1 100	
1++	A	17.2.	19.2.	3															900	
1++	A	27.2.	28.2.	2														1	600	
Celkem																		2 600		
<b>3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy</b>																				
Výsledná činnost od																				
10.2.2014																				

**Komentář:** Protože zúčtovaný příjem dosáhl v kalendářním měsíci rozhodného příjmu (2 500 Kč), vzniká po dobu trvání těchto zaměstnání (nikoliv celý kalendářní měsíc) účast na pojištění. V době výkonu výdělečné činnosti od 27. 2. 2014 do 7. 3. 2014 vznikla zaměstnanci dočasná pracovní neschopnost, která bude uvedena na ELDP v údaji „Vyloučená doba“ jen v rozsahu trvání tohoto zaměstnání, tj. 1 kalendářní den. Doba od 1. 3. 2014 do 7. 3. 2014 bude přebírána z evidence OSSZ/PSSZ/MSSZ do ústředí ČSSZ.

## Příklad D

## Dovršení důchodového věku – opravný ELDP

- pracovní poměr vznikl dnem 19. 8. 2002 se sjednaným měsíčním příjmem 19 500 Kč, účast na důchodovém pojištění trvala celý rok 2014,
- zaměstnanec dovršil důchodový věk dnem 24. 7. 2014 a i po dovršení důchodového věku vykonává výdělečnou činnost. Ode dne dovršení důchodového věku se v 2. oddíle tiskopisu Evidenčního listu uvádí na druhé pozici trojmístného znaku „Kód“ písmeno „D“ (oddíl 10.7.8.1),
- dočasná pracovní neschopnost trvala od 20. 7. 2014 do 19. 8. 2014, tj. 31 kalendářních dnů (4 kalendářních dnů do důchodového věku, 27 kalendářních dnů po dovršení důchodového věku),
- vyměřovací základ činil 244 649 Kč.

Záznam na ELDP za rok 2014 bude následující:

Nastavení psacího stroje		Technický kód		za rok	Typ ELDP	Oprava ELDP ze dne	
[Nastavení psacího stroje]		[Technický kód]		2014	01		
<b>2. Průběh pojištění v daném roce</b>							
Kód	Mříž	Od	Do	Dny	Výslud. doby	Vyměřovací základ	Doby odečít.
1++	N	1. 1.	23. 7.	204	4		
1D+	N	24. 7.	31. 12.	134	27	244 649	27
Celkem					31	244 649	27
<b>3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy</b>							
Vystavečná činnost od							
19. 8. 2002							

**Komentář:** Při kontrole OSSZ u zaměstnavatele bylo zjištěno, že zaměstnavatel na Evidenčním listu neuvedl ještě dobu neplaceného volna od 27. 10. 2014 do 31. 10. 2014, tj. 5 kalendářních dnů. OSSZ na základě této kontroly uložila zaměstnavateli (formou nápravného opatření) vyhotovit opravný Evidenční list. Na opravném ELDP bude uvedena v rubrice „Typ ELDP“ v prvním údaji hodnota „5“. V rubrice „Oprava ELDP ze dne“ bude uvedeno datum odeslání původního ELDP, tj. např. 10. 3. 2015. Takto označený Evidenční list v evidenci ČSSZ vyruší veškeré údaje převzaté z původního ELDP, a proto je nutné na opravném ELDP uvést veškeré údaje původního ELDP, tedy i ty, které byly na původním vyplněny správně.

Po dovršení důchodového věku je vždy třeba uvádět do rubriky „Doby odečít.“ doby trvání omluvných důvodů, jedná se o kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti, ošetřování člena domácnosti, neplaceného volna bez náhrady příjmu, případně neomluvené absence. Doby uvedené v rubrice „Doby odečít.“ se nezapočítávají do celkového počtu dnů uváděných v rubrice „Dny“ (viz pododdíl 10.7.8.5).

## Opravný ELDP

Záznam na ELDP za rok 2014 bude následující:

Nastavení psacího stroje		Technický kód		za rok	Typ ELDP	Oprava ELDP ze dne	
[Nastavení psacího stroje]		[Technický kód]		2014	51	10. 3. 2015	
<b>2. Průběh pojištění v daném roce</b>							
Kód	Mříž	Od	Do	Dny	Výslud. doby	Vyměřovací základ	Doby odečít.
1++	N	1. 1.	23. 7.	204	4		
1D+	N	24. 7.	31. 12.	129	27	244 649	32
Celkem					31	244 649	32
<b>3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy</b>							
Vystavečná činnost od							
19. 8. 2002							

## 11. NÁHRADA ŠKODY A BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ

V této kapitole jsou použity zkratky právních předpisů uvedené v úvodu kapitoly 1.  
Platí také slovníček pojmů uvedený v úvodu kapitoly 2.

Mzdové účetní se s touto problematikou setkávají v případech, kdy musí zjistit průměrný výdělek rozhodný pro náhradu škody, popřípadě když i škodu a její náhradu počítají (především v menších firmách). Někdy se bohužel i mzdová účetní dostává do situace, kdy sama za škodu odpovídá. Stejně tak se mzdové účetní často setkávají s problematikou bezdůvodného obohacení zaměstnanců (dříve označovaného jako neoprávněný majetkový prospěch).

Jak již bylo vyloženo v oddíle 2.1.3., od 1. 1. 2014 je v účinnosti NOZ, který přinesl zásadní změny právní úpravy a obecně upravuje i odpovědnost za škodu (§ 2894 a násl. NOZ). Podle § 4 ZP se pro pracovněprávní vztahy NOZ použije jen tehdy, jestliže ZP neobsahuje vlastní právní úpravu, a nelze ho tudíž použít (jde o podpůrné – subsidiární použití NOZ). ZP však v části jedenácté – a pokud jde o odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání, v části čtrnácté – komplexně upravuje pracovněprávní odpovědnost za škodu. Tím se vylučuje přímá použitelnost ustanovení NOZ v oblasti náhrady škody. Škodu NOZ vnímá jako újmu na jmění (§ 2894), tj. jako újmu majetkovou, od níž odlišuje újmu nemajetkovou. Pojem „škoda“ NOZ nevztahuje k náhradám při ublížení na zdraví a usmrcení – v těchto případech hovoří o újmě. ZP na rozdíl od toho za škodu označuje i poškození zdraví, a to i při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Jde však jen o terminologický rozdíl, bez vlivu na obsah práv. Ve všech uvedených případech ZP obsahuje komplexní právní úpravu a NOZ použít nelze. Protože však ZP neupravuje nemajetkovou újmu na jiných přirozených právech člověka, než je život a zdraví, je nutné v takových případech použít ustanovení NOZ. To se může týkat například poškození pověsti či jiných přirozených práv člověka a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (viz § 2894 odst. 2, § 2956, § 2957, § 2971 NOZ).



## 12. ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

### Základní právní předpisy, které se týkají odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání přímo

#### Zákon

- č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,  
č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti  
s přijetím rekodifikace soukromého práva,

č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákona č. 167/2012 Sb.

#### Nařízení vlády

- č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání,  
č. 114/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam  
nemocí z povolání,

č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu,  
č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy,  
o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci  
ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,

č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě,  
o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši  
příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,

č. 439/2013 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschop-  
nosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu  
na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady  
nákladů na výživu pozůstalých (úprava náhrady).

#### Vyhláška

č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného  
pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu  
nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů,

č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání  
nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání,  
podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání,  
a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání),

**Rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví ze dne 22. 8. 2013** o udělení povolení  
k uznávání nemocí z povolání, uveřejněné na jeho úřední desce [www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz)  
vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění,  
ve znění pozdějších předpisů

(poznámka: vyhláška byla zrušena novým občanským zákoníkem,  
ale nadále se podle ní postupuje – viz výklad na str. 567).

### Právní předpisy související s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání

#### Zákon

- č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,  
ve znění pozdějších předpisů,  
č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku  
zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

## 12.1 ÚVODEM K ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ V ROCE 2014 – ZMĚNY, VAZBY NA NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK

V roce 2014 k žádným podstatným koncepčním změnám v právních nárocích při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání tak, jak jsou upraveny v zákoníku práce, nedochází. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců má sice nabýt účinnosti od 1. 1. 2015, lze však důvodně předpokládat, že se tak nestane, protože jeho vstup do reálného fungování není legislativně, rozpočtově ani organizačně připraven.

Do odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se promítnou **některé podstatné změny navazujících a souvisejících právních předpisů**, kterými jsou:

- **valorizace průměrných výdělků**, rozhodných pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, o 0,4 % podle nařízení vlády č. 439/2013 Sb.,
- **valorizace důchodů** na základě vyhlášky č. 296/2013 Sb.,
- **nový občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb.**

Rok 2014 je možné charakterizovat jako období, kdy se bude praxe učit souběžně aplikaci zákoníku práce ve znění tzv. změnového zákona č. 303/2013 Sb. a nového občanského zákoníku. Tomuto tématu se věnuje monografie *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku* autorského kolektivu složeného z předních odborníků na občanské a pracovní právo (K. Eliáš, P. Hürka, P. Bezouška, J. Morávek, Z. Schmied, L. Trylč).

Agendy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se nepřímo dotýkají tyto souvislosti zákoníku práce a nového občanského zákoníku:

- obecné zásady soukromého práva, formulované v § 3 odst. 2 NOZ, zejména právo na ochranu života a zdraví v kooperaci s nově formulovanými základními zásadami pracovněprávních vztahů podle § 1a zákoníku práce, zejména zásady uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce (§ 1a odst. 1 písm. b),
- zákaz postoupení pohledávky zaměstnance vůči zaměstnanci nebo zaměstnavatele vůči zaměstnanci ze základního pracovněprávního vztahu na jiného (§ 346d odst. 4 ZP),
- zákaz převzetí dluhu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, jinou osobou (§ 346d odst. 5 ZP),
- omezená možnost započtení pohledávky zaměstnavatele proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu jen v rozsahu podle § 144a odst. 4 ZP. Proti pohledávce zaměstnance vůči zaměstnavateli na náhradu újmy (škody) na zdraví však i nadále není přípustné použít k započtení jinou pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci (§ 1988 odst. 1 NOZ),
- prodloužení promlčecí lhůty k uplatnění práva na náhradu škody na zdraví na 3 roky (§ 629 odst. 1 NOZ), která počíná běžet ode dne, kdy se oprávněná osoba dozvěděla o škodě a osobě povinné k její náhradě (§ 620 odst. 1 NOZ), resp. kdy se o škodě a o odpovědné osobě oprávněná osoba dozvědět měla a mohla (§ 619 odst. 2 věta druhá NOZ). Prodloužení promlčecí lhůty ze dvou na tři roky se však týká jen nároků nově vzniklých počínaje 1. 1. 2014.
- podpůrné uplatňování ustanovení NOZ o pojištění odpovědnosti (§ 2861 a násl. NOZ) v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu způsobenou pracovním úrazem (nemocí z povolání).

Do aplikace zákoníku práce dále výrazně zasahují zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, a zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, přijaté **s účinností od 1. 4. 2012, a navazující vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče**. Podrobný výklad o pracovnílékařských službách, včetně lékařských prohlídek a lékařských posudků ve věcech zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnanců k práci obsahuje monografie *Pracovnílékařské služby, povinnosti zaměstnavatelů* (B. Šubr,

**PŘEHLED DŮLEŽITÝCH ÚDAJŮ PLATNÝCH K 1. 1. 2014**

Upozorňujeme čtenáře, že údaje uvedené v Přehledu slouží pouze pro rychlou orientaci. Podrobnosti a případné odchylky jsou uvedeny v jednotlivých kapitolách této publikace.

**Minimální mzda**

při týdenní pracovní době 40 hodin

pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou (platem) – základní sazba zvláštní sazba pro poživatele invalidního důchodu	50,60 Kč/hod. 48,10 Kč/hod.
pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou (platem) – základní sazba zvláštní sazba pro poživatele invalidního důchodu	8 500 Kč 8 000 Kč

**Nejnižší úrovně zaručené mzdy  
pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin**

- a) základní sazba  
b) sazba pro poživatele invalidního důchodu

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	a) 50,60 b) 48,10	a) 8 500 b) 8 000
2.	a) 55,90 b) 53,10	a) 9 400 b) 8 900
3.	a) 61,70 b) 58,60	a) 10 400 b) 9 800
4.	a) 68,10 b) 64,70	a) 11 400 b) 10 800
5.	a) 75,20 b) 71,50	a) 12 600 b) 12 000
6.	a) 83,00 b) 78,90	a) 13 900 b) 13 200
7.	a) 91,70 b) 87,10	a) 15 400 b) 14 600
8.	a) 101,20 b) 96,20	a) 17 000 b) 16 100

**Výše daňových slev**

Sleva	Ročně	Měsíčně
základní na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
na manželku (manžela) s vlastním příjmem do 68 000 Kč – je-li manžel(ka) se ZTP/P	24 840 Kč 49 680 Kč	nelze nelze
základní na invaliditu (při pobírání invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně)	2 520 Kč	210 Kč
rozšířená na invaliditu (při pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně)	5 040 Kč	420 Kč
na držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
na studenta do 26 let věku (denní doktorské studium do 28 let)	4 020 Kč	335 Kč

## Tabulka kalendářních dnů pro účely vyplňování ELDP

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.																								
365	1	1	334	1	32	306	1	60	275	1	91	245	1	121	214	1	152	184	1	182	153	1	213	122	1	244	92	1	274	61	1	305	31	1	335
364	2	2	333	2	33	305	2	61	274	2	92	244	2	122	213	2	153	183	2	183	152	2	214	121	2	245	91	2	275	60	2	306	30	2	336
363	3	3	332	3	34	304	3	62	273	3	93	243	3	123	212	3	154	182	3	184	151	3	215	120	3	246	90	3	276	59	3	307	29	3	337
362	4	4	331	4	35	303	4	63	272	4	94	242	4	124	211	4	155	181	4	185	150	4	216	119	4	247	89	4	277	58	4	308	28	4	338
361	5	5	330	5	36	302	5	64	271	5	95	241	5	125	210	5	156	180	5	186	149	5	217	118	5	248	88	5	278	57	5	309	27	5	339
360	6	6	329	6	37	301	6	65	270	6	96	240	6	126	209	6	157	179	6	187	148	6	218	117	6	249	87	6	279	56	6	310	26	6	340
359	7	7	328	7	38	300	7	66	269	7	97	239	7	127	208	7	158	178	7	188	147	7	219	116	7	250	86	7	280	55	7	311	25	7	341
358	8	8	327	8	39	299	8	67	268	8	98	238	8	128	207	8	159	177	8	189	146	8	220	115	8	251	85	8	281	54	8	312	24	8	342
357	9	9	326	9	40	298	9	68	267	9	99	237	9	129	206	9	160	176	9	190	145	9	221	114	9	252	84	9	282	53	9	313	23	9	343
356	10	10	325	10	41	297	10	69	266	10	100	236	10	130	205	10	161	175	10	191	144	10	222	113	10	253	83	10	283	52	10	314	22	10	344
355	11	11	324	11	42	296	11	70	265	11	101	235	11	131	204	11	162	174	11	192	143	11	223	112	11	254	82	11	284	51	11	315	21	11	345
354	12	12	323	12	43	295	12	71	264	12	102	234	12	132	203	12	163	173	12	193	142	12	224	111	12	255	81	12	285	50	12	316	20	12	346
353	13	13	322	13	44	294	13	72	263	13	103	233	13	133	202	13	164	172	13	194	141	13	225	110	13	256	80	13	286	49	13	317	19	13	347
352	14	14	321	14	45	293	14	73	262	14	104	232	14	134	201	14	165	171	14	195	140	14	226	109	14	257	79	14	287	48	14	318	18	14	348
351	15	15	320	15	46	292	15	74	261	15	105	231	15	135	200	15	166	170	15	196	139	15	227	108	15	258	78	15	288	47	15	319	17	15	349
350	16	16	319	16	47	291	16	75	260	16	106	230	16	136	199	16	167	169	16	197	138	16	228	107	16	259	77	16	289	46	16	320	16	16	350
349	17	17	318	17	48	290	17	76	259	17	107	229	17	137	198	17	168	168	17	198	137	17	229	106	17	260	76	17	290	45	17	321	15	17	351
348	18	18	317	18	49	289	18	77	258	18	108	228	18	138	197	18	169	167	18	199	136	18	230	105	18	261	75	18	291	44	18	322	14	18	352
347	19	19	316	19	50	288	19	78	257	19	109	227	19	139	196	19	170	166	19	200	135	19	231	104	19	262	74	19	292	43	19	323	13	19	353
346	20	20	315	20	51	287	20	79	256	20	110	226	20	140	195	20	171	165	20	201	134	20	232	103	20	263	73	20	293	42	20	324	12	20	354
345	21	21	314	21	52	286	21	80	255	21	111	225	21	141	194	21	172	164	21	202	133	21	233	102	21	264	72	21	294	41	21	325	11	21	355
344	22	22	313	22	53	285	22	81	254	22	112	224	22	142	193	22	173	163	22	203	132	22	234	101	22	265	71	22	295	40	22	326	10	22	356
343	23	23	312	23	54	284	23	82	253	23	113	223	23	143	192	23	174	162	23	204	131	23	235	100	23	266	70	23	296	39	23	327	9	23	357
342	24	24	311	24	55	283	24	83	252	24	114	222	24	144	191	24	175	161	24	205	130	24	236	99	24	267	69	24	297	38	24	328	8	24	358
341	25	25	310	25	56	282	25	84	251	25	115	221	25	145	190	25	176	160	25	206	129	25	237	98	25	268	68	25	298	37	25	329	7	25	359
340	26	26	309	26	57	281	26	85	250	26	116	220	26	146	189	26	177	159	26	207	128	26	238	97	26	269	67	26	299	36	26	330	6	26	360
339	27	27	308	27	58	280	27	86	249	27	117	219	27	147	188	27	178	158	27	208	127	27	239	96	27	270	66	27	300	35	27	331	5	27	361
338	28	28	307	28	59	279	28	87	248	28	118	218	28	148	187	28	179	157	28	209	126	28	240	95	28	271	65	28	301	34	28	332	4	28	362
337	29	29		29		278	29	88	247	29	119	217	29	149	186	29	180	156	29	210	125	29	241	94	29	272	64	29	302	33	29	333	3	29	363
336	30	30		30		277	30	89	246	30	120	216	30	150	185	30	181	155	30	211	124	30	242	93	30	273	63	30	303	32	30	334	2	30	364
335	31	31		31		276	31	90	245	31	121	215	31	151	184	31	182	154	31	212	123	31	243	92	31	274	62	31	304	31	31	335	1	31	365
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.																								



## Měsíčník MZDOVÁ ÚČETNÍ



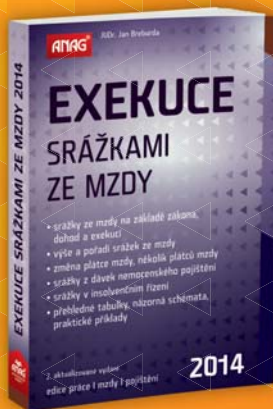
## Měsíčník ÚČETNÍ A DANĚ



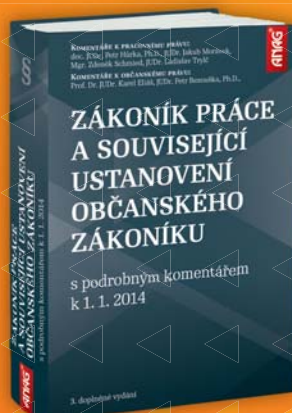
## Edice DANĚ



## Edice PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



## Edice PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



## Edice PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

