

JUDr. Bořivoj ŠUBRT, Mgr. Eva SVĚŘČINOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ,  
Ing. Alena SKOUMALOVÁ, Ing. Antonín DANĚK, Ing. Michal ZTRATIL,  
Helena PŘIKRYLOVÁ, Mgr. Lada ŠUPČÍKOVÁ, Jana DORČÁKOVÁ,  
JUDr. Martin MIKYSKA

# Abece dové účetní



- osobní a mzdová agenda
- pracovněprávní a mzdové minimum
- průměrný výdělek
- srážky ze mzdy
- zaměstnavatelé a Úřad práce
- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
- zdravotní pojištění
- pojistné na sociální zabezpečení
- dávky nemocenského pojištění
- důchodové pojištění
- náhrada majetkové a nemajetkové újmy a bezdůvodné obohacení
- odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání
- přehled důležitých údajů

Měsíc	Dny v týdnu							Týden Prac. dnů	Měsíc pracovních		Čtvrtl. dnů hodin		
	P	Ú	S	Č	P	S	N		číslo	dnů		7,5	hodin
LEDEN	2	3	4	5	6	7	8	1	52	0			
	9	10	11	12	13	14	15	2	5		176		
	16	17	18	19	20	21	22	3	5		165		
	23	24	25	26	27	28	29	4	5		65		
	30	31						5	2				
			1	2	3	4	5	3					
ÚNOR	6	7	8	9	10	11	12	6	5		160		
	13	14	15	16	17	18	19	7	5		150		
	20	21	22	23	24	25	26	8	5				
	27	28						9	2				
			1	2	3	4	5	3					
BŘEZEN	6	7	8	9	10	11	12	10	5		184		
	13	14	15	16	17	18	19	11	5		172,5		
	20	21	22	23	24	25	26	12	5				
	27	28	29	30	31			13	5				
			1	2	3	4	5	13	5				
DUBEN	3	4	5	6	7	8	9	14	4		144		
	10	11	12	13	14	15	16	15	4		160**		
	17	18	19	20	21	22	23	16	5		135		
	24	25	26	27	28	29	30	17	5		150**		
			1	2	3	4	5	6	7	18	168		
KVĚTEN	8	9	10	11	12	13	14	19	4		184**		
	15	16	17	18	19	20	21	20	5		488		
	22	23	24	25	26	27	28	21	5		520**		
	29	30	31					22	3		172,5*		
			1	2	3	4		22	2				
ČERVEN	5	6	7	8	9	10	11	23	5		176		
	12	13	14	15	16	17	18	24	5		165		
	19	20	21	22	23	24	25	25	5				
	26	27	28	29	30			26	5				

Rok má 250 pracovních dnů, tj. 2 000 pracovních hodin / 8 h.  
 \* 1 875 pracovních hodin / 7,5 h.  
 Počty hodin: 8 16 24 32 40 48 56 64 72 80 88 96 104 112 120 128 136 144 152 160 168 176 184 192 200 208 216 224 232 240 248 256 264 272 280 288 296 304 312 320 328 336 344 352 360 368 376 384 392 400 408 416 424 432 440 448 456 464 472 480 488 496 504 512 520 528 536 544 552 560 568 576 584 592 600 608 616 624 632 640 648 656 664 672 680 688 696 704 712 720 728 736 744 752 760 768 776 784 792 800 808 816 824 832 840 848 856 864 872 880 888 896 904 912 920 928 936 944 952 960 968 976 984 992 1000

\*\* Fond prac. doby vč. placených svátků

Měsíc	Dny v týdnu							Týden Prac. dnů	Měsíc pracovních		Čtvrtl. dnů hodin		
	P	Ú	S	Č	P	S	N		číslo	dnů		7,5	hodin
SRPEN	25	26	27	28	29	30	31	39	0				
								40	5		176		
								41	5		165		
								42	5		62		
								43	5		+3*		
								44	2				
								45	5		168		
								46	5		176**		
								47	4		496		
								48	4		520**		
								49	4		165**		
								50	4				
								51	4		465		
								52	3		487,5**		
								53	3		142,5		
								54	3		157,5**		
								55	3		+3*		
								56	3				
								57	3				
								58	3				
								59	3				
								60	3				
								61	3				
								62	3				
								63	3				
								64	3				
								65	3				
								66	3				
								67	3				
								68	3				
								69	3				
								70	3				
								71	3				
								72	3				
								73	3				
								74	3				
								75	3				
								76	3				
								77	3				
								78	3				
								79	3				
								80	3				
								81	3				
								82	3				
								83	3				
								84	3				
								85	3				
								86	3				
								87	3				
								88	3				
								89	3				
								90	3				
								91	3				
								92	3				
								93	3				
								94	3				
								95	3				
								96	3				
								97	3				
								98	3				
								99	3				
								100	3				

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

JUDr. Bořivoj Šubrt	kapitola 1, 2, 3, 4, 11
Mgr. Eva Svěřčinová	kapitola 5
Věra Příhodová, Ing. Alena Skoumalová	kapitola 6
Ing. Antonín Daněk	kapitola 7
Ing. Michal Ztratil	kapitola 8
Helena Přikrylová	kapitola 9
Mgr. Lada Šupčíková	kapitola 10.1 až 10.6, 10.8 a 10.9
Jana Dorčáková	kapitola 10.7
JUDr. Martin Mikyska	kapitola 12

Nakladatelství ANAG děkuje JUDr. Zdeňce Leiblové za dlouholetou spolupráci na publikaci.

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na [www.anag.cz](http://www.anag.cz). Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím. Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



[anag@anag.cz](mailto:anag@anag.cz), tel.: 585 757 411

© Ing. Antonín Daněk, Jana Dorčáková, JUDr. Martin Mikyska, Věra Příhodová, Helena Přikrylová, Ing. Alena Skoumalová, Mgr. Eva Svěřčinová, JUDr. Bořivoj Šubrt, Mgr. Lada Šupčíková, Ing. Michal Ztratil, 2023

Fotografie na obálce © shutterstock.com

© Nakladatelství ANAG, 2023

ISBN 978-80-7554-380-6

# OBSAH

<b>1. OSOBNÍ A MZDOVÁ AGENDA .....</b>	<b>15</b>
1.1 OBECNĚ K OSOBNÍ EVIDENCI .....	17
1.2 JAKÁ OSOBNÍ DATA LZE A NELZE VYŽADOVAT .....	18
1.3 ÚDAJE POTŘEBNÉ PRO PŘIJETÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ .....	19
1.4 OSOBNÍ SPIS .....	20
1.5 OCHRANA OSOBNÍCH DAT .....	21
1.5.1 Obecná pravidla .....	21
1.5.2 Souhlas zaměstnance a výjimky z něj .....	21
1.5.3 Zvláštní kategorie osobních údajů .....	22
1.5.4 Používání osobních údajů .....	23
1.5.5 Údaje o zájemcích o práci u zaměstnavatele .....	24
1.5.6 Používání rodného čísla .....	24
1.5.7 Postup při a po skončení zaměstnání .....	25
1.5.8 Další povinnosti .....	25
1.6 CO DÁLE OBSAHUJE GDPR .....	26
1.7 OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A SOUKROMÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	26
<b>2. PRACOVNĚPRÁVNÍ A MZDOVÉ MINIMUM .....</b>	<b>28</b>
Slovníček .....	28
<b>2.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY – ZÁKLADNÍ PRAVIDLA .....</b>	<b>33</b>
2.1.1 Co jsou pracovněprávní vztahy .....	33
2.1.2 Závislá práce .....	33
2.1.3 Vazba na občanský zákoník .....	34
2.1.4 Co není zakázáno, je dovoleno .....	36
2.1.4.1 Možnost odchýlit se od zákona .....	36
2.1.4.2 Způsoby odchýlné úpravy a její limity .....	36
2.1.4.3 Rozdíly mezi podnikatelskou a rozpočtovou sférou .....	38
2.1.4.4 Daňové aspekty možnosti odchýlit se od zákona .....	38
2.1.4.5 Kdy je zakázáno se odchýlit .....	39
2.1.5 Právní jednání .....	40
2.1.6 Počítání času .....	41
2.1.7 Základní zásady pracovněprávních vztahů a s nimi související pravidla .....	42
2.1.8 Tzv. pracovní kázeň .....	44
2.1.9 Doručování písemností .....	45
2.1.10 Pracovnílékařská služba .....	46
2.1.11 Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů .....	49
<b>2.2 PRACOVNÍ POMĚR .....</b>	<b>50</b>
2.2.1 Vznik pracovního poměru .....	50
2.2.2 Náležitosti pracovní smlouvy .....	52
2.2.2.1 Pracovní poměr na dobu určitou .....	52
2.2.2.2 Zkušební doba .....	55
2.2.2.3 Konkurenční doložka .....	56
2.2.3 Individuální informace o právech a povinnostech .....	56
2.2.4 Jmenování vedoucích zaměstnanců, odvolání a vzdání se pracovní pozice .....	57
2.2.4.1 Jmenování .....	57
2.2.4.2 Obsazování manažerských pozic v tzv. podnikatelské sféře .....	58
2.2.4.3 Odvolání a vzdání se pracovní pozice .....	58
2.2.5 Změny pracovního poměru .....	59
2.2.5.1 Převedení na jinou práci .....	59
2.2.5.2 Pracovní cesta a přeložení .....	60
2.2.5.3 Dočasné přidělení zaměstnance mimo agenturní zaměstnání .....	61

2.2.6	Skončení pracovního poměru .....	61
2.2.6.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	61
2.2.6.2	Výpověď .....	62
2.2.6.3	Zákaz výpovědi .....	65
2.2.6.4	Ostatní způsoby skončení pracovního poměru .....	66
2.2.6.5	Hromadné propouštění .....	67
2.2.6.6	Odstupné při skončení pracovního poměru .....	67
2.2.6.7	Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	68
2.2.6.8	Obsah potvrzení o zaměstnání .....	69
2.2.6.9	Potvrzení o výši průměrného výdělku .....	70
2.2.6.10	Neplatné nebo zdánlivé rozvázání pracovního poměru .....	71
2.2.7	Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele – tzv. home office .....	71
<b>2.3</b>	<b>DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR .....</b>	<b>72</b>
2.3.1	Dohoda o provedení práce .....	72
2.3.2	Dohoda o pracovní činnosti .....	73
2.3.3	Pracovní podmínky u dohod.....	73
<b>2.4</b>	<b>AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ – DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI .....</b>	<b>73</b>
<b>2.5</b>	<b>PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU.....</b>	<b>75</b>
2.5.1	Délka pracovní doby, přestávky v práci .....	75
2.5.2	Rozvržení pracovní doby .....	76
2.5.3	Konto pracovní doby .....	78
2.5.4	Některé další parametry pracovní doby .....	80
2.5.5	Evidence pracovní doby .....	80
2.5.6	Zvláštnosti v dopravě, zemědělství, školství a v jiných případech .....	81
2.5.7	Práce přesčas .....	82
<b>2.6</b>	<b>DOVOLENÁ .....</b>	<b>82</b>
2.6.1	Druhy dovolené a její délka .....	82
2.6.1.1	Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část .....	83
2.6.1.2	Dovolená při změně týdenní pracovní doby .....	85
2.6.1.3	Přehled dob s různým významem pro vznik práva na dovolenou.....	86
2.6.1.4	Dotatková dovolená.....	88
2.6.1.5	Krácení dovolené.....	89
2.6.2	Čerpání dovolené .....	89
2.6.3	Náhrada mzdy za dovolenou.....	91
2.6.4	Přechodné ustanovení .....	91
<b>2.7</b>	<b>PŘEKÁŽKY V PRÁCI A JEJICH PLACENÍ, SOUVISLOST S PĚČÍ O KVALIFIKACI .....</b>	<b>91</b>
2.7.1	Překážky na straně zaměstnance.....	92
2.7.1.1	Důležité osobní překážky v práci, včetně mateřské, otcovské a rodičovské dovolené .....	92
2.7.1.2	Náhrada mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény .....	94
2.7.1.3	Kontroly dočasné práce neschopných ze strany zaměstnavatelů .....	97
2.7.1.4	Překážky z důvodů obecného zájmu, souvislost s odborným rozvojem zaměstnanců .....	99
2.7.1.5	Společná pravidla pro překážky v práci na straně zaměstnance.....	102
2.7.1.6	Jiné případy překážek v práci na straně zaměstnance .....	103
2.7.1.7	Neomluvená absence .....	103
2.7.2	Překážky na straně zaměstnavatele .....	103
<b>2.8</b>	<b>ODMĚŇOVÁNÍ .....</b>	<b>105</b>
2.8.1	Mzda, plat a jiné odměny, co je a co není mzdou či platem.....	105
2.8.2	Minimální mzda.....	106
2.8.3	Zaručená mzda a její nejnižší úroveň.....	107
2.8.4	Mzda .....	107
2.8.5	Plat ve veřejných službách a správě .....	111

2.8.6	Společná pravidla pro poskytování mzdy a platu.....	115
2.8.6.1	Splatnost a výplata mzdy .....	115
2.8.6.2	Prodlení při výplatě mzdy, promlčení .....	118
2.8.6.3	Náhradní volno za práci přesčas a ve svátek a některé další otázky kompenzace této práce; tzv. placený svátek.....	120
2.8.7	Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	124
<b>2.9</b>	<b>CESTOVNÍ A JINÉ NÁHRADY A POŽITKY.....</b>	<b>125</b>
2.9.1	Cestovní náhrady .....	125
2.9.2	Náhrady dalších výdajů souvisejících s výkonem práce .....	127
2.9.3	Stravování zaměstnanců.....	127
<b>2.10</b>	<b>INSPEKCE PRÁCE A STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ DOZOR .....</b>	<b>129</b>
2.10.1	Co může inspekce práce kontrolovat.....	129
2.10.2	Koho může inspekce práce kontrolovat.....	129
2.10.3	Organizační struktura a místní příslušnost.....	130
2.10.4	Práva a povinnosti inspektorů a kontrolovaných osob .....	130
2.10.5	Za co lze a za co nelze uložit pokutu .....	131
2.10.5.1	Co jsou přestupky .....	131
2.10.5.2	Přestupky na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance.....	132
2.10.5.3	Přestupky na úseku rovného zacházení .....	132
2.10.5.4	Přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	132
2.10.5.5	Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců .....	133
2.10.5.6	Přestupky na úseku náhrad .....	133
2.10.5.7	Přestupky na úseku pracovní doby .....	133
2.10.5.8	Přestupky na úseku dovolené.....	135
2.10.5.9	Přestupky na úseku bezpečnosti práce .....	135
2.10.5.10	Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.....	135
2.10.5.11	Přestupky na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví .....	135
2.10.5.12	Přestupky na úseku vyhrazených technických zařízení .....	135
2.10.5.13	Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání.....	136
2.10.5.14	Přestupky na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte .....	136
2.10.5.15	Přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců .....	136
2.10.6	Další pravidla pro ukládání pokut.....	136
2.10.7	Státní zdravotní dozor .....	137
<b>2.11</b>	<b>ZÁKON O STÁTNÍ SLUŽBĚ .....</b>	<b>137</b>
2.11.1	Úvodní informace.....	137
2.11.2	Služební poměr .....	138
2.11.3	Některé pracovní podmínky a nároky státních zaměstnanců.....	140
<b>3.</b>	<b>PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK.....</b>	<b>142</b>
3.1	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK HRUBÝ A ČISTÝ .....	143
3.2	HRUBÁ MZDA.....	144
3.2.1	Co je a co není započitatelné .....	144
3.2.2	Části mzdy poskytované za delší období .....	146
3.3	ODPRACOVANÁ DOBA .....	148
3.4	ROZHODNÉ OBDOBÍ.....	150
3.5	PRÁVDĚPODOBNÝ VÝDĚLEK .....	152
3.6	FORMY PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU.....	153
3.6.1	Průměrný hodinový výdělek.....	153
3.6.2	Průměrný měsíční výdělek.....	154
3.7	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK U KONTA PRACOVNÍ DOBY .....	156

3.8	REDUKOVANÝ PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK A NÁHRADA MZDY PŘI DOČASNĚ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI NEBO KARANTÉNĚ.....	158
3.8.1	Redukovaný průměrný výdělek pro náhradu mzdy .....	158
3.8.2	Redukční hranice pro nemocenské pojištění .....	159
3.8.3	Redukční hranice pro náhradu mzdy .....	159
3.8.4	Postup redukce .....	159
3.8.5	Hodinová hodnota náhrady mzdy.....	160
3.9	NĚKTERÉ DALŠÍ OTÁZKY ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU .....	161
3.10	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK U STÁTNÍ SLUŽBY .....	163
3.11	PŘEHLED POUŽÍVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU .....	163
<b>4.</b>	<b>SRÁŽKY ZE MZDY .....</b>	<b>168</b>
4.1	OKRUH PŘÍJMŮ, Z NICHŽ SE SRÁŽKY PROVÁDĚJÍ.....	168
4.2	KDY LZE ZE MZDY SRÁŽET.....	170
4.2.1	Srážky v případech stanovených zákonem .....	170
4.2.1.1	Kdy si zaměstnavatel může srazit pro sebe bez souhlasu zaměstnance .....	171
4.2.1.2	Výkon rozhodnutí a exekuce .....	172
4.2.2	Dohody o srážkách ze mzdy .....	172
4.2.2.1	Dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance .....	174
4.2.3	Srážky odborových členských příspěvků.....	174
4.3	POŘADÍ SRÁŽEK ZE MZDY.....	174
4.4	ZVLÁŠTNOSTI PŘI VÝKONU SOUDNÍCH A ÚŘEDNÍCH ROZHODNUTÍ .....	176
4.4.1	Srážky k oddlužení při tzv. osobním bankrotu .....	181
4.5	SRÁŽKY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ .....	183
4.6	POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY A JEJICH ROZSAH.....	186
4.7	PŘIKÁZÁNÍ JINÉ PENĚŽITÉ POHLEDÁVKY .....	191
4.8	ZAPOČTENÍ POHLEDÁVKY ZAMĚSTNAVATELE .....	191
4.9	SRÁŽKY Z PLATU ZAMĚSTNANCŮ VE STÁTNÍ SLUŽBĚ.....	193
4.10	PAUŠÁLNÍ NÁHRADA NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE .....	194
<b>5.</b>	<b>ZAMĚSTNAVATELE A ÚŘAD PRÁCE .....</b>	<b>195</b>
	Slovníček.....	196
5.1	PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A ROVNÉ ZACHÁZENÍ.....	198
5.1.1	Diskriminace a rovné zacházení .....	198
5.1.2	Nabídky zaměstnání a přijímání nových zaměstnanců .....	198
5.1.3	Volná pracovní místa .....	198
5.1.4	Přestupky na úseku rovného zacházení, zákazu diskriminace a sankce .....	199
5.2	ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	199
5.2.1	Kdo je osobou se zdravotním postižením .....	199
5.2.2	Příspěvky poskytované na zaměstnávání OZP.....	201
5.2.3	Příspěvky na chráněném trhu práce .....	202
5.2.4	Povinný podíl 2022.....	205
5.2.5	Další povinnosti zaměstnavatele k úřadu práce při zaměstnávání OZP .....	209
5.2.6	Přestupky na úseku zaměstnávání OZP a sankce.....	210
5.3	PŘÍSPĚVKY AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI .....	210
5.3.1	Rekvalifikace zaměstnanců .....	210
5.3.2	Investiční pobídky .....	211
5.3.3	Veřejně prospěšné práce .....	211
5.3.4	Společensky účelná pracovní místa .....	212
5.3.5	Překlenovací příspěvek .....	212
5.3.6	Příspěvek na zapracování .....	213
5.3.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	213
5.3.8	Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	213
5.3.9	Příspěvek v době částečné práce .....	213

5.4	ZAMĚŠTNÁVÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE .....	214
5.4.1	Povolení agenturám práce .....	214
5.4.2	Povinnosti agentur práce .....	216
5.4.3	Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání a sankce .....	216
5.5	ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A OBČANŮ EU .....	217
5.5.1	Povolení k zaměstnání .....	217
5.5.2	Zaměstnanecká karta, modrá karta .....	220
5.5.3	Informační povinnost zaměstnavatele .....	220
5.5.4	Evidence cizinců a občanů EU .....	221
5.5.5	Přestupky při zaměstnávání cizinců a občanů EU .....	221
5.6	DALŠÍ POVINNOSTI ZAMĚŠTNAVATELE K ÚŘADU PRÁCE, KONTROLNÍ ČINNOST .....	222
5.6.1	Povinnosti insolventního zaměstnavatele .....	222
5.6.2	Povinnosti provozovatele umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí .....	223
5.6.3	Kontrolní činnost a kdo ji provádí .....	224
5.6.4	Přehled všech přestupků a sankcí .....	225
<b>6.</b>	<b>DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI .....</b>	<b>227</b>
	Slovníček .....	228
6.1	PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI .....	234
6.2	PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI, KTERÉ NEJSOU PŘEDMĚTEM DANĚ .....	240
6.3	PŘÍJMY OSVOBOZENÉ OD DANĚ .....	243
6.4	ZÁKLAD DANĚ VZTAHUJÍCÍ SE K PŘÍJMŮM ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI .....	252
6.5	ZPŮSOB ZDANĚNÍ .....	255
6.6	VÝPOČET MĚSÍČNÍ DAŇOVÉ POVINNOSTI .....	258
6.7	NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ .....	260
6.7.1	Bezúplatná plnění (dříve dary) .....	260
6.7.2	Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období .....	262
6.7.3	Příspěvek na penzijní připojištění .....	265
6.7.4	Pojistné na soukromé životní pojištění zaplacené ve zdaňovacím období .....	267
6.7.5	Odpočet členských příspěvků zaplacených odborové organizaci .....	268
6.7.6	Odpočet úhrady za zkoušky .....	268
6.7.7	Daňoví nerezidenti .....	269
6.8	SLEVY NA DANI .....	269
6.8.1	Základní sleva na poplatníka .....	269
6.8.2	Na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti .....	270
6.8.3	Základní sleva na invaliditu .....	271
6.8.4	Rozšířená sleva na invaliditu .....	272
6.8.5	Sleva na držitele průkazu ZTP/P .....	273
6.8.6	Sleva na studenta .....	273
6.8.7	Sleva za umístění dítěte .....	275
6.8.8	Sleva za zastavenou exekuci .....	276
6.8.9	Slevy na dani u nerezidentů .....	276
6.9	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ .....	277
6.9.1	Daňové zvýhodnění u nerezidentů .....	289
6.10	ODVODY DANĚ .....	289
6.10.1	Záloha na daň z příjmů .....	289
6.10.2	Úprava daňové povinnosti o daňové zvýhodnění .....	290
6.10.3	Srážková daň .....	290
6.11	DALŠÍ POVINNOSTI PLÁTCŮ .....	291
6.11.1	Náležitosti mzdového listu .....	292



6.12 LHŮTY NA VRÁCENÍ PŘEPLATKŮ POPLATNÍKŮM A VYBRÁNÍ NEDOPLATKŮ OD POPLATNÍKŮ .....	293
6.13 PROHLÁŠENÍ .....	295
6.14 ZPŮSOB PROKAZOVÁNÍ NEZDANITELNÝCH ČÁSTÍ ZÁKLADU DANĚ, SLEVY NA DANI A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ .....	296
6.14.1 Nezdanitelné části základu daně .....	296
6.14.2 Slevy na dani .....	297
6.14.3 Daňové zvýhodnění .....	298
6.15 ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ .....	299
6.15.1 Roční sazba daně (pro příjem za rok 2023) .....	301
6.15.2 Odpočty nezdanitelných částí základu daně při ročním zúčtování záloh za rok 2023 .....	305
6.15.3 Slevy na dani při ročním zúčtování za rok 2023 .....	306
6.15.4 Daňové zvýhodnění při ročním zúčtování za rok 2023 .....	306
6.16 TISKOPISY VYÚČTOVÁNÍ DANĚ .....	307
6.16.1 Výkaz Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických (právnických) osob (MFin 5466 vzor č. 18) .....	308
6.16.2 Výkaz Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti (MFin 5459 vzor č. 24) .....	315
<b>7. ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>330</b>
Slovníček .....	331
7.1 OSOBNÍ ROZSAH ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ .....	334
7.1.1 Cizinci a veřejné zdravotní pojištění .....	336
7.1.2 Princip jednoho pojištění .....	338
7.1.3 Zaměstnanci českého zaměstnavatele podle Nařízení .....	338
7.1.3.1 Tři otázky, které je žádoucí budoucímu zaměstnanci z členského státu položit .....	339
7.1.4 Nezaopatření rodinní příslušníci .....	340
7.1.5 Ukončení doby, po kterou cizí pracovník podléhá českým právním předpisům zdravotního pojištění .....	341
7.1.6 Souběžný výkon zaměstnání .....	342
7.1.7 Náhrada mzdy nebo platu v rámci nadnárodního poskytování služeb .....	343
7.2 VOLBA ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNY .....	344
7.2.1 Změna zdravotní pojišťovny .....	344
7.2.2 Povinnosti zaměstnavatele .....	345
7.2.3 Postup při změně zdravotní pojišťovny .....	345
7.2.4 Průkaz pojištěnce .....	346
7.2.4.1 Typy průkazů pojištěnce .....	347
7.2.4.2 Průkazy pojištěnců VZP ČR od září 2019 .....	348
7.2.5 Dlouhodobý pobyt občana v zahraničí .....	349
7.2.5.1 Dopady epidemie .....	350
7.2.6 Práva pojištěnců veřejného zdravotního pojištění .....	350
7.2.7 Povinnosti pojištěnců veřejného zdravotního pojištění .....	350
7.2.8 Příslušnost ke zdravotní pojišťovně – písemnosti vystavované zaměstnavatelem i zaměstnancem .....	352
7.2.9 Postupy zaměstnavatele v souvislosti se změnou zdravotní pojišťovny .....	353
7.3 PLÁTCI POJIŠTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	353
7.3.1 Stát .....	354
7.3.1.1 Muži na rodičovské dovolené .....	361
7.3.1.2 Zaměstnání v období čerpání předdůchodu .....	362
7.3.1.3 Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání na vysoké škole – uznaná doba rodičovství .....	362
7.3.1.4 Jednoleté kurzy cizích jazyků s denní výukou .....	363
7.3.1.5 Pojištění narozeného dítěte – změna účinná od 2. 8. 2021 .....	363

7.3.2	Zaměstnavatelé a zaměstnanci .....	363
7.3.2.1	Zaměstnavatel .....	363
7.3.2.2	Pojištěnec .....	363
7.3.2.3	Zvláštní skupiny zaměstnanců .....	365
7.3.2.4	Pracovněprávní vztahy a souběh činností .....	368
7.3.2.5	Postupy na přelomu let.....	375
<b>7.4</b>	<b>POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VE STYKU SE ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNOU.....</b>	<b>377</b>
7.4.1	Formulář Přihláška a evidenční list zaměstnavatele.....	377
7.4.2	Kódy změn používaných při vyplňování Hromadného oznámení zaměstnavatele .....	378
7.4.2.1	Oznamovací povinnost při souběžných příjmech .....	383
7.4.3	Členové statutárních orgánů .....	384
7.4.4	Absence kódu na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele .....	384
7.4.5	Důchodci ze Slovenska .....	385
7.4.6	Zastupitelé – uvolnění a neuvolnění .....	385
7.4.7	Počítání času .....	386
<b>7.5</b>	<b>VÝPOČET POJISTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>387</b>
7.5.1	Vyměřovací základ a kontrolní činnost zdravotních pojišťoven .....	387
7.5.1.1	Vyměřovací základ – aktuálně platná právní úprava (tj. od 1. 1. 2023).....	387
7.5.1.2	Příjmy daní nepodléhající nebo od daně osvobozené.....	389
7.5.2	Výše pojistného a sankce .....	389
7.5.2.1	Rozhodné období .....	389
7.5.2.2	Výpočet pojistného a jeho zaokrouhlování .....	389
7.5.2.3	Minimální mzda ve zdravotním pojištění .....	390
7.5.2.4	Zatajený příjem zaměstnance .....	394
7.5.2.5	Ošetřování člena domácnosti .....	395
7.5.3	Zaměstnanec s více pracovními poměry, kdy alespoň v jednom z nich dosahuje minimální mzdy .....	396
7.5.3.1	Minimální vyměřovací základ a dohody .....	399
7.5.4	Odvod pojistného ze skutečné výše příjmu .....	400
7.5.5	Výdělečná činnost osob, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, v příkladech na rok 2023.....	401
7.5.6	Minimální vyměřovací základ a odpočty ve zdravotním pojištění .....	402
7.5.7	Společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným .....	406
7.5.8	Maximální vyměřovací základ .....	407
7.5.9	Neplacené volno a neomluvená absence .....	407
7.5.9.1	Nepřítomnost pohřešovaného zaměstnance v zaměstnání .....	408
7.5.10	Péče o dítě a navazující neplacené volno.....	409
7.5.11	Nemoc zaměstnance .....	409
7.5.11.1	Nemoc zaměstnance po celý kalendářní měsíc .....	409
7.5.11.2	Nemoc zaměstnance po část kalendářního měsíce .....	410
7.5.11.3	Speciální situace .....	411
7.5.11.4	Nemoc v souvislosti se skončením zaměstnání .....	411
7.5.11.5	Nadlimitní plnění .....	412
7.5.12	Minimální vyměřovací základ a vystavování potvrzení ze strany zaměstnavatele .....	412
7.5.13	Souběh zaměstnání s podnikáním .....	413
7.5.14	Osoby bez zdanitelných příjmů .....	414
7.5.15	Přeplatek ve zdravotním pojištění .....	414
7.5.16	Vzory písemností pro zaměstnavatele a zaměstnance .....	416
7.5.17	Náhrada mzdy .....	419
7.5.18	Příjmy po skončení zaměstnání .....	421
7.5.19	Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	423
7.5.20	Praktické rady pro zaměstnavatele .....	425
7.5.21	Ukončení činnosti zaměstnavatele, přechod k jinému zaměstnavateli .....	427

7.5.22	Přechod práv ve zdravotním pojištění .....	428
7.5.23	Subjektivní a objektivní lhůty a sankce ve zdravotním pojištění .....	428
<b>7.6</b>	<b>CHYBY ZAMĚSTNAVATELE NEBO ZAMĚSTNANCE A JEJICH ŘEŠENÍ .....</b>	<b>429</b>
7.6.1	Souběžné příjmy a minimální vyměřovací základ .....	430
7.6.2	Neoznámení důležité skutečnosti zaměstnavateli .....	430
7.6.3	Platba chybně provedená zaměstnavatelem .....	431
7.6.4	Osoba bez zdanitelných příjmů a nepřípustný souběh .....	432
<b>7.7</b>	<b>ODVOD POJISTNÉHO ZA ZAMĚSTNANCE .....</b>	<b>433</b>
7.7.1	Zaměstnavatelé a penále .....	433
7.7.1.1	Výše penále .....	433
7.7.1.2	Podání odvolání do platebního výměru .....	433
7.7.1.3	Podání žádosti o odstranění tvrdosti do platebního výměru .....	434
7.7.1.4	Příklad textu žádosti o prominutí penále .....	434
7.7.2	Kontrola u zaměstnavatele .....	435
7.7.2.1	Plná moc .....	437
7.7.2.2	Kontroly z vyúčtování .....	437
7.7.3	Splácení dluhů .....	438
7.7.3.1	Splátkové kalendáře ve zdravotním pojištění .....	438
7.7.3.2	Zaměstnavatelé a potvrzení o bezdlužnosti ve zdravotním pojištění .....	439
<b>7.8</b>	<b>OSOBY SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>439</b>
7.8.1	Paušální daň .....	440
<b>7.9</b>	<b>PŘEHLEDY ZAMĚSTNAVATELŮ VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>440</b>
<b>8.</b>	<b>POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ .....</b>	<b>445</b>
	Slovníček .....	446
<b>8.1</b>	<b>POPLATNÍCI POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ .....</b>	<b>450</b>
8.1.1	Zaměstnavatelé .....	450
8.1.2	Zaměstnanci .....	451
8.1.3	Osoby samostatně výdělečně činné .....	463
8.1.4	Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění .....	463
8.1.5	Zahraniční zaměstnanci .....	464
<b>8.2</b>	<b>VÝPOČET POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ .....</b>	<b>464</b>
8.2.1	Rozhodné období .....	464
8.2.2	Vyměřovací základ .....	464
8.2.2.1	Vyměřovací základ zaměstnance .....	464
8.2.2.2	Vyměřovací základ zaměstnavatele .....	468
8.2.2.3	Příjmy nezahrnované do vyměřovacího základu .....	468
8.2.2.4	Vyměřovací základ pracovníka v pracovním poměru uzavřeném podle cizích právních předpisů .....	471
8.2.2.5	Vyměřovací základ smluvního zaměstnance .....	471
8.2.2.6	Vyměřovací základ při výplatě příjmu v cizí měně .....	471
8.2.2.7	Vyměřovací základ při výplatě příjmu po skončení zaměstnání .....	471
8.2.2.8	Maximální vyměřovací základ .....	472
8.2.3	Sazby pojistného .....	474
<b>8.3</b>	<b>SLEVA NA POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ .....</b>	<b>475</b>
8.3.1	Nárok na slevu na pojistném na sociální zabezpečení .....	475
8.3.2	Záměr uplatnění slevy na pojistném na sociální zabezpečení .....	480
8.3.3	Další povinnosti zaměstnavatele při uplatnění slevy na pojistném na sociální zabezpečení .....	482
8.3.4	Součinnost zaměstnance zaměstnavateli při uplatnění slevy na pojistném na sociální zabezpečení .....	482
8.3.5	Výše slevy na pojistném na sociální zabezpečení a její uplatnění .....	483
<b>8.4</b>	<b>ODVOD POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ .....</b>	<b>483</b>
8.4.1	Splatnost pojistného na sociální zabezpečení .....	484
8.4.2	Přehled o výši pojistného .....	485

8.4.3	Způsob placení pojistného .....	488
8.4.4	Přeplatek pojistného u zaměstnavatele .....	488
8.4.5	Sankce .....	489
8.4.6	Uschovávání účetních záznamů .....	490
<b>9.</b>	<b>DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ.....</b>	<b>491</b>
	Slovníček.....	492
<b>9.1</b>	<b>NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>497</b>
9.1.1	Okruh pojištěných osob .....	497
9.1.2	Oznamovací povinnosti zaměstnavatelů .....	498
9.1.3	Podmínky účasti zaměstnanců na pojištění .....	503
9.1.4	Pojištění při zaměstnání malého rozsahu .....	505
9.1.5	Účast zaměstnanců na pojištění .....	513
<b>9.2</b>	<b>PODMÍNKY NÁROKU NA DÁVKY A JEJICH VÝPLATU .....</b>	<b>522</b>
9.2.1	Uplatňování nároku na dávky z pojištění .....	523
9.2.2	OSSZ.....	525
9.2.3	Nárok na dávky v ochranné lhůtě.....	526
9.2.3.1	Dočasná pracovní neschopnost .....	528
9.2.3.2	Nárok na dávky za část dne .....	528
9.2.3.3	Pokračování pracovní neschopnosti .....	529
9.2.3.4	Nemocenské (a náhrada mzdy) v poloviční výši .....	529
9.2.3.5	Nemocenské u člena jednotky sboru dobrovolných hasičů .....	529
9.2.3.6	Změna pobytu práce neschopného občana .....	530
9.2.3.7	Zpětné uznání DPN .....	530
9.2.3.8	Podpůrčí doba .....	530
9.2.3.9	Nemocenské a neplacené volno .....	531
<b>9.3</b>	<b>OŠETŘOVNÉ .....</b>	<b>531</b>
<b>9.4</b>	<b>OTCOVSKÁ POPORODNÍ PÉČE (TZV. OTCOVSKÁ) .....</b>	<b>533</b>
<b>9.5</b>	<b>DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ .....</b>	<b>536</b>
<b>9.6</b>	<b>TISKOPISY K UPLATNĚNÍ DÁVEK Z POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>539</b>
9.6.1	Uplatnění nároku na dávky z pojištění.....	543
<b>9.7</b>	<b>ROZHODNÉ OBDOBÍ.....</b>	<b>546</b>
9.7.1	Vyměřovací základ zaměstnance .....	546
9.7.2	Denní vyměřovací základ .....	547
9.7.3	Kalendářní dny rozhodného období – vyloučené dny .....	552
<b>9.8</b>	<b>PŘÍLOHA K ŽÁDOSTI O DÁVKU (NEMOCENSKÉ, OŠETŘOVNÉ, OTCOVSKÁ, DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ, PPM A VPTM) .....</b>	<b>554</b>
<b>9.9</b>	<b>NÁHRADA MZDY V DOBĚ PRVNÍCH 14 KALENÁŘNÍCH DNŮ DPN NEBO KARANTÉNY .....</b>	<b>560</b>
<b>9.10</b>	<b>ELEKTRONICKÁ KOMUNIKACE .....</b>	<b>564</b>
<b>9.11</b>	<b>ZMĚNA MÍSTNÍ PŘÍSLUŠNOSTI OSSZ .....</b>	<b>566</b>
<b>10.</b>	<b>DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ.....</b>	<b>567</b>
	Slovníček.....	568
<b>10.1</b>	<b>ÚKOLY ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI PROVÁDĚNÍ DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ A PŘEHLED JEJICH ZÁKLADNÍCH POVINNOSTÍ.....</b>	<b>572</b>
10.1.1	Pojem zaměstnavatel.....	572
10.1.2	Příslušnost zaměstnavatelů k plnění úkolů v důchodovém pojištění .....	572
10.1.3	Přehled povinností zaměstnavatelů v důchodovém pojištění .....	574
10.1.4	Vedení podkladové evidence o zaměstnancích pro účely důchodového pojištění a předkládání záznamů na žádost zaměstnance nebo OSSZ.....	574
10.1.5	Uschovávání některých písemností nebo záznamů nezbytných pro provádění důchodového pojištění a zajištění úschovy těchto údajů v případě zániku zaměstnavatele bez právního nástupce .....	577
10.1.6	Úkoly zaměstnavatelů v některých případech.....	578

10.1.7	Součinnost zaměstnavatele při kontrole zaměřené na plnění povinností zaměstnavatele v důchodovém pojištění.....	579
10.1.8	Povinnost zachovávat mlčenlivost .....	579
<b>10.2</b>	<b>VĚK POTŘEBNÝ PRO NÁROK NA STAROBNÍ DŮCHOD .....</b>	<b>579</b>
10.2.1	Obecný důchodový věk .....	580
10.2.2	Snížený důchodový věk u některých pojištěnců .....	581
<b>10.3</b>	<b>DOBA DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ A DOBA NÁHRADNÍ .....</b>	<b>583</b>
10.3.1	Doby pojištění .....	583
10.3.1.1	Dobrovolné důchodové pojištění.....	585
10.3.2	Náhradní doby pojištění .....	585
10.3.3	Prokazování dob pojištění a náhradních dob pojištění.....	587
10.3.4	Kontrola evidovaných dob pojištění .....	588
<b>10.4</b>	<b>SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O STAROBNÍ DŮCHOD .....</b>	<b>590</b>
10.4.1	Typy starobních důchodů, základní podmínky pro nárok na starobní důchod.....	590
10.4.2	Žádost o starobní důchod a sdělování údajů zaměstnavatelem .....	592
10.4.3	Žádost o zastavení výplaty, uvolnění nebo úpravu starobního důchodu .....	594
10.4.3.1	Zvýšení starobního důchodu za vychované dítě, tzv. výchovné .....	595
<b>10.5</b>	<b>SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O INVALIDNÍ DŮCHOD .....</b>	<b>596</b>
10.5.1	Základní podmínky pro nárok na invalidní důchod.....	596
10.5.2	Žádost o invalidní důchod a sdělování údajů zaměstnavatelem .....	597
10.5.3	Žádost o změnu výše invalidního důchodu .....	597
<b>10.6</b>	<b>SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O POZŮSTALOSTNÍ DŮCHODY .....</b>	<b>598</b>
10.6.1	Základní podmínky pro nárok na vdovské (vdovecké) důchody .....	598
10.6.2	Základní podmínky pro nárok na důchody sirotčí .....	598
10.6.3	Žádost o pozůstalostní důchody a sdělování údajů zaměstnavatelem .....	599
<b>10.7</b>	<b>EVIDENČNÍ LIST DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ .....</b>	<b>599</b>
10.7.1	Opravy .....	602
10.7.2	Trvání dvou (více) výdělečných činností jednoho pojištěnce u téhož zaměstnavatele .....	602
10.7.3	Stejnopisy ELDP .....	603
10.7.4	Vyplňování a zápis záznamů .....	604
10.7.5	Předkládání a odesílání ELDP .....	605
10.7.6	Záhlaví.....	606
10.7.7	Identifikace pojištěnce (oddíl 1. ELDP) .....	607
10.7.8	Průběh pojištění v daném roce (oddíl 2. ELDP).....	609
10.7.8.1	Kód .....	610
10.7.8.2	Dny – nepojištěná doba (X křížky) .....	615
10.7.8.3	Vylouč. doby (Vyloučené doby) .....	616
10.7.8.4	Vyměřovací základ.....	618
10.7.8.5	Doby odečt. (Doby odečtené) .....	620
10.7.8.6	Celkem .....	620
10.7.9	Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy (oddíl 3. ELDP) .....	621
10.7.10	Příklady vyplňování ELDP.....	622
<b>10.8</b>	<b>OHLAŠOVACÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELŮ V DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ ...</b>	<b>647</b>
10.8.1	Ohlašovací povinnost při zaměstnávání starobních důchodců.....	647
10.8.2	Lhůty pro ohlašovací povinnost zaměstnavatele .....	648
10.8.3	Základní náležitosti hlášení.....	648
<b>10.9</b>	<b>ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE A SANKCE PŘI PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ...</b>	<b>649</b>
10.9.1	Povinnost uhradit neprávem vyplacené částky .....	649
10.9.2	Uložení pokuty .....	650

<b>11. NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY A BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ</b> .....	<b>651</b>
11.1 ČLENĚNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH ODPOVĚDNOSTNÍCH VZTAHŮ K NÁHRADĚ MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY A NĚKTERÉ POJMY .....	652
11.2 KDY JDE O PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST .....	653
11.3 POVINNOST ZAMĚSTNANCE NAHRADIT ŠKODU .....	654
11.3.1 Obecná povinnost .....	655
11.3.2 Náhrada škody při nesplnění prevenční povinnosti .....	656
11.3.3 Povinnost nahradit schodek – dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty .....	657
11.3.4 Povinnost k náhradě ztráty svěřených věcí .....	660
11.3.5 Společná pravidla povinnosti zaměstnance nahradit škodu .....	661
11.3.6 Postup při uplatňování náhrady škody vůči zaměstnanci .....	662
11.4 POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE NAHRADIT ŠKODU .....	663
11.4.1 Obecná povinnost .....	663
11.4.2 Pracovní úrazy a nemoci z povolání .....	664
11.4.3 Povinnost nahradit škodu na odložených věcech .....	664
11.4.4 Jak posuzovat odpovědnost za škodu na dopravním prostředku zaměstnance .....	666
11.4.5 Škoda vzniklá při odvracení škody .....	667
11.4.6 Společná pravidla povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu .....	667
11.5 BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ A ODPOVĚDNOST MZDOVÉ ÚČETNÍ .....	668
11.6 NÁHRADA ŠKODY U NĚKTERÝCH OSOB .....	670
11.6.1 Agenturní a neagenturní dočasné přidělení zaměstnanci .....	670
11.6.2 Odpovědnost u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	671
<b>12. ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ</b> .....	<b>672</b>
Slovníček .....	674
12.1 ÚVODEM K ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ V ROCE 2023 – ZMĚNY, VAZBY NA OBČANSKÝ ZÁKONÍK .....	676
12.2 OBECNÉ OTÁZKY ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ .....	678
12.2.1 Pojem pracovní úraz .....	678
12.2.2 Evidence a hlášení pracovních úrazů, zaslání záznamů o pracovních úrazech .....	678
12.2.3 Nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání .....	680
12.2.4 Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, oprávnění odborových organizací při pracovních úrazech .....	682
12.2.5 Projednávání odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání se zaměstnanci a s odborovými organizacemi, orgány inspekce práce a kontrola odškodňování .....	683
12.2.6 Lhůty při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání .....	683
12.2.7 Krácení odškodnění .....	686
12.3 JEDNOTLIVÉ NÁHRADY Z TITULU ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ .....	687
12.3.1 Náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění .....	688
12.3.2 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením .....	689
12.3.3 Náhrada věcné škody .....	689
12.3.4 Průměrný (pravděpodobný) výdělek – základní veličina rozhodná pro odškodňování ztráty na výdělku .....	690
12.3.5 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti .....	691
12.3.6 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (tzv. renta) .....	693
12.3.6.1 Renta v některých zvláštních případech .....	698
12.3.6.2 Změny poměrů u poživatele renty .....	700

12.3.7 Náhrada škody pozůstalým .....	701
12.3.7.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením .....	701
12.3.7.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem .....	701
12.3.7.3 Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých, jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance (§ 271i a § 271f ZP).....	702
12.3.7.4 Náhrada věcné škody .....	702
12.3.7.5 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých .....	703
12.3.8 Valorizace průměrných výdělků pro účely odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání .....	703
12.3.9 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, jeho perspektivy .....	704
12.3.9.1 Škodná a pojistná událost v zákonném pojištění.....	704
12.3.9.2 Dva základní modely vztahů zaměstnavatel – zaměstnanec – pojišťovna při provádění zákonného pojištění.....	704
12.3.9.3 Náhrada nákladů na mimosoudní a soudní projednávání odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání) .....	706
12.3.9.4 K některým otázkám aplikace vyhlášky č. 125/1993 Sb.....	707
12.3.9.5 Lhůty mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů .....	708
<b>PŘEHLED DŮLEŽITÝCH ÚDAJŮ PLATNÝCH K 1. 1. 2023.....</b>	<b>709</b>
Minimální mzda .....	709
Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin .....	709
Průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2022 .....	709
Výše daňových slev .....	709
Výše daňového zvýhodnění .....	710
Pojistné na zdravotní pojištění .....	710
Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti .....	711
Dávky nemocenského pojištění.....	711
Náhrada mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti (karantény).....	712
Cestovní náhrady.....	713
Srážky ze mzdy.....	713
Životní minimum.....	713
Existenční minimum.....	713
Tabulka pro stanovení důchodového věku.....	714
Číselník okresů .....	715
Číselník států (nejčastěji se vyskytující státy) .....	716
Tabulka lhůt.....	717

se budoucím zaměstnanec této prohlídce nepodrobil, považoval by se ze zákona za osobu zdravotně nezpůsobilou. Viz k tomu též informace v oddílu 2.1.10.

§ 59 odst. 2 ZSZS

**Úhradu vstupní prohlídky** ZSZS řeší tak, že ji hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel ji hradí, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní vztah. ZSZS možnost jiné dohody o úhradě připouští, jen pokud uchazeč nebude do zaměstnání přijat (zaměstnavatel mu může prohlídku uhradit). Výslovně ZSZS požaduje úhradu vstupní prohlídky zaměstnavatelem u zaměstnanců přijímaných na noční práci a zákoník práce u mladistvých přijímaných do pracovního poměru (i když nebudou do zaměstnání přijati). Náklady na vstupní prohlídky jsou tzv. daňovým výdajem zaměstnavatele (zahrnují se do nákladů).

## 2.2.2 NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

**Předepsané náležitosti pracovní smlouvy jsou:**

- sjednaný **druh práce**, na kterou je zaměstnanec přijímán,
- **místo nebo místa výkonu práce**,
- **den nástupu do práce**.

§ 34 odst. 1 ZP

**Druh práce a místo (místa) výkonu práce** vymezují rámec, v němž je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci ukládat pracovní úkoly. Tato ujednání proto nesmějí být formulována neurčitě, neboť by mohla být podle § 553 odst. 1 OZ nulitní (zdánlivá, nepřihlíželo by se k nim) – např. pokud by umožňovala výkon jakýchkoliv prací bez bližšího určení (všechny manuální práce bez omezení apod.), resp. práci kdekoliv (na území celé ČR, nejde-li o některé specifické profese, např. v dopravě). Dohodnutým druhem práce však může být i širší okruh pracovních činností (např. několik profesí) a místem výkonu práce i více lokalit (obcí, pracovišť, resp. region, popř. i území ČR apod.), což i zákoník práce výslovně uvádí.

§ 34a ZP

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno **pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad** (lze jej však se zaměstnancem sjednat i na jiné listině), je jím místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Pravidelné pracoviště je tedy vhodné dohodnout zejména, je-li místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec. Podle zákoníku práce však nesmí být pravidelné pracoviště sjednáno širěji než jedna obec (je ovšem možné, aby zaměstnanec měl v různých dnech podle pracovní smlouvy odlišná pravidelná pracoviště, a to i v různých obcích). Toto ujednání je podle zákoníku práce svěčeno pracovní smlouvě.

§ 4, § 34 odst. 2  
až 4 ZP, § 2001  
a násl. OZ

**Sjednaným dnem nástupu do práce** vzniká pracovní poměr, a to i když se po zaměstnanci tento den nástup do práce ještě nepožaduje (může být proto sjednán např. i den 1. 1. či 1. 5. nebo sobota či neděle) nebo když zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí. V takovém případě však může zaměstnavatel **od pracovní smlouvy odstoupit**, jestliže zaměstnanci v nástupu nebránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne o ní nedozví. Odstoupení musí být provedeno písemně. Možnost odstoupení od pracovní smlouvy je v ní rovněž možné sjednat, avšak **je možné ji využít, jen dokud zaměstnanec nenastoupí do práce** (praktický význam to má hlavně v případě pracovních smluv s tzv. odloženým nástupem do práce). Odstoupením se pracovní smlouva zásadně od počátku ruší.

Mimoto může pracovní smlouva obsahovat i **další ujednání**, na nichž mají obě strany zájem. Tímto způsobem se sjednává případná **kratší týdenní pracovní doba** (práce na tzv. kratší úvazek). Není-li ve smlouvě uvedeno jinak, má se za to, že pracovní poměr je **sjednán na dobu neurčitou** a na tzv. plný úvazek, tzn. na **stanovenou týdenní pracovní dobu** uplatňovanou u zaměstnavatele. U zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou, lze v pracovní smlouvě dohodnout **výši mzdy**.

### 2.2.2.1 Pracovní poměr na dobu určitou

§ 39 ZP

Podle obecného pravidla, uvedeného v § 39 odst. 2 ZP, je možné sjednat dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou **nejdéle na 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního**



dovolené. V personální práci je proto nutné seznamovat se i s pracovněprávními předpisy platnými v jiných členských státech EU. Tato pravidla jsou dána legislativou příslušných států pro vyslání zaměstnanců z jiných členských států EU na základě směrnice EU. Zákoník práce řeší pracovní podmínky zaměstnanců z jiných členských států EU vyslaných k práci na území ČR, přičemž okruh těchto pracovních podmínek rozšířila novela ZP 2020.

### 2.2.5.3 Dočasné přidělení zaměstnance mimo agenturní zaměstnání

Dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli lze na základě **písemné dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem**. Zaměstnavatelé nemusí k vzájemné kooperaci využívat prostřednictví agentur práce, což má význam zejména pro podniky začleněné ve vlastnicky propojených skupinách podniků (koncerny apod.).

Zákon stanoví některá pravidla, která mají zamezit obcházení právní úpravy agenturního zaměstnávání. Dobu dočasného přidělení zákon blíže nevymezuje.

Zaměstnanec může být dočasně přidělen až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Dočasné přidělení **nesmí být prováděno za úplatu** (za účelem dosažení zisku), ale jen za **úhradu nákladů** (výčet uhrazovaných položek je však v § 43a odst. 5 ZP uveden nedostatečně a neúplně). Kromě refundace mzdy či platu a případných cestovních náhrad, které zákon uvádí výslovně, lze též připustit např. úhradu náhrady mzdy či platu, odměny za pracovní pohotovost a pojistného na veřejné pojištění, které za zaměstnance hradí zaměstnavatel. Dočasně přidělenému zaměstnanci poskytuje mzdu či plat a s nimi spojená plnění, popř. cestovní náhrady, jeho zaměstnavatel. Zaměstnanec nesmí mít po dobu dočasného přidělení horší pracovní a mzdové či platové podmínky, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je dočasně přidělen. Nelze ani vyloučit dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli do ciziny, avšak bylo by vhodné, aby se zaměstnavatelé dohodli, že bude postupováno podle práva ČR.

### 2.2.6 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Ke skončení pracovního poměru může dojít buď jednostranným právním jednáním jednoho z účastníků pracovní smlouvy (např. výpovědí), nebo právním jednáním učiněným oběma účastníky (dohodou), nebo na základě jiných právních skutečností. Skončení na základě právního jednání nazývá zákoník práce rozvázáním (dále uvedené případy a) až d)). Mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru je třeba rozlišovat, neboť každý má svá specifika (neexistuje např. „výpověď dohodou“).

#### Pracovní poměr může skončit:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době,
- e) uplynutím sjednané doby,
- f) u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštěním a též uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. modrá karta,
- g) smrtí zaměstnance, eventuálně smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby.

#### 2.2.6.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda je uzavřena, jakmile se obě smluvní strany shodly na jejím obsahu, což znamená, že ta, které byl návrh druhou stranou adresován, jej plně akceptovala. V dohodě se sjedná den, kterým končí pracovní poměr. Na sjednání dohody se nevztahují žádná omezení, jako je tomu např. u výpovědi. Dohoda se uzavírá **písemně**, jinak by byla **neplatná**. Zaměstnavatel není povinen uvést do dohody důvod skončení pracovního poměru. Uvedení důvodu

§ 49 ZP, § 582 odst. 1, § 1731 a násl. OZ

Právo na dovolenou ani nadále **nevzniká za práci přesčas**.

Za **výkon práce se však považují i některé náhradní doby**, kdy zaměstnanec ve skutečnosti nepracuje (viz pododdlí 2.6.1.3).

**Dovolená v rozsahu jedné dvaapadesátiny násobku TPD přísluší za odpracování každé stanovené (tj. plné) týdenní pracovní doby a každé odpracované kratší pracovní doby.** Kratší pracovní doba může být se zaměstnancem sjednána podle § 80 ZP, nebo může být zaměstnavatelem umožněna na žádost těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně či zaměstnance pečující o dítě do 15 let věku, nebo zaměstnance pečujícího o závislé osoby podle zákona o sociálních službách. Kratší pracovní doba se uvádí počtem hodin týdně (např. 20). Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci ukládat práci v delším rozsahu pracovní doby, než je se zaměstnancem sjednáno nebo je mu umožněno, nicméně zákon zaměstnanci nebrání, aby pracoval déle, pokud s tím souhlasí. Takové případy se v praxi stávají, např. když musí tento zaměstnanec zastupovat nepřítomného kolegu. Pro účely dovolené lze doporučit, aby se v těchto situacích kratší pracovní doba přepočítala podle skutečnosti tak, aby zaměstnanec nebyl v délce své dovolené poškozen. Takový přepočet je možné provést i zpětně s využitím pravidel o změně týdenní pracovní doby v průběhu roku, jak je dále popsáno.

§ 216  
odst. 2 a 3 ZP  
§ 79, § 80  
a § 241 odst. 2 ZP

### 2.6.1.2 Dovolená při změně týdenní pracovní doby

**Dojde-li u zaměstnance v průběhu roku ke změně délky stanovené nebo kratší pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou pracovní doby.** Mění-li se tedy v roce délka týdenní pracovní doby, je **třeba vždy spočítat průměrnou TPD za celý rok**. Tato záležitost může v praxi vyvolávat nejasnosti.

§ 212 odst. 4 ZP

Pokud je v příkladech použit pojem „týden“, jedná se o zkratku a je tím míněna odpracovaná týdenní pracovní doba, k čemuž může dojít i ve více kalendářních či „pracovních“ týdnech.



1. Zaměstnanec s nárokem na 5 týdnů dovolené v roce pracuje v 1. pololetí nepřestupného roku v pracovní době 40 hodin a ve 2. pololetí v kratší pracovní době 30 hodin, celkem odpracoval plných 52 násobků týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 30 hodinách. Dovolená za 1. pololetí činí  $26 \times 0,769 = 19,994 \times 5 = 99,97$  hodin a za 2. pololetí  $30 : 52 = 0,577 \times 26 = 15,002 \times 5 = 75,01$  hodin. Součet:  $99,97 + 75,01 = 174,98$ , po zaokrouhlení na hodiny nahoru to je 175 hodin.

**Jiný (jednodušší) způsob výpočtu:** Za 1. pololetí zaměstnanec odpracoval za 26 týdnů 1 040 hodin a za 2. pololetí za 26 týdnů odpracoval 780 hodin, tj. v součtu 1 820 hodin : 52 týdny = v průměru 35 hodin  $\times$  5 týdnů dovolené, což činí 175 hodin. Při tomto postupu je číslem 52 dělen až celkový součet odpracované doby za rok.

Rozdíl mezi těmito postupy spočívá v tom, že zatímco se v prvním způsobu dělí číslem 52 každá jednotlivá délka týdenní pracovní doby, ve druhém postupu se tímto číslem dělí až celková odpracovaná doba za rok.

2. Zaměstnanec s nárokem na 4 týdny dovolené za rok pracuje v 1. pololetí nepřestupného roku ve 40hodinové stanovené týdenní pracovní době a ve 2. pololetí v 37,5hodinové. V každém pololetí odpracoval 26 týdnů (celkem 52 v roce). Za 1. pololetí mu přísluší  $19,994 \times 4 = 79,976$  hodin dovolené a za 2. pololetí  $0,721 \times 26 = 18,746 \times 4 = 74,984$  hodin, tj. v součtu za rok po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru 155 hodin dovolené (kdyby se týdenní pracovní doba pro 2. pololetí neměnila, příslušelo by mu 160 hodin dovolené). I pro tento příklad lze použít výše uvedený jiný (jednodušší) způsob výpočtu.

3. Zaměstnanec s nárokem na 5 týdnů dovolené pracuje ve 40hodinové týdenní pracovní době od ledna do března (v nepřestupném roce) a v 37,5hodinové týdenní pracovní době po zbytek roku. Odpracuje celých 52 týdnů v roce. V I. čtvrtletí odpracoval 12,857 týdenních pracovních dob, v II. až IV. čtvrtletí 39,286 týdenních pracovních dob. Jejich součet činí 52,143 týdnů, přičemž se vezme v úvahu 52 týdnů. V jednotlivých uvedených obdobích ovšem nelze brát v úvahu jen celé týdny (jejich součet je pouze 51). Zákon to výslovně neřeší, ale logiku má přičlenit zbylý týden k vyššímu zlomku, tj.  $13 + 39 = 52$  (zaměstnanec by neměl být výpočtem poškozen, jak to odpovídá základní zásadě pracovněprávních vztahů podle § 1a odst. 1 písm. a) ZP, tj. zvláštní zákoně ochrany postavení zaměstnance). Za I. čtvrtletí vznikne nárok na  $13 \times 0,769 = 9,997 \times 5 = 49,985$  hodin a za zbytek roku  $39 \times 0,721 = 28,119 \times 5 = 140,595$  hodin, v součtu 190,58 hodin, po zaokrouhlení 191 hodin dovolené.

přihlédnuto, aniž by se mzda zaměstnance zvýšila. Jestliže by se mu tato práce přesčas posuzovala jako odpracovaná doba, byl by tím zaměstnanec poškozen.

**Je třeba ponechat na úvaze zaměstnavatele odměňujícího mzdou, zda bude postupovat podle výše uvedeného písmene a) nebo b).** Vždy je třeba pro rozhodnutí vzít v úvahu, že zaměstnanec nemá být postupem výpočtu průměrného výdělku ani zvýhodněn, ani poškozen.

## 2. U zaměstnavatelů odměňujících platem:

§ 127 odst. 3 ZP

Zákon práce stanoví, že v platu zaměstnance **s příplatkem za vedení** je přihlédnuto k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce (netýká se však práce přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti) a v platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas. Vzhledem k tomu, že příplatek za vedení ve skutečnosti práci přesčas nekompensuje, nelze za odpracovanou dobu pro účely PV automaticky považovat veškerý rozsah práce přesčas, za který zaměstnanci plat za práci přesčas zvlášť nepřísluší, neboť by tím byl jeho průměrný výdělek rozmělněn. **Do odpracované doby je tak třeba zahrnovat jen skutečně odpracovanou dobu práce přesčas podle evidence pracovní doby** (což může vést i k nepřiznávání této práce a tudíž k umělému navyšování PV ze strany zaměstnanců).

## 3.4 ROZHODNÉ OBDOBÍ

§ 354 odst. 1  
a 2 ZP

Obecně platí, že rozhodným obdobím, za které se průměrný výdělek (pro použití v dalším čtvrtletí) zjišťuje, je **předchozí kalendářní čtvrtletí. PV se zjišťuje k prvnímu dni následujícímu po skončení rozhodného období – pokud ovšem stále trvá pracovněprávní vztah.** K tzv. stop PV viz podkapitola 3.9. **Rozhodným obdobím je zásadně kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku práva, které je nutno s použitím průměrného výdělku uspokojit.**

Např. pro účely **odstupného** (§ 67 ZP) je rozhodný průměrný měsíční výdělek používaný (platný) v den skončení pracovního poměru (neboť v tento den již vzniká právo na odstupné), tj. nikoliv zjištěný až po jeho skončení. Jestliže pracovní poměr končí např. 30. 6., musí být použit PV zjištěný k 1. 4., neboť k 1. 7. už není důvod PV zjišťovat. Pracovní poměr totiž již netrvá a není přitom podstatné, že trval celé čtvrtletí. Viz k tomu též výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů č. XIII./5 a XXVII./2. Ta reagovala na chybný názor, který byl publikován v prestižním časopisu, že rozhodným obdobím je poslední čtvrtletí trvání pracovního poměru. Takový názor ale neguje právní úpravu obsaženou v § 67 odst. 4 ZP, která zaměstnavateli umožňuje vyplatit zaměstnanci odstupné již v den skončení pracovního poměru – v tento den tedy zaměstnanci vzniká právo na odstupné a musí být již zjištěn PV. Viz též následující výklad týkající se konkurvenční doložky.

§ 50 odst. 1 ZZ

To platí, i když se PV potvrzuje pro účely **podpory v nezaměstnanosti**. Ta se stanoví z čistého PMV, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání (ve zjišťování PV zde není žádná odchylka, s výjimkou při přepočtu hrubého PMV na čistý, jak bylo vysvětleno v podkapitole 3.1).

**Skutečnosti dané k prvnímu dni po skončení rozhodného období zpravidla k 1. 1., 1. 4., 1. 7. a 1. 10. jsou pro zjištění PV zásadně určující.** Změnil-li se např. rozsah pracovní doby zaměstnance tak, že od 1. 1. si sjednal kratší pracovní dobu, bude pro přepočet průměrného hodinového výdělku na měsíční PV za IV. čtvrtletí použit přepočtový koeficient vycházející z této kratší týdenní pracovní doby (viz též oddíl 3.6.2). To platí, i když následně pracovní poměr končí a PV se potvrzuje pro účely **podpory v nezaměstnanosti** počítané

podle § 50 ZZ. Pokud by se znovu v I. čtvrtletí změnila délka týdenní pracovní doby zaměstnance, nebude to mít na výši jeho měsíčního PV žádný vliv, neboť byla rozhodující délka pracovní doby daná k 1. 1., tj. ke dni, kdy se PV zjišťuje.

Nejvyšší soud se v rozsudku ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5432/2017, zabýval otázkou rozhodného období pro PV při **konkurenční doložce**, tj. pro poskytování peněžitého vyrovnání (tzv. konkurenčního), které, je-li doložka sjednána, přísluší bývalému zaměstnanci po dohodnutou dobu za podmínek popsanych v pododdílu 2.2.2.3. Soud vyslovil, že rozhodným obdobím je kalendářní čtvrtletí předcházející měsíci, ve kterém začal bývalý zaměstnanec svůj závazek z konkurenční doložky plnit, nikoliv kalendářní čtvrtletí, které předchází skončení pracovního poměru. To má význam, jestliže pracovní poměr končí posledním dnem kalendářního čtvrtletí.

Zaměstnanec skončil pracovní poměr 31. 12., takže od ledna plnil závazek z konkurenční doložky. Průměrný výdělek pro tzv. konkurenčné proto bude zjištěn ze IV. čtvrtletí (i když pro eventuální odstupně to bude ze III. čtvrtletí). Nárok na tzv. konkurenčné mu totiž vzniká až v lednu. Tento PV se pro další splátky tzv. konkurenčního již nemění.

Zákon neřeší případ, kdy bude potřebné zjistit PV pro **použití ve čtvrtletí, v němž pracovníprávní vztah vznikl**, např. pokud bude zaměstnanec již v prvním či druhém měsíci trvání pracovního poměru (v rámci téhož čtvrtletí) čerpat dovolenou nebo u něj nastane překážka v práci s nárokem na náhradu mzdy. Protože zákoník práce nijak neumožňuje modifikovat zákonná pravidla, není možné ani stanovit, že rozhodným obdobím je doba od vzniku pracovního poměru. Platí tak **obecné rozhodné období**, tj. předchozí kalendářní čtvrtletí, i když v něm konkrétní pracovníprávní vztah ještě neexistoval. PV se tak vždy zjistí jako **pravděpodobný**. Nevhodné však je, že by k tomuto rozhodnému období měla být vztažena i pravděpodobná výdělková úroveň zaměstnance. Jestliže mu např. vznikl pracovní poměr 1. 1., pravděpodobný výdělek by se odvodil z výdělkové úrovně ve IV. čtvrtletí předchozího roku, přestože se od ledna mzda (plat) eventuálně zvýšila. S ohledem na zásadu dobrých mravů nic nebrání tomu, vycházet již z nové výdělkové úrovně (nejde o nepřípustnou odchylku od zákona, ale o konkretizaci postupu). V případě, kdy je mzda sjednána individuální smlouvou, je třeba pro pravděpodobný výdělek vyjít z její výše (sotva lze kalkulovat, že by předtím zaměstnanec musel mít dohodnutou nižší mzdu).

Zákon stanoví některé **vzlašttní případy rozhodného období**:

1. **Při vzniku zaměstnání** v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím **doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí**. § 354 odst. 3 ZP
2. Pro účely **konta pracovní doby** je rozhodným obdobím **předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích** před začátkem vyrovnávacího období, na které je konto uplatněno. To platí pro všechny účely použití PV, tedy nejen pro určení stálé mzdy, ale rovněž pro náhrady mzdy, příplatky ke mzdě apod. Podrobněji viz podkapitola 3.7. § 354 odst. 4 ZP
3. Při zjišťování PV **pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání** je rozhodným obdobím **předchozí kalendářní rok**, je-li to pro zaměstnance výhodnější (než předchozí kalendářní čtvrtletí před vznikem škody). Jestliže v uplynulém kalendářním roce netrval pracovníprávní vztah po celý rok, je možné (a dokonce při jeho trvání delším než jedno čtvrtletí je i třeba) PV zjistit i jen za tuto dobu (od ustanovení § 271m odst. 1 ZP není ani zakázáno se odchýlit). Přitom je obecně známo, že kalendářní rok začíná 1. ledna a končí 31. prosince. § 271m odst. 1 ZP
4. Je-li v příslušné **dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti) sjednána jednorázová splatnost odměny **až po provedení celého pracovního úkolu**, je rozhodným obdobím **celá doba**, po kterou trvalo provedení tohoto pracovního úkolu. Jestliže např. odvedl zaměstnanec práci, kterou konal 5 měsíců, je právě to rozhodným obdobím pro zjištění PV. § 361 ZP

## 4.4 ZVLÁŠTNOSTI PŘI VÝKONU SOUDNÍCH A ÚŘEDNÍCH ROZHODNUTÍ

§ 282  
až § 298 OSŘ

Zasláním nařízení výkonu rozhodnutí přikáže soud plátcí mzdy, aby po doručení tohoto nařízení prováděl ze mzdy povinného (zaměstnance – dlužníka) příslušné srážky a tyto částky mu nevyplácel. Dnem doručení nařízení takové exekuce plátcí mzdy ztrácí povinný právo na vyplacení té části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek. Stejný postup platí při vydání exekučního příkazu při tzv. úředních exekucích. Pokud však jde o exekuci zahajovanou soudním exekutorem, viz další výklad.

Plátce mzdy **sražené částky deponuje** až do okamžiku, kdy jej soud vyrozumí, že exekuční rozhodnutí **nabylo právní moci**.

Poté plátce mzdy sražené částky **vyplatí oprávněnému**, tj. osobě, v jejíž prospěch jsou srážky nařízeny (věřiteli), popř. exekutorovi. Je-li pohledávka uspokojena, plátce mzdy přestane srážky provádět (což se týká všech exekucí). Není-li dále uvedeno jinak, zde **uvedený postup se vztahuje i na exekuce vedené soudními exekutory a na tzv. úřední exekuce – namísto soudu však v těchto případech vystupuje soudní exekutor, správní úřad či jiný exekuční orgán** (v následujícím textu je tak pod pojmem „soud“ nutno vnímat i tyto orgány, není-li uvedeno jinak).

**Požádá-li o to plátce mzdy, oprávněný nebo povinný, určí soud sám, jaká částka má být v příslušném výplatním období ze mzdy povinného sražena**, a je-li více oprávněných, kolik z ní připadne na každého z nich.

Je-li vykonáváno rozhodnutí, kterým bylo oprávněnému přiznáno právo na opěťující se dávky (např. na běžné výživné), vztahuje se nařízení exekuce i na dávky, které se stanou splatnými teprve v budoucnu. Totéž platí, bylo-li povinnému uloženo zaplatit pohledávku ve splátkách. Dojde-li během výkonu rozhodnutí ke změně rozsudku (exekučního titulu), které záleží ve zvýšení výživného, vztahuje se nařízení exekuce i na všechny částky zvýšeného výživného. Zvýšené výživné má stejné pořadí jako zbytek pohledávky. Nemusí být tedy pro něj vydáno nové či další exekuční rozhodnutí.

Soud vyrozumí zaměstnavatele – plátce mzdy o všech změnách v provádění srážek, které vyplývají z rozhodnutí soudu nebo z dohody oprávněného a povinného.

Plátce mzdy (a rovněž oprávněný nebo povinný) může soudu navrhnout zastavení výkonu rozhodnutí, jestliže povinný po dobu jednoho roku nepobírá mzdu alespoň v takové výši, aby z ní mohly být prováděny srážky (tj. mzda prakticky nepřesahuje základní nezabavitelnou částku). Soud takové žádosti vyhoví.

Sraženou částku musí plátce mzdy vyplatit, resp. poukázat (poštou nebo bankovním převodem) přímo oprávněnému, a to bez odkladu. Hradí přitom též všechny s tím spojené náklady. Má-li však být z provedených srážek uspokojeno několik pohledávek na základě soudní exekuce, může plátce mzdy zaslat sraženou částku soudu, který ji rozvrhne mezi oprávněné a sám provede výplatu. Na žádost některého z oprávněných může plátcí mzdy tento postup také nařídit soud.

**Jestliže by plátce mzdy neprovedl srážky řádně a včas**, nebo je provedl v menším rozsahu, než měl, nebo nevyplatil-li sražené částky oprávněnému bez odkladu po tom, kdy mu bylo doručeno vyrozumění, že nařízení výkonu rozhodnutí nabylo právní moci, nebo bez odkladu po tom, kdy dospěly (staly se splatnými) další měsíční částky mzdy, může oprávněný uplatnit proti plátcí mzdy u soudu právo na vyplacení částek, které měl obdržet (jde o tzv. poddlužnickou žalobu).

§ 293  
až § 296 OSŘ,  
§ 313 odst. 1 ZP,  
§ 76 odst. 3 ZSS

Zákon stanoví závazná pravidla postupu **při změně plátce mzdy**. Přijímá-li zaměstnavatel do práce nového zaměstnance, je povinen si od něj vyžádat potvrzení od posledního zaměstnavatele (plátce mzdy či jiného příjmu) o tom, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, kterým soudem a v čí prospěch. Takový doklad je každý zaměstnavatel povinen vydat tomu, kdo u něj skončil zaměstnání. Tímto potvrzením je zpravidla potvrzení

## 4.6 POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY A JEJICH ROZSAH

§ 276  
až § 281 OSŘ Srážky ze mzdy lze provádět jen do výše pohledávky s příslušenstvím (jímž jsou úroky, úroky z prodlení a náklady spojené s uplatněním pohledávky u soudu či jiného orgánu – viz § 513 OZ).

§ 148 odst. 2 ZP **Rozsah možných srážek ze mzdy, a tím i pravidla pro jejich výpočet stanovená v občanském soudním řádu se vztahují na veškeré srážky ze mzdy**, které zaměstnavatel provádí, tj. nejen na výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy.

**Postupuje se přitom v jednotlivých krocích takto:**

§ 277 odst. 1  
a § 299 OSŘ **1. Srážky ze mzdy (s výjimkou srážek z důvodů uvedených v následující závorce) se provádějí z čisté mzdy** (hrubá mzda po **odečtení zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění** vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro povinného v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje). Z hrubé mzdy se v rámci zálohy na daň srazí i eventuální nedoplatek zálohy z uplynulého zúčtovacího období, jestliže plátce mzdy nesrazil zálohu na daň ve stanovené výši, a to i v důsledku poskytnutí neoprávněně vyššího daňového zvýhodnění (§ 381 odst. 3 až 5 ZDP). Ke zjištění čisté mzdy je nutné ve vazbě na zákon o daních z příjmů přistupovat stejným způsobem, jak bylo uvedeno pro účely průměrného čistého výděлку v podkapitole 3.1, tj. se zohledněním eventuální **slevy na dani. Případný daňový bonus na vyživované děti se ani pro tento účel nebere v úvahu.** To vyplývá jednak z toho, že se podle § 277 odst. 1 OSŘ záloha na daň od hrubé mzdy odečítá, nikoliv případně přičítá, dále z toho, že tento bonus není ani součástí daňové zálohy, a zejména z toho, že novela OSŘ provedená zákonem č. 191/2020 Sb. **jakékoliv exekuční zabavování daňového bonusu zakázala. To se vztahuje i na náhradní výživné pro nezaopatřené dítě** poskytované úřadem práce podle zákona č. 588/2020 Sb., o náhradním výživném.

Dále se srážky provádějí i **z jiných příjmů, s nimiž se nakládá jako se mzdou.** Těmito příjmy jsou též takové, které povinnému nahrazují odměnu za práci (viz podkapitola 4.1).

§ 277  
odst. 2 OSŘ **2. Do čisté mzdy se započítají čisté mzdy a čisté odměny za tzv. vedlejší činnost**, kterou zaměstnanec vykonává u zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru (tj. z příjmů z dalších souběžných základních pracovněprávních či obdobných vztahů, tj. pracovních či služebních poměrů a z dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce – pojem „vedlejší činnost“ již pracovní právo nepoužívá). Jde o případy, kdy zaměstnanec u téhož zaměstnavatele koná práci jak v pracovním poměru, eventuálně ve služebním poměru, tak na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Jestliže se však z odměny z DPP srážky neprovádějí (což platí pro exekuce nařízené před 1. 9. 2015, neprovedl-li exekuční orgán změnu), je nutné od zálohy na daň z příjmů poměrně odečíst její navýšení z titulu dohody o provedení práce (viz začátek podkapitoly 4.1). Obdobně se postupuje, je-li zaměstnanec zúčtován příjem z odměny poskytnuté podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP za pomoc v mimořádných situacích (rovněž viz podkapitola 4.1).

**Nezapočítávají se** ovšem částky poskytované zaměstnanci na náhradu nákladů spojených s pracovním výkonem (nejsou ani mzdou a ani ji nenahrazují), zejména cestovní náhrady, náhrady za opotřebením vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, příspěvek zaměstnavatele na stravování a obdobná plnění.

§ 190 ZP,  
§ 6 odst. 8 ZDP  
§ 278 OSŘ,  
NVNČ **3. Vypočte se základní částka**, která nesmí být povinnému sražena (**nezabavitelná částka**), a to podle nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postížitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách, dále zpravidla „NVNČ“). Nařízení bylo novelizováno v roce 2022 nařízením vlády č. 289/2022 Sb. a č. 466/2022 Sb.

s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a taktéž dokladu prokazujícího status OZP. Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance, který je poživatelem starobního důchodu.

Krajská pobočka úřadu práce poskytuje příspěvek na základě rozhodnutí vydaného ve správním řízení. Příspěvek je **splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o poskytnutí příspěvku**. Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen vrátit, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši. Obdobně je zaměstnavatel povinen vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, nebo v případě, kdy bylo úřadem práce zjištěno, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Nárok na vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.

### 5.2.4 POVINNÝ PODÍL 2022

Povinný podíl upravují § 81 až § 84 ZoZ. Jde o povinnost zaměstnavatelů, jejichž **průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců přesahuje 25, zaměstnávat 4 % OZP**. Výjimku z této povinnosti má jako zaměstnavatel Český báňský úřad a obvodní báňské úřady. Dále se tato povinnost nevztahuje na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, občanských zaměstnanců ozbrojených sil ČR, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a členů výjezdových skupin poskytovatelů zdravotnické záchranné služby. Zvláštní úpravu mají i agentury práce, které dočasně přidělují své zaměstnance k uživateli. Do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru agentury práce se nezapočítávají ani zaměstnanci a OZP, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

§ 81 až § 84 ZoZ

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zjišťuje zaměstnavatel jako celek – tedy všechny zaměstnance patřící pod jedno IČ. Za zaměstnance se pro účely povinného podílu považuje ten, jehož **pracovní poměr je založen pracovní smlouvou**; tedy nikoliv ten, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Dále se za zaměstnance považují **všichni, jejichž pracovní poměr vznikl volbou nebo jmenováním, včetně zaměstnanců ve služebním poměru**.

Při výpočtu ročního průměrného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele postupuje zaměstnavatel podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (dále jen „vyhláška“). Všechny výpočty se provádějí na dvě platná desetinná místa, a to tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí (např. 14,569 = 14,56). **Povinný podíl pak zaměstnavatel zjistí tak, že z ročního průměrného přepočteného počtu všech svých zaměstnanců vypočítá 4 %**.

§ 15 vyhl.  
č. 518/2004 Sb.

Podle výše citované ustanovení vyhlášky se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zjišťuje jako **podíl odpracovaných hodin všemi zaměstnanci zaměstnavatele** v pracovním poměru za daný kalendářní rok a **ročního fondu pracovní doby bez placených svátků pro jednotlivé pracovní režimy** (dále jen „roční fond“). Pro každý pracovní režim přepočítává zaměstnavatel své zaměstnance zvlášť. Pro rok 2022 bude pro účely výpočtů vycházet z těchto čísel – 252 pracovních dnů; 8hodinový pracovní režim (2 016 hodin), 7,5hodinový režim (1 890 hodin) a 7,75hodinový režim (1 953 hodin). Pouze v případě, že zaměstnavatel provozuje svou činnost jen po část sledovaného kalendářního roku, se podle § 15 odst. 3 vyhlášky použije při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.

### 5.3.6 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je podle zákona o zaměstnanosti nutné věnovat zvýšenou péči (např. mladiství, uchazeči s nízkou nebo žádnou kvalifikací), může mu úřad práce na jeho zapracování poskytnout příspěvek na zapracování. Příspěvek se poskytuje jednorázově zpětně, nejdéle za dobu 3 měsíců, a je splatný do 30 kalendářních dnů ode dne předložení písemné informace o průběhu zapracování. Měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance, který se zapracovává, může činit nejvýše polovinu minimální mzdy a nenáleží za dobu nepřítomnosti zaměstnance. § 116 ZoZ

### 5.3.7 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může mu úřad práce poskytnout příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů, nejvýše po dobu 6 měsíců. Příspěvek se poskytuje měsíčně a může na jednoho zaměstnance činit nejvýše polovinu minimální mzdy. § 117 ZoZ

### 5.3.8 CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

Problémy, které s sebou přináší oblast zaměstnanosti na všech úrovních, počínaje obcí až po celostátní úroveň, umožňuje zákon o zaměstnanosti řešit prostřednictvím cílených programů včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci strukturálních fondů EU a dalších programů EU. § 120 ZoZ

Jde o soubor opatření zaměřených na rozšíření a zvýšení možnosti uplatnění se na trhu práce. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR a programy obecního, okresního a krajského charakteru MPSV. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění OZP; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnavajícím více než 50 % OZP poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku. Při plnění cílených programů spolupracuje úřad práce i s jinými subjekty nebo je může zajišťovat i prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Naposledy byl tento nástroj celostátně použit v době pandemie covid-19 – známý jako Antivirus.

### 5.3.9 PŘÍSPĚVEK V DOBĚ ČÁSTEČNÉ PRÁCE

V době, kdy zaměstnavatelé nemohou svým zaměstnancům přidělovat práci, jim může být poskytován příspěvek (tzv. kurzarbeit). Cílem tohoto nástroje je udržení úrovně zaměstnanosti při splnění podmínek a po dobu stanovenou nařízením vlády ČR. § 120a ZoZ

Doba poskytování příspěvku činí nejvýše 12 měsíců a tento příspěvek může být poskytován na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá alespoň 3 měsíce. Tento příspěvek může být „aktivován“ vládním nařízením po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika ČR nebo nějaké její odvětví, z důvodu vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu EU nebo epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci. Může být aplikován pouze na část území ČR, na odvětví ekonomiky nebo na určitý okruh zaměstnavatelů. Vláda v nařízení, kterým aktivuje tento příspěvek, určí způsob posouzení naplnění závazných ukazatelů, státní orgán, který bude oprávněn k posouzení, kontrole a vydání stanoviska o naplnění závazných ukazatelů a lhůtu pro vydání tohoto stanoviska. Stanoví také dobu, po kterou bude příspěvek poskytován, s určením dne jejího počátku, a dále stanoví rozsah týdenní pracovní doby, ve kterém není zaměstnavatel schopen přidělovat zaměstnancům práci.



# 6.

---

## DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

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

(naposledy ve znění zákona č. 343/2020 Sb., č. 386/2020 Sb., č. 450/2020 Sb., č. 540/2020 Sb., č. 543/2020 Sb., č. 588/2020 Sb., č. 609/2020 Sb., č. 39/2021 Sb., č. 251/2021 Sb., č. 284/2021 Sb., č. 285/2021 Sb., č. 286/2021 Sb., č. 297/2021 Sb., č. 324/2021 Sb., č. 329/2021 Sb., č. 353/2021 Sb., č. 142/2022 Sb., č. 244/2022 Sb., č. 366/2022 Sb., č. 432/2022 Sb. a zákona č. 458/2022 Sb.)

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

(naposledy ve znění zákona č. 527/2020 Sb. a zákona č. 366/2022 Sb.)

příjmem zaměstnance. Paušál musí být stanoven pouze z přímých nákladů na opotřebení vlastního nářadí. Nelze ho navyšovat o hodnotu vlastní práce při jeho údržbě. Pokud by však toto nářadí mělo hodnotu hmotného majetku, uzná se paušál pouze do výše, v jaké by zaměstnavatel uplatňoval odpisy při rovnoměrném způsobu odpisování v dalších letech odpisování.

- ▶ Povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem. Patří sem i náklady na povinný test zaměstnanců na covid-19, které jsou povinným výdajem zaměstnavatele podle § 102 ZP. Jedná se tedy o daňový výdaj podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP a na straně zaměstnanců jde o příjem, který není předmětem daně.

§ 6 odst. 7  
písm. e) ZDP

Toto ustanovení jednoznačně vymezuje, že předmětem daně u zaměstnance nejsou výdaje (náklady) zaměstnavatele, ze kterých zaměstnanci nemají žádný majetkový prospěch. Jde zejména o náklady vynaložené na vybavení, osvětlení, otop a bezpečnostní a hygienické zabezpečení pracoviště, na pracovní nástroje, zdravotní prohlídky a povinná očkování zaměstnanců, které je povinen hradit zaměstnavatel, apod. Z hlediska textace ustanovení se jedná o promítnutí § 1a písm. b) a § 38 odst. 1 písm. a) ZP.

## 6.3 PŘÍJMY OSVOBOZENÉ OD DANĚ

§ 6 odst. 9 ZDP

- ▶ Nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům. Jedná se o daňově uznatelné plnění u zaměstnavatele. Pro osvobození je nepodstatné, zda se jedná o prohlubování (§ 230 ZP) nebo zvyšování (§ 231 ZP) kvalifikace zaměstnance. Důkazní břemeno, že se jedná o náklad související s předmětem činnosti zaměstnavatele, je na straně plátce.

§ 6 odst. 9  
písm. a) ZDP

♦ **Pozor:** Pokud by bylo výše uvedené plnění poskytováno v peněžní formě, je také nákladovou položkou zaměstnavatele, ale u zaměstnance se již nejedná o příjem od daně osvobozený. U zvyšování kvalifikace se nepředpokládá úhrada cestovních výdajů.

- ▶ Hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění (včetně elektronických stravenek) zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo **peněžní příspěvek** poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměnovým platem při pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin. Pro rok 2023 je horní hranice v časovém pásmu 153 Kč, 70 % pak činí 107,10 Kč.

§ 6 odst. 9  
písm. b) ZDP

U **nepeněžního plnění** z hlediska osvobozených příjmů zaměstnance neexistuje žádný limit ve výši hodnoty poskytnuté na stravování. Na osvobození nemá ani vliv, zda je plnění poskytnuto z nákladových nebo nenákladových nákladů zaměstnavatele.

- ▶ Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. Toto plnění je zaměstnavatelem poskytováno vždy ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

§ 6 odst. 9  
písm. c) ZDP

**Poznámka:** Jinak tomu je u poskytování ochranných nápojů podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, kdy vzniká při výkonu práce nárok na poskytnutí ochranného nápoje. Náklady na ochranné nápoje jsou daňovým nákladem zaměstnavatele a u zaměstnance vždy plněním od daně osvobozeným.

či neučinění Prohlášení vždy podléhají srážkové dani podle § 36 odst. 1 písm. a) ZDP. Na rozdíl od příjmů z pracovního poměru nebo obdobného poměru, které u daňového nerezidenta podléhají zdanění v ČR pouze tehdy, pokud je práce vykonávána na území ČR, tak odměny členů statutárních orgánů vyplacené českým daňovým subjektem podléhají v ČR zdanění vždy.

**Daňový nerezident měl v jednom měsíci příjem z pracovního poměru za práci vykonávanou pro českého plátce na území ČR ve výši 55 000 Kč a odměnu člena statutárního orgánu ve výši 20 000 Kč. U plátce učinil Prohlášení.**

V tomto měsíci budou stanoveny dva základy daně, a sice odměna člena statutárního orgánu bude samostatným základem daně pro srážkovou daň a odměna z pracovního poměru pro zálohu na daň.

**Daňový nerezident měl v jednom měsíci příjem z pracovního poměru za práci vykonávanou pro českého plátce ve výši 55 000 Kč, přičemž mzda za práci na území ČR byla ve výši 22 000 Kč a mzda za práci vykonávanou mimo území ČR 33 000 Kč, a odměnu člena statutárního orgánu ve výši 20 000 Kč. U plátce učinil Prohlášení.**

V tomto měsíci budou stanoveny dva základy daně, a to odměna člena statutárního orgánu bude samostatným základem daně pro srážkovou daň a odměna z pracovního poměru za práci konanou na území ČR ve výši 22 000 Kč základem daně pro zálohu na daň. Příjem za práci konanou mimo území ČR daňové povinnosti na území ČR nepodléhá (§ 22 odst. 1 písm. b) ZDP). Plátce má povinnost vést mzdu nepodléhající daňové povinnosti v ČR na mzdovém listě poplatníka odděleně.

**Daňový nerezident měl v jednom měsíci příjem z dohody o pracovní činnosti za práci vykonávanou pro českého plátce na území ČR ve výši 3 800 Kč a odměnu člena statutárního orgánu ve výši 20 000 Kč. U plátce neučinil Prohlášení.**

V tomto měsíci budou stanoveny dva základy daně, a to odměna člena statutárního orgánu bude samostatným základem daně pro srážkovou daň a odměna z dohody o pracovní činnosti základem daně pro zálohu na daň. I když příjem z dohody o pracovní činnosti je nízký (do 4 000 Kč), musí být vybrána záloha na daň, protože do limitu ve smyslu § 6 odst. 4 ZDP pro srážkovou daň se musí přihlídnout i k dalšímu příjmu ze závislé činnosti, v našem případě odměně člena statutárního orgánu. Pouze v případě, že by se jednalo o dohodu o provedení práce do 10 000 Kč, pak by byly stanoveny dva základy daně pro srážkovou daň.

## » Zdanění doplatku mzdy za běžné zdaňovací období

Podle § 38h odst. 8 ZDP lze v případě vyplacených mezd poplatníkovi za více kalendářních měsíců běžného zdaňovacího období najednou provést výpočet daňové povinnosti podle jednotlivých kalendářních měsíců, **pokud poplatník neuplatňuje měsíční daňové zvýhodnění**. Toto ustanovení může být výhodné v případě, kdy by v daném kalendářním měsíci při úhrnu všech příjmů (tj. běžná mzda plus doplatek mzdy za předchozí měsíce) příslušela sazba daně 23 %.

§ 38h odst. 8 ZDP

Zaměstnanci je měsíčně zúčtována mzda ve výši 75 000 Kč. V květnu je mu kromě běžné měsíční mzdy zúčtována ještě odměna za I. čtvrtletí (tj. za leden až březen) ve výši 90 000 Kč. Pokud by zaměstnavatel vyplacenou odměnu za leden až březen zahrnul k příjmu za květen, činil by příjem zaměstnance celkem 165 000 Kč, což je více než 161 296 Kč v kalendářním měsíci, a daňová povinnost by byla vypočtena z příjmu 161 296 Kč ve výši 15 % a z příjmu nad 161 296 Kč ve výši 23 %. Pokud však plátce využije výše uvedeného ustanovení, bude základ daně v jednotlivých měsících činit pouze 105 000 Kč (leden až březen vždy 75 000 Kč + 30 000 Kč) a z celkového příjmu bude vybrána záloha na daň ve výši 15 %.

## » Zdanění doplatku mzdy za minulá období

Vypláci-li zaměstnavatel zaměstnanci doplatek mzdy za minulá léta (např. proplacení nevybrané dovolené), srazí zálohu na daň ze základu daně stanoveného z úhrnu běžné mzdy včetně doplatku a zvýšeného o příslušné pojistné.

V únoru 2023 byla zaměstnanci kromě měsíční mzdy 15 000 Kč vyplacena také odměna za pracovní výsledky roku 2022 ve výši 25 000 Kč.

Záloha na daň se srazí z úhrnu příjmů, tj. z částky 40 000 Kč.

**Poznámka:** Ustanovení § 38h odst. 8 ZDP nelze používat pro výpočet srážkové daně podle § 6 odst. 4 ZDP.



ze Spojeného království. Pro všechny tyto státy budeme v dalším textu používat souhrnný pojem „členský stát“. Kromě osob ze členských států mohou být zaměstnanci českého zaměstnavatele i cizinci z ostatních, tzv. třetích zemí, kteří naopak podle výše zmíněných Nařízení nepostupují, a platí pro ně v určitých oblastech odlišné podmínky.

### 7.1.3.1 Tři otázky, které je žádoucí budoucímu zaměstnanci z členského státu položit

Zaměstnavatel se rozhodl přijmout do zaměstnání osobu z některého z členských států. Jak je všeobecně známo, občané z členských států nepodléhají v souvislosti s výkonem zaměstnání (nebo také samostatné výdělečné činnosti) žádným omezením, což usnadňuje jejich zapojení do pracovního trhu v ČR. Aby zaměstnavateli aktuálně (i do budoucna) nevznikl ve zdravotním pojištění problém z hlediska určení příslušnosti k právním předpisům včetně navazujících postupů, měli by se odpovědní pracovníci (primárně mzdová účetní či personalista) dotázat této osoby v následujících záležitostech.

1. Jeden z prvních dotazů by měl být motivován záměrem zjistit, zda toto zaměstnání u českého zaměstnavatele je jediným zaměstnáním této osoby ve smyslu výše uvedených Nařízení. Pokud tomu tak bude, pak zaměstnanec bude z titulu tohoto zaměstnání účasten českého systému veřejného zdravotního pojištění, takže bude pro něho (a pro zaměstnavatele) platit např. ustanovení o minimálním vyměřovacím základu platné pro zaměstnance. Lze říci, že za této situace zaměstnavatel pohlíží na tuto osobu v podstatě jako na českého zaměstnance. Aby mohl být zaměstnavatel takřkajíc „v klidu“, doporučuje se nechat si od zaměstnance vystavit čestné prohlášení např. následujícího znění.

#### 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 nařízení, oznámím zaměstnavateli novou skutečnost do 8 dnů ode dne této změny.

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

.....

podpis

Tímto postupem se předejde možnému nesprávnému odvodu pojistného v situaci, kdy by současně (anebo posléze) byla tato osoba zaměstnána a zároveň pojištěna v jiném členském státě. V takovém případě by se na základě principu jednoho pojištění platilo pojistné do této země, a kdyby zahraniční zaměstnanec sdělil tuto významnou skutečnost českému zaměstnavateli se zpožděním, způsobilo by to nepřijemné komplikace.

Pro českého zaměstnavatele je nesporně jednodušší situace, když má občan z členského státu pouze zaměstnání u zaměstnavatele v ČR. Pokud se jedná o zaměstnance, kteří na území ČR trvalý pobyt nemají, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR, a zakládá-li jejich sjednaný pracovní vztah účast na zdravotním pojištění, jsou tyto zaměstnanci účastníky českého systému veřejného zdravotního pojištění včetně nezaopatřených rodinných příslušníků živatele. Pojistné odvádí český zaměstnavatel zvolené české zdravotní pojišťovně podle českých právních předpisů platných ve zdravotním pojištění – vše na základě jednoho z důležitých principů evropského práva, a to principu pojištění ve státě výkonu výdělečné činnosti.

2. Druhý dotaz se týká volby zdravotní pojišťovny. Protože se takový zaměstnanec stává účastníkem českého systému veřejného zdravotního pojištění, má – stejně jako

**Přehled existujících zdravotních pojišťoven k 1. 1. 2023**

Zkratka	Název	Kód
VZP ČR	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	111
VoZP	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	201
ČPZP	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205
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

**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 4 000 Kč u dohody o pracovní činnosti nebo více než 10 000 Kč u dohody o provedení práce, i sčítáním příjmů u typově stejných dohod u jednoho zaměstnavatele) 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 tyto zaměstnavateli nesdělil, nebo když zjistí, že změny, které mu sdělil, zaměstnavatel zdravotní pojišťovně neoznámil.

**7.2.3 POSTUP PŘI ZMĚNĚ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY**

Pro přihlášení k nově zvolené zdravotní pojišťovně (tj. pro přeregistraci) se používá formulář Přihláška pojištěnce, jehož součástí je souhlas se zpracováním osobních údajů.

**Dokumenty potřebné k přeregistraci:**

- doklad totožnosti (občanský průkaz, cestovní pas nebo doklad o existenci trvalého pobytu na území ČR),

**Zaměstnanec i zaměstnankyně budou současně na rodičovské dovolené.**

Podle § 198 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat rodičovskou dovolenou současně, za obě osoby bude po dobu rodičovské dovolené plátcem pojistného stát.

**Poznámka:** Při péči o jedno dítě nelze u rodičů současně splnit podmínky nároku na rodičovský příspěvek (u jednoho) a zařazení do skupiny osob celodenně osobně a řádně pečujících alespoň o jedno dítě do 7 let věku (u druhého). V obou případech je podmínkou celodenní osobní a řádná péče podle § 30 a násl. zákona č. 117/1995 Sb. a § 7 odst. 1 písm. k) zákona č. 48/1997 Sb.

**7.3.1.2 Zaměstnání v období čerpání předdůchodu**

Podmínky výplaty penze na určenou dobu, tzv. předdůchodu, jsou stanoveny zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, osoby v této „státní“ kategorii jsou definovány v § 7 odst. 1 písm. q) zákona č. 48/1997 Sb.

Podle § 7 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb. dále platí, že pokud mají tyto osoby současně příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti, je plátcem pojistného stát i tyto osoby. To znamená, že po dobu čerpání předdůchodu je stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění bez ohledu na to, zda má příjemce penze příjem ze zaměstnání, případně ze samostatné výdělečné činnosti, či nikoliv.



**Pojištětec podnikal při zaměstnání, samostatná výdělečná činnost byla vedlejším zdrojem jeho příjmů. Zaměstnání v roce 2023 po podání Přehledu ukončil a rozhodl se čerpat předdůchod, přičemž v podnikání bude pokračovat. Bude mít tato skutečnost vliv na placení pojistného, resp. záloh na pojistné?**

Minimální vyměřovací základ neplatí pro osoby samostatně výdělečně činné mimo jiné i v případě, kdy je za ně po celý kalendářní měsíc plátcem pojistného stát.

Vzhledem k tomu, že v návaznosti na účinnost zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, byl novelizován i zákon č. 48/1997 Sb., je stát plátcem pojistného i za příjemce starobní penze na určenou dobu, doživotní penze nebo penze na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu.

Od celého kalendářního měsíce pobírání předdůchodu (kategorie osob, ze které je plátcem pojistného stát) bude osoba v návaznosti na podání Přehledu hradit v roce 2023 zálohy na pojistné ve výši vypočtené ze skutečně dosaženého daňového základu v roce 2022. To znamená, že tato záloha může být i nižší, než je její minimum v roce 2023 v částce 2 722 Kč, určené pro ty osoby, pro které toto minimum platí.

Skutečnost, že se osoba stala příjemcem penze z doplňkového penzijního spoření, je povinná oznámit zdravotní pojišťovně nejpozději do 8 dnů prostřednictvím tiskopisu Příhláška a evidenční list pojištěnce.

**7.3.1.3 Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání na vysoké škole – uznaná doba rodičovství**

Zákon o vysokých školách ukládá vysokým školám povinnost činit vhodná opatření pro studium rodičů, a to po dobu, po kterou by jinak trvala jejich mateřská či rodičovská dovolená (tedy do 3 let věku dítěte), kterou zákon specifikuje jako „uznanou dobu rodičovství“.

Student má právo na přerušení studia vždy v souvislosti s těhotenstvím, porodem či rodičovstvím, a to po celou uznanou dobu rodičovství. Doba přerušení studia po uznanou dobu rodičovství se nezapočítává do celkové doby přerušení studia ani do maximální doby studia, je-li taková doba vnitřními předpisy vysoké školy stanovena.

Podle § 14 odst. 2 písm. d) zákona č. 117/1995 Sb. se za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání na vysoké škole považuje také doba přerušení studia na vysoké škole, po kterou by jinak trvala mateřská nebo rodičovská dovolená ve smyslu § 195 až § 198 zákoníku práce. Tímto je zakotveno právo rodiče dítěte na přerušení studia po dobu, po niž by jinak trvala mateřská či rodičovská dovolená (uznaná doba rodičovství), a v případě

že v zaměstnání dosáhla tohoto maximálního vyměřovacího základu, do kalendářního měsíce, ve kterém byl nebo měl být podán Přehled o příjmech a výdajích podle § 15 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. za kalendářní rok, který následuje po kalendářním roce, v němž OSVČ dosáhla tohoto maximálního vyměřovacího základu, pokud povinnost platit zálohy na pojistné trvá.

Pro účely dosažení maximálního vyměřovacího základu se nepřihlíží k příjmům, z nichž bylo placeno pojistné podle cizích právních předpisů. Přihlíží se pouze k příjmům, které podléhají odvodu pojistného podle předpisů ČR.

§ 17 zák.  
č. 589/1992 Sb.

### » Přeplatek pojistného na SZ u zaměstnance

Pokud přesáhne po uplynutí kalendářního roku u zaměstnance, který má více zaměstnavatelů, úhrn vyměřovacích základů maximální vyměřovací základ, přeplatek vrátí OSSZ jen na základě jeho písemné žádosti doložené potvrzením zaměstnavatelů. Zaměstnanec si musí tedy od vrácení přeplatku na pojistném na SZ požádat u OSSZ v místě svého trvalého bydliště nebo v místě hlášeného pobytu v ČR, jde-li o cizince. Pokud zaměstnavatel zjistí, že v tomto potvrzení uvedl nesprávné údaje, je povinen neprodleně vydat zaměstnanci nové potvrzení.

§ 7 zák.  
č. 589/1992 Sb.

## 8.2.3 SAZBY POJISTNÉHO

### Sazby pojistného činí:

odst. 1 písm. a)

- u zaměstnavatele **24,8 %** z úhrnu vyměřovacích základů za zaměstnance účastné pojištění, kteří nevykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku (z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti),
- u zaměstnavatele v roce 2023 **26,8 %** z úhrnu vyměřovacích základů za zaměstnance účastné pojištění, kteří vykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku (z toho 23,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti),
- u zaměstnavatele v roce 2024 **27,8 %** z úhrnu vyměřovacích základů za zaměstnance účastné pojištění, kteří vykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku (z toho 24,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti),
- u zaměstnavatele v roce 2025 **28,8 %** z úhrnu vyměřovacích základů za zaměstnance účastné pojištění, kteří vykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku (z toho 25,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti),
- u zaměstnavatele počínaje rokem 2026 **29,8 %** z úhrnu vyměřovacích základů za zaměstnance účastné pojištění, kteří vykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku (z toho 26,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti),
- u zaměstnance **6,5 %** z vyměřovacího základu,

odst. 1 písm. b)

- u OSVČ **29,2 %** z vyměřovacího základu,

odst. 1 písm. c) bod 1

- u OSVČ, která je účastna dobrovolného nemocenského pojištění, **2,1 %** z vyměřovacího základu,

odst. 1 písm. c) bod 2

odst. 1 písm. d)

- u osoby, která je účastna dobrovolného důchodového pojištění, **28 %** z vyměřovacího základu,

odst. 1 písm. e)

- u zahraničního zaměstnance **2,1 %** z vyměřovacího základu.

Zaměstnavatel je povinen odvádět i pojistné na SZ, které je povinen platit zaměstnanec. Pojistné, jež platí zaměstnanec, mu zaměstnavatel srazí z jeho příjmů, které mu zúčtoval. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny vždy směrem nahoru. Odděleně je třeba zaokrouhlovat pojistné, které platí zaměstnavatel, a odděleně jednotlivé pojistné, jež platí



jeho zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen sám vypočítat pojistné a vypočtené pojistné odvádět v úhrnu na příslušný účet OSSZ.

Pokud má zaměstnanec u svého zaměstnavatele více pracovněprávních vztahů, ze kterých je účasten pojištění, postupuje zaměstnavatel u každého zaměstnání (pracovní činnosti) samostatně jak při výpočtu, tak i při zaokrouhlování pojistného.

Zaměstnavatel zaměstnává jednu zaměstnankyni, která od ledna 2023 pracuje na základě pracovní smlouvy jako administrativní pracovnice s příjmem 19 500 Kč měsíčně a na základě DPČ jako uklízečka s příjmem 6 000 Kč měsíčně. Obě tato zaměstnání vykonává pro jednoho a téhož zaměstnavatele, z obou zaměstnání je účastna pojištění. Pojistné na SZ se bude za zaměstnance odvádět ve výši 1 268 Kč, tj. 6,5 % z 19 500 Kč, a ve výši 390 Kč, tj. 6,5 % z 6 000 Kč, a za zaměstnavatele ve výši 6 324 Kč, tj. 24,8 % z 25 500 Kč.

Společník s. r. o. má od ledna 2023 uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou na činnost skladníka, započítatelný příjem činí 25 000 Kč měsíčně. Tento společník je i jednatelem společnosti, za činnost jednatele má odměnu ve výši 7 000 Kč měsíčně. Současně ve společnosti pracuje na základě DPČ jako řidič, sjednaná výše odměny činí 4 000 Kč měsíčně.

Jak z odměny poskytované za činnost jednatele, tak ze započítatelných příjmů vykonávaných v pracovním poměru a na základě DPČ bude odvedeno pojistné za zaměstnance, tj. 6,5 % z částek 25 000 Kč, 7 000 Kč a 4 000 Kč, na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti a ve výši 24,8 % ze tří uvedených částek za zaměstnavatele.

Společník s. r. o. je jednatelem společnosti a za činnost jednatele má sjednanou odměnu ve výši 25 000 Kč měsíčně. Pro společnost vykonává jako společník mimo pracovněprávní vztah i jinou práci, za kterou má dohodnutu odměnu ve výši 5 000 Kč měsíčně.

Vyměřovacím základem tohoto společníka a jednatele pro odvod pojistného na SZ bude úhrn odměn z obou těchto činností, tj. částka 30 000 Kč, a společník a jednatel je účasten pojištění z obou těchto činností jen jednou (6,5 % z 30 000 Kč). Přihlášen k pojištění bude jen jednou.

Zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance, který od roku 2021 pracuje na základě pracovní smlouvy jako lékař anesteziologicko-resuscitačního oddělení, s příjmem 65 000 Kč měsíčně a od ledna 2023 na základě DPČ jako lékař výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby s příjmem 20 000 Kč měsíčně. Obě tato zaměstnání vykonává pro jednoho a téhož zaměstnavatele, z obou zaměstnání je účasten pojištění.

Pojistné na SZ se bude v roce 2023 za tohoto zaměstnance odvádět ve výši 4 225 Kč, tj. 6,5 % z 65 000 Kč, a ve výši 1 300 Kč, tj. 6,5 % z 20 000 Kč, a za zaměstnavatele ve výši 21 480 Kč, tj. 24,8 % z 65 000 Kč a 26,8 % z 20 000 Kč.

## 8.3 SLEVA NA POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

K významné změně v oblasti zvýšení zaměstnanosti rodin a dalších skupin obyvatel přispívá nová **podpora práce se sjednanou kratší pracovní dobou, než je stanovená týdenní pracovní doba** (tzv. zkrácené úvazky), **a to ve formě snížení pojistného na SZ. S účinností od 1. 2. 2023 se zavádí sleva na pojistném na SZ na straně zaměstnavatele**, přičemž toto opatření by mělo přirozeně motivovat zaměstnavatele více vytvářet a nabízet zkrácené úvazky.

### 8.3.1 NÁROK NA SLEVOU NA POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Nárok na slevu na pojistném na SZ za kalendářní měsíc má zaměstnavatel za zaměstnance jen v pracovním nebo služebním poměru bez rozdílu, zda se jedná o sjednání na dobu určitou či neurčitou, který dále splňuje alespoň jednu z následujících podmínek:

- 1. Se zaměstnancem je sjednána kratší pracovní nebo služební doba, než činí stanovená týdenní pracovní nebo služební doba zaměstnavatele, přičemž**

18. členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří nejsou uvedeni v bodech 1 až 10, 20 a 21,
19. likvidátoři,
20. vedoucí organizačních složek právnické osoby, jejichž místo výkonu práce je trvale v ČR,
21. osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení,
22. fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,

**s doplněním závěrečné části ustanovení, která je platná pro všechny výše uvedené body 1 až 22 a která zní:** v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů podle zvláštního právního předpisu a nejsou od této daně osvobozeny. Zvláštním právním předpisem je zde zákon o daních z příjmů.

Osobami pověřenými obchodním vedením ve smyslu § 5 písm. a) bodu 21 zákona č. 187/2006 Sb. jsou myšleny ty osoby, které jsou podle § 441 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, statutárním orgánem zcela nebo zčásti pověřeny obchodním vedením společnosti. Tento druh zastoupení může být upraven např. příkazní smlouvou podle § 2430 a násl. nebo smlouvou o výkonu funkce podle § 59 a násl. zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Smlouvu o příležitostné práci je z pohledu zákona č. 187/2006 Sb. potřeba posuzovat podle jejího obsahu. Pokud tedy smlouva není uzavřena v režimu zákoníku práce, ale svým obsahem naplňuje znaky závislé činnosti (vymezení práce, výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, pracovní doba, za činnost je sjednána odměna), je namístě považovat tuto činnost za činnost zaměstnance pro zaměstnavatele ve smyslu tohoto zákona. Pokud by byl příjem z této činnosti předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů, měl by být zaměstnanec účasten nemocenského pojištění podle § 5 písm. a) bodu 22 zákona č. 187/2006 Sb., a příjem z této činnosti bude podléhat odvodu pojistného na sociální zabezpečení.

#### **b) osoby samostatně výdělečně činné.**

### **9.1.2 OZNAMOVACÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ**

§ 93 zák.  
č. 187/2006 Sb.

**Zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnané osoby, je povinen na předepsaném tiskopise:**

- ▶ přihlásit se nejpozději **do 8 KD** od svého vzniku do registru zaměstnavatelů (přijetím prvního zaměstnance účastného pojištění). Na tomto tiskopise uvádí rovněž všechny peněžní ústavy v ČR, u nichž má vedeny účty. Zaměstnavatel je povinen uvést na tomto tiskopise také všechny své mzdové účtárny s uvedením jejich adres a osob, které jsou za ně oprávněny jednat jménem zaměstnavatele.



Zaměstnavatel má jen zaměstnance v zaměstnání malého rozsahu a na DPP, která nezakládají účast na pojištění. Přihlašuje se až poté, kdy prvním ze zaměstnanců vznikne účast na pojištění. Na přihlášce do registru zaměstnavatelů se uvede jako datum vzniku den nástupu prvního zaměstnance do zaměstnání bez ohledu na to, zda byl, či nebyl od tohoto dne účasten pojištění.



Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem DPČ od 1. 2. do 30. 4. 2023. Zaměstnanec nemá určeny dny, v nichž musí pracovat, ani není sjednán počet hodin, které má v jednotlivých dnech odpracovat. Nelze určit měsíční výši příjmu, jde o zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání až dne 14. 2. V únoru má příjem 3 200 Kč

– není účasten pojištění, v březnu má příjem 2 200 Kč – není účasten pojištění, v dubnu má příjem 4 000 Kč – je účasten pojištění.

Příhlášku do registru zaměstnavatelů předloží zaměstnavatel do 8. KD po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vzniklo pojištění, a Oznámení o nástupu do zaměstnání předkládá do 20. KD kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění, tj. do 22. 5. 2023 (20. KD je sobota). Jak na přihlášku do registru zaměstnavatelů, tak i na Oznámení o nástupu do zaměstnání uvede datum nástupu 14. 2. 2023. Zaměstnavatel v uvedeném případě nemá povinnost předložit za měsíce březen a duben 2023 podle zákona č. 589/1992 Sb. „nulové“ Přehledy o výši pojistného. Příslušné OSSZ lze zaslat sdělení, že za měsíce únor a březen 2023 zaměstnanci nebyl zúčtován žádný příjem, který podléhá odvodu pojistného.

Po registraci je zaměstnavateli přidělen OSSZ variabilní symbol v 10místném formátu, který je povinen používat na všech dokladech zasílaných na OSSZ. Pokud zaměstnavatel po odhlášení z registru zaměstnavatelů obnoví činnost, je mu přidělen původní variabilní symbol.

- ▶ odhlásit se z registru zaměstnavatelů **do 8 KD** ode dne, kdy přestal být zaměstnavatelem,
- ▶ ohlásit písemně každou změnu údajů uvedených na předepsaném tiskopise Přihláška do registru zaměstnavatelů, a to **do 8 KD** ode dne, kdy tato změna nastala.

**Zaměstnavatel je povinen oznámit OSSZ v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou touto správou na předepsaném tiskopise za zaměstnance:**

§ 94 zák.  
č. 187/2006 Sb.

- ▶ den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, a den skončení zaměstnání tohoto zaměstnance, a to ve lhůtě **do 8 KD** ode dne nástupu do zaměstnání, resp. ode dne skončení doby zaměstnání;
- ▶ Oznámení o nástupu do zaměstnání zaměstnance (cizince), který nemá dosud přiděleno rodné číslo ani evidenční číslo pojištěnce, lze podat elektronicky, podmínkou je správné vyplnění data narození a dalších povinných údajů formuláře. K podání se doporučuje přiložit sken dokladu osvědčujícího totožnost pojištěnce, např. sken dokladu totožnosti, tj. povolení k pobytu, cestovní doklad, obdobný doklad obsahující údaj o datu a místě narození. Hlášení opravy nebo změny rodného čísla se provede elektronickou formou. Lze tedy využít tiskopis Oznámení o nástupu do zaměstnání (hlášení opravy nebo hlášení změny), ke kterému je však nezbytné vždy doložit i průvodní vysvětlující dopis ve formě elektronické přílohy, aby OSSZ byla o této změně řádně informována. V samotném Oznámení o nástupu do zaměstnání musí být v poli „Rodné číslo“ vyplněno nové rodné číslo. V průvodním dopise pak musí být uvedeno, že se jedná o hlášení opravy (změny) rodného čísla tohoto pojištěnce, a původní (chybné) rodné číslo, jehož oprava (změna) je hlášena.

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem od 2. 1. 2023 DPČ na dobu neurčitou se sjednanou měsíční odměnou 5 000 Kč (z důvodu DPN zaměstnance bylo skutečně zúčtováno 3 400 Kč) a další DPČ od 2. 1. do 14. 1. 2023 se sjednanou odměnou 4 000 Kč (z důvodu DPN zaměstnance bylo skutečně zúčtováno 2 200 Kč).

U obou DPČ byla sjednána výše odměny ve výši alespoň 4 000 Kč, nejedná se o zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnavatel zasílá 2× Oznámení o nástupu do zaměstnání, 1× Oznámení o skončení zaměstnání (pro druhou DPČ), samostatně provede odvod pojistného z 3 400 Kč a samostatně z 2 200 Kč.

**Předseda představenstva a. s. vykonává funkci předsedy od 1. 6. 2023. Za činnost v představenstvu je odměňován měsíční odměnou ve výši 10 000 Kč. Tento příjem se považuje za příjem ze závislé činnosti.**

Akiová společnost je povinna podat Oznámení o nástupu do zaměstnání ve lhůtě do 9. 6. 2023, na oznámení uvede datum nástupu 1. 6. 2023.

Podle výkladu MPSV v případech pracovních poměrů mezi manžely budou OSSZ zaměstnavatele upozorňovat na problematická místa pracovněprávní a daňové právní úpravy, zejména na § 318 zákoníku práce. OSSZ však budou v konečném důsledku respektovat rozhodnutí zaměstnavatele, který, pokud svému manželovi/manželce zdaňuje příjem jako

**Důchod pobírán od**

- uvádí se datum, od kterého je důchod přiznán, nikoliv datum vzniku nároku na důchod. Při přerušení výplaty důchodu se uvede datum posledního uvolnění výplaty. Údaje není nutno vyplnit v případech, kdy je plátcem důchodu ČSSZ.

**Oddíl 7 – Identifikace posledního (současného) cizozemského nositele pojištění**

Údaj se vyplňuje v případě, že v předchozí době prováděl nemocenské pojištění zaměstnanec jiný orgán než ČSSZ a pokud bylo uvedeno datum nástupu do zaměstnání před 1. 4. 2022.

Pokud jiný orgán než ČSSZ pojištění neprováděl nebo pokud bylo uvedeno datum nástupu do zaměstnání 1. 4. 2022 nebo později, údaj se nevyplňuje.

**Oddíl 8 – Údaje o zdravotním pojištění a jiném nemocenském pojištění**

U zaměstnanců s datem nástupu do zaměstnání po 31. 3. 2022 se kód zdravotní pojišťovny již nevyplňuje.

**Oddíl 9 – Informace pro podporu v nezaměstnanosti**

Ve smyslu § 122 odst. 5 ZNP se v registru pojištěnců vedou rovněž údaje podle § 42 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, potřebné **pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti sdělené zaměstnavatelem**, a to konkrétně:

**Důvod neposkytnutí podkladů**

- použije se číselník důvodů neposkytnutí podkladů pro úřad práce (podpora v nezaměstnanosti). Vyplňuje se v případě, že pojištěnec, u něhož skončilo zaměstnání, nemůže být evidován jako uchazeč o zaměstnání nebo u vybraných zaměstnání.
  - 1 – úmrtí pojištěnce – zaměstnání skončilo z důvodu úmrtí pojištěnce
  - 2 – starobní důchod – pojištěnec, jemuž skončilo zaměstnání, je poživatelem starobního důchodu
  - 3 – vybraná zaměstnání – soudci, členové zastupitelstev územních samosprávných celků, poslanci Poslanecké sněmovny, senátoři Senátu Parlamentu ČR, členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, finanční arbitr a jeho zástupce, veřejný ochránce práv a jeho zástupce, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, členové Rady Energetického regulačního úřadu, členové Národní rozpočtové rady, pracovníci v pracovním vztahu podle cizích právních předpisů, fyzické osoby neuvedené v § 5 písm. a) bodech 1 až 21 zákona č. 187/2006 Sb., s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni, státní zástupci vykonávající v ČR funkci evropských pověřených žalobců (§ 167g zákona č. 187/2006 Sb.)

V případě vybrání důvodu neposkytnutí podkladů pro úřad práce typu 1 a 2 se nevyplňují žádné údaje z části 9.

**Druh zaměstnání**

- použije se číselník druhů zaměstnání pro úřad práce (podpora v nezaměstnanosti). V případě vybrání důvodu neposkytnutí podkladů pro úřad práce typu 1, 2 a 3 nebo v případě uvedení druhu výdělečné činnosti M, N, O, P, Q, R, S, se údaj „Druh zaměstnání“ neuvádí.
  - 1 – pracovněprávní vztah
  - 2 – služební poměr podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

**Průměrný čistý měsíční výdělek** – uvede se konkrétní částka, kdy se průměrný čistý měsíční výdělek zjistí z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na SZ a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění

povinna odvést, **po dobu 6 kalendářních roků** následujících po měsíci, kterého se záznam týká, vždy však **po dobu 3 kalendářních roků** následujících po měsíci, v němž bylo dlužné pojistné na tento měsíc zaplaceno;

- záznamy o skutečnostech vedených v podkladové evidenci pro účely důchodového pojištění podle § 37 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb. o poživatelích starobního nebo invalidního důchodu **po dobu 10 kalendářních roků** po roce, kterého se týkají;
- mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění, včetně údajů uvedených v § 37 odst. 2 a 3 zákona č. 582/1991 Sb., **po dobu 45 kalendářních roků** následujících po roce, kterého se týkají. Jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, **po dobu 10 kalendářních roků** následujících po roce, kterého se týkají.

§ 35a odst. 4 zák.  
č. 582/1991 Sb.

Tyto lhůty platí, pokud zvláštní právní předpis nestanoví pro záznamy, které mají charakter účetních záznamů, delší uschovací dobu; za záznamy s charakterem účetních záznamů se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o pracovních úrazech a nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby (§ 96 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce), včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu.

Zaniká-li zaměstnavatel bez právního nástupce před uplynutím výše uvedených zákonem stanovených dob, je povinen zajistit úschovu záznamů a dokladů do uplynutí zákonem stanovených dob a bez zbytečného odkladu písemně oznámit OSSZ, kde jsou tyto záznamy a doklady uloženy. Dojde-li v těchto případech k uložení záznamů a dokladů ve spisovně nebo správním archivu podle zákona č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě, nebo v provozovně, ve které se vykonává činnost na základě státního povolení k provozování živnosti vedení spisovny, jsou tito držitelé záznamů a dokladů povinni na výzvu orgánů sociálního zabezpečení pořídit výpis, opis nebo kopii dokladů zaměstnavatele a do 30 dnů od doručení výzvy je orgánu sociálního zabezpečení zaslat. Na žádost orgánu sociálního zabezpečení potvrzuje držitel dokladů shodu jím pořízeného opisu nebo kopie dokladu zaměstnavatele s dokladem uloženým u držitele dokladů. Další povinnosti držitelů dokladů k OSSZ jsou stanoveny pro případ jejich zániku bez právního nástupce. Povinnosti plní držitel dokladů OSSZ podle místa, kde se nachází provozovna, ve které se vykonává činnost na základě státního povolení k provozování živnosti vedení spisovny, anebo spisovna nebo správní archiv.

§ 35a  
odst. 5 až 9 zák.  
č. 582/1991 Sb.

### 10.1.6 ÚKOLY ZAMĚSTNAVATELŮ V NĚKTERÝCH PŘÍPADADECH

§ 36a odst. 1 zák.  
č. 582/1991 Sb.

Smluvní zaměstnavatel plní pro smluvní zaměstnance, **kteří jsou účastní českého důchodového pojištění** (tzn. že podléhají účasti na českém důchodovém pojištění), pro účely důchodového pojištění stejné povinnosti jako ostatní zaměstnavatelé pro ostatní zaměstnance, kteří jsou účastní českého důchodového pojištění.

§ 36a odst. 2 zák.  
č. 582/1991 Sb.

Zaměstnavatel zaměstnanců, kteří mají trvalý pobyt v ČR, vykonávají trvale zaměstnání v cizině, kde jsou i povinně účastní důchodového pojištění (nepodléhají účasti na českém důchodovém pojištění), vede o těchto zaměstnancích údaje, a to:

- jméno, příjmení (včetně dřívějších),
- datum a místo narození, pohlaví,
- místo trvalého pobytu,
- státní občanství,
- byl-li občan účasten důchodového pojištění v cizině a zaměstnavatel je jeho prvním zaměstnavatelem po skončení této účasti, je nezbytné vést název a adresu cizozemského nositele pojištění a cizozemské číslo pojištění,
- rodné číslo,
- údaj o povinné účasti na důchodovém pojištění v cizině, kde vykonávají trvale zaměstnání.



Není tedy vždy rozhodující nákupní cena. Zaměstnavatel hradí zaměstnanci skutečnou škodu, tj. to, o kolik se hodnota jeho majetku snížila. Přitom se zohlední, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit (toto pravidlo platí i při povinnosti zaměstnance nahradit zaměstnavateli škodu na věci). Může jít např. o náhradu poštovního a balného, pokud si poškozený musel náhradní věc objednat. Pokud by šlo o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu tzv. ušlého zisku. Prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil též poškozený zaměstnanec, jeho povinnost k náhradě škody se poměrně omezí. Stanovení tohoto poměru je velkým praktickým problémem, neboť nejde primárně o matematickou záležitost, ale o volnou úvahu, která může být předmětem sporu.

§ 2917 OZ Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku (právo regresu). Podle jeho § 2917 je dáno, že kdo je povinen (v tomto případě zaměstnavatel) k náhradě škody způsobené jinou osobou, má proti ní postih.

Zaměstnanec **musí vždy prokázat vznik škody, včetně skutečnosti, že k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním** (pokud tato druhá podmínka je zákonem požadována). To platí i o pracovních úrazech. Naopak případnou spoluodpovědnost poškozeného zaměstnance (zavinění a jeho míru) musí prokázat zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen sám zaměstnanci škodu nahradit, aniž by vyčkával, zda její zaměstnanec o to požádá. To platí při všech druhých povinnosti k náhradě škody, včetně povinnosti nahradit škodu na odložených věcech – při ní zaměstnanec musí zaměstnavatele o škodě pouze uvědomit, nemusí však žádat výslovně o její náhradu. Pokud by zaměstnanec uplatňoval náhradu ze svého soukromého pojištění, tak v rozsahu, v jakém mu ji pojišťovna vyplatila, nemůže současně požadovat tuto náhradu po zaměstnavateli. **Rozhodnutí, zda bude zaměstnanec náhradu škody uplatňovat u pojišťovny nebo u zaměstnavatele, je však výlučně jeho záležitostí a zaměstnavatel jej v tomto směru nemůže nijak zavazovat.**

§ 4 ZP, § 629, § 636 OZ I zde platí, že **promlčecí lhůta** k uplatnění nároku na náhradu škody, která podle občanského zákoníku činí 3 roky a počne běžet ode dne, kdy se poškozený zaměstnanec dozví o tom, že škoda vznikla, a o tom, kdo za ni odpovídá (postačí, že ví, že za škodu zřejmě odpovídá zaměstnavatel). Jde o tzv. subjektivní lhůtu. Nárok na náhradu škody se však promlčí, nebyl-li uplatněn ve lhůtě 10 let, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, pak ve lhůtě 15 let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla. Tato druhá – tzv. objektivní – lhůta však neplatí pro škodu na zdraví. Počítání běhu těchto lhůt se řídí ustanovením občanského zákoníku o počítání času.

§ 4 ZP, § 605 až § 607 OZ

## 11.5 BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ A ODPOVĚDNOST MZDOVÉ ÚČETNÍ

§ 4 ZP, § 2991 a násl. OZ Právní úprava bezdůvodného obohacení se řídí příslušnými ustanoveními občanského zákoníku, s určitými odchylkami podle zákoníku práce. Získá-li zaměstnanec bezdůvodné obohacení na úkor zaměstnavatele nebo zaměstnavatel na úkor zaměstnance, musí je vydat (v minulosti byl používán pojem neoprávněný majetkový prospěch). Bezdůvodným obohacením je zejména majetkový prospěch získaný **plněním bez právního důvodu nebo z právního důvodu, který odpadá a protiprávním užitím cizí hodnoty.**

**Právní důvod** chybí např. pro poskytnutí mzdy, na niž zaměstnanci nevzniklo právo, nebo pro vyplacení mzdy, která mu nebyla zaměstnavatelem přiznána, nebo pro poskytnutí náhrady mzdy, na kterou nevznikl nárok, cestovních náhrad, které zaměstnanci nepřísluší, a v dalších podobných případech. To se týká i přeplatků na mzdě a na dalších pracovněprávních plněních vzniklých **chybou mzdové účetní** (ať již početní, či jinou).

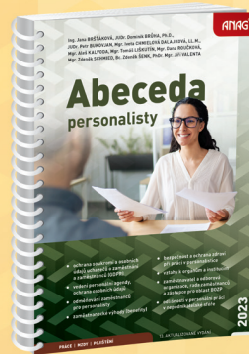
## Tabulka kalendářních dnů pro účely vyplňování ELDP

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



EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



DVOUMĚSÍČNÍK  
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK  
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE  
DANĚ

