

JUDr. Bořivoj Šubrt, JUDr. Zdeňka Leiblová, Věra Příhodová,
Ing. Alena Skoumalová, Ing. Antonín Daněk, Ing. Michal Ztratil,
Helena Přikrylová, Mgr. Lada Šupčíková, Jana Dorčáková,
JUDr. Martin Mikyska

ANAG®

ABECEDA

MZDOVÉ ÚČETNÍ



2021

- osobní a mzdová agenda
- pracovněprávní a mzdové minimum
- průměrný výdělek
- srážky ze mzdy
- povinnosti zaměstnavatelů k Úřadu práce a vzájemné vztahy
- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
- 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

ABECEDA MZDOVÉ ÚČETNÍ 2021

31. aktualizované vydání

JUDr. Bořivoj Šubrť, JUDr. Zdeňka Leiblová,
Věra Příhodová, Ing. Alena Skoumalová,
Ing. Antonín Daněk, Ing. Michal Ztratil,
Helena Přikrylová, Mgr. Lada Šupčíková,
Jana Dorčáková, JUDr. Martin Mikyska

- OSOBNÍ A MZDOVÁ AGENDA
- PRACOVNĚPRÁVNÍ A MZDOVÉ MINIMUM
- PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK
- SRÁŽKY ZE MZDY
- POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ K ÚŘADU PRÁCE
A VZÁJEMNÉ VZTAHY
- DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB
ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI
- 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



Nakladatelství ANAG

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

JUDr. Bořivoj Šubrť	kapitola 1, 2, 3, 4, 11
JUDr. Zdeňka Leiblová	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

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. 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, tel.: 585 757 411



© Ing. Antonín Daněk, Jana Dorčáková, JUDr. Zdeňka Leiblová, JUDr. Martin Mikyska, Věra Příhodová, Helena Přikrylová, Ing. Alena Skoumalová, JUDr. Bořivoj Šubrť, Mgr. Lada Šupčíková, Ing. Michal Ztratil, 2021

Fotografie na obálce © iStock.com

© Nakladatelství ANAG, 2021

ISBN 978-80-7554-305-9

OBSAH

1. OSOBNÍ A MZDOVÁ AGENDA	14
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	20
1.5.1 Obecná pravidla	20
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	24
1.5.8 Další povinnosti	25
1.6 CO DÁLE OBSAHUJE GDPR	26
1.7 OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A SOUKROMÍ ZAMĚSTNANCŮ	26
2. PRACOVNĚPRÁVNÍ A MZDOVÉ MINIMUM	28
Slovníček	28
2.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY – ZÁKLADNÍ PRAVIDLA	33
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	35
2.1.4.1 Možnost odchýlit se od zákona	35
2.1.4.2 Způsoby odchylné 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	39
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	43
2.1.9 Doručování písemností	44
2.1.10 Pracovnílékařská služba	46
2.1.11 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů	49
2.2 PRACOVNÍ POMĚR	50
2.2.1 Vznik pracovního poměru	50
2.2.2 Náležitosti pracovní smlouvy	51
2.2.2.1 Pracovní poměr na dobu určitou	52
2.2.2.2 Zkušební doba	54
2.2.2.3 Konkurenční doložka	55
2.2.3 Individuální informace o právech a povinnostech	55
2.2.4 Jmenování vedoucích zaměstnanců, odvolání a vzdání se pracovní pozice	56
2.2.4.1 Jmenování	56
2.2.4.2 Obsazování manažerských pozic v tzv. podnikatelské sféře	57
2.2.4.3 Odvolání a vzdání se pracovní pozice	57
2.2.5 Změny pracovního poměru	58
2.2.5.1 Převedení na jinou práci	58
2.2.5.2 Pracovní cesta a přeložení	59
2.2.5.3 Dočasné přidělení zaměstnance mimo agenturní zaměstnání	59
2.2.6 Skončení pracovního poměru	60
2.2.6.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	60
2.2.6.2 Výpověď	60

2.2.6.3	Zákaz výpovědi	64
2.2.6.4	Ostatní způsoby skončení pracovního poměru	64
2.2.6.5	Hromadné propouštění	65
2.2.6.6	Odstupné při skončení pracovního poměru	66
2.2.6.7	Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	66
2.2.6.8	Obsah potvrzení o zaměstnání	67
2.2.6.9	Potvrzení pro Úřad práce ČR	68
2.2.6.10	Neplatné nebo zdánlivé rozvázání pracovního poměru	69
2.2.7	Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele – tzv. home office	69
2.3	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	70
2.3.1	Dohoda o provedení práce	70
2.3.2	Dohoda o pracovní činnosti	70
2.3.3	Pracovní podmínky u dohod	71
2.4	AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ – DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI	71
2.5	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU	73
2.5.1	Délka pracovní doby, přestávky v práci	73
2.5.2	Rozvržení pracovní doby	74
2.5.3	Konto pracovní doby	76
2.5.4	Některé další parametry pracovní doby	77
2.5.5	Evidence pracovní doby	78
2.5.6	Zvláštnosti v dopravě, zemědělství, školství a v jiných případech	79
2.5.7	Práce přesčas	79
2.6	DOVOLENÁ	80
2.6.1	Druhy dovolené a její délka	80
2.6.1.1	Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	80
2.6.1.2	Dovolená při změně týdenní pracovní doby	82
2.6.1.3	Přehled dob s různým významem pro vznik práva na dovolenou	83
2.6.1.4	Dodatková dovolená	85
2.6.1.5	Krácení dovolené	86
2.6.2	Čerpání dovolené	86
2.6.3	Náhrada mzdy za dovolenou	88
2.6.4	Přechodné ustanovení	88
2.7	PŘEKÁŽKY V PRÁCI A JEJICH PLACENÍ, SOUVISLOST S PÉČÍ O KVALIFIKACI	88
2.7.1	Překážky na straně zaměstnance	89
2.7.1.1	Důležité osobní překážky v práci, včetně mateřské a rodičovské dovolené	89
2.7.1.2	Náhrada mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény	91
2.7.1.3	Kontroly dočasné práce neschopných ze strany zaměstnavatelů	94
2.7.1.4	Překážky z důvodů obecného zájmu, souvislost s odborným rozvojem zaměstnanců	96
2.7.1.5	Společná pravidla pro překážky v práci na straně zaměstnance	99
2.7.1.6	Jiné případy překážek v práci na straně zaměstnance	99
2.7.1.7	Neomluvená absence	99
2.7.2	Překážky na straně zaměstnavatele	100
2.8	ODMĚŇOVÁNÍ	101
2.8.1	Mzda, plat a jiné odměny, co je a co není mzdou či platem	101
2.8.2	Minimální mzda	102
2.8.3	Zaručená mzda a její nejnižší úroveň	103
2.8.4	Mzda	103
2.8.5	Plat ve veřejných službách a správě	106
2.8.6	Společná pravidla pro poskytování mzdy a platu	110
2.8.6.1	Splatnost a výplata mzdy	110
2.8.6.2	Prodlení při výplatě mzdy, promlčení	113
2.8.6.3	Náhradní volno za práci přesčas a ve svátek a některé další otázky kompenzace této práce; tzv. placený svátek	115
2.8.7	Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	119

2.9	CESTOVNÍ A JINÉ NÁHRADY A POŽITKY	120
2.9.1	Cestovní náhrady	120
2.9.2	Náhrady dalších výdajů souvisejících s výkonem práce	122
2.9.3	Závodní stravování	123
2.10	INSPEKCE PRÁCE A STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ DOZOR	124
2.10.1	Co může inspekce práce kontrolovat	124
2.10.2	Koho může inspekce práce kontrolovat	125
2.10.3	Organizační struktura a místní příslušnost	125
2.10.4	Práva a povinnosti inspektorů a kontrolovaných osob	125
2.10.5	Za co lze a za co nelze uložit pokutu	126
2.10.5.1	Co jsou přestupky	126
2.10.5.2	Přestupky na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance	127
2.10.5.3	Přestupky na úseku rovného zacházení	127
2.10.5.4	Přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	128
2.10.5.5	Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců	128
2.10.5.6	Přestupky na úseku náhrad	128
2.10.5.7	Přestupky na úseku pracovní doby	129
2.10.5.8	Přestupky na úseku dovolené	130
2.10.5.9	Přestupky na úseku bezpečnosti práce	130
2.10.5.10	Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců	130
2.10.5.11	Přestupky na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví	130
2.10.5.12	Přestupky na úseku vyhrazených technických zařízení	131
2.10.5.13	Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání	131
2.10.5.14	Přestupky na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dílčete	131
2.10.5.15	Přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců	131
2.10.6	Další pravidla pro ukládání pokut	131
2.10.7	Státní zdravotní dozor	132
2.11	ZÁKON O STÁTNÍ SLUŽBĚ	132
2.11.1	Úvodní informace	132
2.11.2	Služební poměr	133
2.11.3	Některé pracovní podmínky a nároky státních zaměstnanců	135
3.	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	137
3.1	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK HRUBÝ A ČISTÝ	138
3.2	HRUBÁ MZDA	139
3.2.1	Co je a co není započitatelné	139
3.2.2	Části mzdy poskytované za delší období	141
3.3	ODPRACOVANÁ DOBA	142
3.4	ROZHODNÉ OBDOBÍ	145
3.5	PRAVDĚPODOBNÝ VÝDĚLEK	146
3.6	FORMY PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU	147
3.6.1	Průměrný hodinový výdělek	147
3.6.2	Průměrný měsíční výdělek	148
3.7	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK U KONTA PRACOVNÍ DOBY	151
3.8	REDUKOVANÝ PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK A NÁHRADA MZDY PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI NEBO KARANTÉNĚ	152
3.8.1	Redukovaný průměrný výdělek pro náhradu mzdy	152
3.8.2	Redukční hranice pro nemocenské pojištění	153
3.8.3	Redukční hranice pro náhradu mzdy	154
3.8.4	Postup redukce	154
3.8.5	Hodinová hodnota náhrady mzdy	155

3.9	NĚKTERÉ DALŠÍ OTÁZKY ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU	156
3.10	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK U STÁTNÍ SLUŽBY	157
3.11	PŘEHLED POUŽÍVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU	158
4.	SRÁŽKY ZE MZDY	162
4.1	OKRUH PŘÍJMŮ, Z NICHŽ SE SRÁŽKY PROVÁDĚJÍ	162
4.2	KDY LZE ZE MZDY SRÁŽET	165
4.2.1	Srážky v případech stanovených zákonem	165
4.2.1.1	Kdy si zaměstnavatel může srazit pro sebe bez souhlasu zaměstnance	166
4.2.1.2	Výkon rozhodnutí a exekuce	167
4.2.2	Dohody o srážkách ze mzdy	167
4.2.2.1	Dohody o srážkách ze mzdy uzavírané do roku 2013	167
4.2.2.2	Dohody o srážkách ze mzdy uzavírané od roku 2014 podle současného občanského zákoníku	169
4.2.2.3	Dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance	171
4.2.3	Srážky odborových členských příspěvků	171
4.3	POŘADÍ SRÁŽEK ZE MZDY	171
4.4	ZVLÁŠTNOSTI PŘI VÝKONU SOUDNÍCH A ÚŘEDNÍCH ROZHODNUTÍ	172
4.4.1	Srážky k oddlužení při tzv. osobním bankrotu	178
4.5	SRÁŽKY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ	180
4.6	POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY A JEJICH ROZSAH	182
4.7	PŘIKÁZÁNÍ JINÉ PENĚŽITÉ POHLEDÁVKY	187
4.8	ZAPOČTENÍ POHLEDÁVKY ZAMĚSTNAVATELE	188
4.9	SRÁŽKY Z PLATU ZAMĚSTNANCŮ VE STÁTNÍ SLUŽBĚ	190
5.	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ K ÚŘADU PRÁCE A VZÁJEMNÉ VZTAHY	191
	Slovníček	193
5.1	PRÁVO OBČANA NA ZAMĚSTNÁNÍ	196
5.1.1	Poradenství v pracovněprávních vztazích	197
5.2	ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ A ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ EU	197
5.2.1	Povolení k zaměstnání cizinců	199
5.2.2	Kontrolní činnost při zaměstnávání cizinců	204
5.3	ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	204
5.3.1	Zaměstnávání osob ve třetím stupni invalidity	205
5.3.2	Zaměstnávání osob v prvním nebo druhém stupni invalidity	205
5.3.3	Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných	205
5.3.4	Pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením	206
5.3.5	Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce	207
5.3.6	Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s ÚP ve vztahu k osobám zdravotně postiženým	208
5.3.7	Přestupky při zaměstnávání osob zdravotně postižených	209
5.3.8	Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením	209
5.3.9	Slevy na daních pro zaměstnance a zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených	212
5.4	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	213
5.4.1	Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání	213
5.4.2	Investiční pobídky	214
5.4.3	Veřejně prospěšné práce	214
5.4.4	Společensky účelná pracovní místa	215
5.4.5	Příspěvek na zapracování	216
5.4.6	Příspěvek překlenovací	216
5.4.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	216
5.4.8	Příspěvek zaměstnavateli v době částečné nezaměstnanosti (tzv. kurzarbeit)	216
5.4.9	Žádosti o příspěvky a podmínky k uzavření dohody	217

5.5	ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	217
5.5.1	Zprostředkování zaměstnání agenturami práce.....	217
5.5.2	Částečná zaměstnanost v souběhu s evidencí uchazeče	219
5.6	INSOLVENCE ZAMĚSTNAVATELE	220
5.7	PROGRAM ANTIVIRUS.....	220
5.8	KONTROLNÍ ČINNOST V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI.....	221
5.8.1	Krajské pobočky ÚP a GŘ ÚP.....	221
5.8.2	Celní úřady.....	221
5.8.3	Působnost inspektorátů práce.....	221
5.8.4	Postup při kontrole a průběh kontroly.....	222
5.8.5	Zjištěná porušení a řešení přestupků při kontrole.....	223
5.8.6	Ukládané pokuty.....	224
6.	DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	225
	Slovníček	226
6.1	PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	232
6.2	PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI, KTERÉ NEJSOU PŘEDMĚTEM DANĚ	238
6.3	PŘÍJMY OSVOBOZENÉ OD DANĚ	241
6.4	ZÁKLAD DANĚ VZTAHUJÍCÍ SE K PŘÍJMŮM ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	249
6.5	ZPŮSOB ZDANĚNÍ	252
6.6	VÝPOČET MĚSÍČNÍ DAŇOVÉ POVINNOSTI	255
6.7	NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ	257
6.7.1	Bezúplatná plnění (dřívě dary)	257
6.7.2	Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období.....	259
6.7.3	Příspěvek na penzijní připojištění.....	262
6.7.4	Pojistné na soukromé životní pojištění zaplacené ve zdaňovacím období	263
6.7.5	Odpovědi členských příspěvků zaplacených odborové organizaci.....	264
6.7.6	Odpovědi úhrady za zkoušky	265
6.7.7	Daňoví nerezidenti.....	265
6.8	SLEVY NA DANI.....	266
6.8.1	Základní sleva na poplatníka	266
6.8.2	Na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti.....	266
6.8.3	Základní sleva na invaliditu	268
6.8.4	Rozšířená sleva na invaliditu	269
6.8.5	Sleva na držitele průkazu ZTP/P.....	269
6.8.6	Sleva na studenta	270
6.8.7	Sleva za umístění dítěte.....	271
6.8.8	Slevy na dani u nerezidentů.....	273
6.9	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ.....	273
6.9.1	Daňové zvýhodnění u nerezidentů	285
6.10	ODVODY DANĚ	286
6.10.1	Záloha na daň z příjmu	286
6.10.2	Úprava daňové povinnosti o daňové zvýhodnění.....	286
6.10.3	Srážková daň.....	287
6.11	DALŠÍ POVINNOSTI PLÁTCŮ	287
6.11.1	Náležitosti mzdového listu	288
6.12	LHŮTY NA VRÁCENÍ PŘEPŁATKŮ POPLATNÍKŮM A VYBRÁNÍ NEDOPŁATKŮ OD POPLATNÍKŮ.....	289
6.13	PROHLÁŠENÍ	291
6.14	ZPŮSOB PROKAZOVÁNÍ NEZDANITELNÝCH ČÁSTÍ ZÁKLADU DANĚ, SLEVY NA DANI A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ.....	292
6.14.1	Nezdánitelné části základu daně	292
6.14.2	Slevy na dani	294
6.14.3	Daňové zvýhodnění.....	294

6.15 ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ.....	295
6.15.1 Roční sazba daně (pro příjem za rok 2021).....	297
6.15.2 Odpočty nezdanitelných částí základu daně při ročním zúčtování záloh za rok 2021.....	301
6.15.3 Slevy na dani při ročním zúčtování za rok 2021.....	302
6.15.4 Daňové zvýhodnění při ročním zúčtování za rok 2021.....	302
6.16 TISKOPISY VYÚČTOVÁNÍ DANĚ.....	303
6.16.1 Výkaz Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických (právnických) osob (MFin 5466 vzor č. 18).....	304
6.16.2 Výkaz Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti (MFin 5459 vzor č. 23).....	311

7. ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....326

Slovníček.....	328
7.1 OSOBNÍ ROZSAH ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	331
7.1.1 Cizinci a veřejné zdravotní pojištění.....	332
7.1.2 Princip jednoho pojištění.....	333
7.1.3 Zaměstnanci českého zaměstnavatele podle Nařízení.....	334
7.1.3.1 Tři otázky, které je žádoucí budoucímu zaměstnanci z členského státu položit.....	334
7.1.4 Nezaopatření rodinní příslušníci.....	335
7.1.5 Ukončení doby, po kterou cizí pracovník podléhá českým právním předpisům zdravotního pojištění.....	336
7.1.6 Souběžný výkon zaměstnání.....	336
7.1.7 Náhrada mzdy nebo platu v rámci nadnárodního poskytování služeb.....	337
7.2 VOLBA ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNY.....	338
7.2.1 Změna zdravotní pojišťovny.....	338
7.2.2 Povinnosti zaměstnavatele.....	339
7.2.3 Postup při změně zdravotní pojišťovny.....	340
7.2.4 Průkaz pojištěnce.....	341
7.2.4.1 Typy průkazů pojištěnce.....	341
7.2.4.2 Nové průkazy pojištěnců VZP ČR od září 2019.....	342
7.2.5 Dlouhodobý pobyt občana v zahraničí.....	343
7.2.5.1 Dopady pandemie.....	344
7.2.6 Práva pojištěnců veřejného zdravotního pojištění.....	344
7.2.7 Povinnosti pojištěnců veřejného zdravotního pojištění.....	344
7.2.8 Příslušnost ke zdravotní pojišťovně – písemnosti vystavované zaměstnavatelem i zaměstnancem.....	346
7.2.9 Postupy zaměstnavatele v souvislosti se změnou zdravotní pojišťovny.....	347
7.3 PLÁTCI POJISTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	347
7.3.1 Stát.....	347
7.3.1.1 Muži na rodičovské dovolené.....	354
7.3.1.2 Zaměstnání v období čerpání předdůchodu.....	354
7.3.1.3 Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání na vysoké škole – uznaná doba rodičovství.....	355
7.3.1.4 Jednoleté kurzy cizích jazyků s denní výukou.....	355
7.3.1.5 Platba pojistného státem.....	355
7.3.2 Zaměstnavatelé a zaměstnanci.....	355
7.3.2.1 Zaměstnavatel.....	355
7.3.2.2 Pojištěnec.....	355
7.3.2.3 Zvláštní skupiny zaměstnanců.....	357
7.3.2.4 Pracovněprávní vztahy a souběh činností.....	359
7.3.2.5 Postupy na přelomu let.....	367
7.4 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VE STYKU SE ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNOU.....	368
7.4.1 Formulář Přihláška a Evidenční list zaměstnavatele.....	369
7.4.2 Kódy změn používaných při vyplňování Hromadného oznámení zaměstnavatele.....	370
7.4.2.1 Oznamovací povinnost při souběžných příjmech.....	374
7.4.3 Členové statutárních orgánů.....	375

7.4.4	Absence kódu na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele.....	376
7.4.5	Důchodci ze Slovenska.....	376
7.4.6	Zastupitelé – uvolnění a neuvolnění.....	376
7.4.7	Počítání času	377
7.5	VÝPOČET POJISTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	378
7.5.1	Vyměřovací základ a kontrolní činnost zdravotních pojišťoven	378
7.5.1.1	Vyměřovací základ – aktuálně platná právní úprava (tj. od 1. 1. 2021).....	379
7.5.1.2	Příjmy dani nepodléhající nebo od daně osvobozené.....	380
7.5.2	Výše pojistného a sankce	380
7.5.2.1	Rozhodné období.....	380
7.5.2.2	Výpočet pojistného a jeho zaokrouhlování.....	380
7.5.2.3	Minimální mzda ve zdravotním pojištění.....	381
7.5.2.4	Zatajený příjem zaměstnance	385
7.5.2.5	Ošetřování člena domácnosti	386
7.5.3	Zaměstnanec s více pracovními poměry, kdy alespoň v jednom z nich dosahuje minimální mzdy	387
7.5.3.1	Minimální vyměřovací základ a dohody	390
7.5.4	Odvod pojistného ze skutečné výše příjmu.....	391
7.5.5	Výdělečná činnost osob, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, v příkladech na rok 2021	392
7.5.6	Minimální vyměřovací základ a odpočty ve zdravotním pojištění	393
7.5.7	Společníci a jednatelé společností s ručením omezeným.....	397
7.5.8	Maximální vyměřovací základ.....	398
7.5.9	Neplacené volno a neomluvená absence	398
7.5.9.1	Nepřítomnost pohřešovaného zaměstnance v zaměstnání.....	399
7.5.10	Péče o dítě a navazující neplacené volno	400
7.5.11	Nemoc zaměstnance	400
7.5.11.1	Nemoc zaměstnance po celý kalendářní měsíc	400
7.5.11.2	Nemoc zaměstnance po část kalendářního měsíce	401
7.5.11.3	Speciální situace	402
7.5.11.4	Nemoc v souvislosti se skončením zaměstnání.....	402
7.5.11.5	Nadlimitní plnění.....	403
7.5.12	Minimální vyměřovací základ a vystavování potvrzení ze strany zaměstnavatele	403
7.5.13	Souběh zaměstnání s podnikáním	404
7.5.14	Osoby bez zdanitelných příjmů	405
7.5.15	Přeplatek ve zdravotním pojištění	405
7.5.16	Vzory písemností pro zaměstnavatele a zaměstnance.....	407
7.5.17	Náhrada mzdy.....	409
7.5.18	Příjmy po skončení zaměstnání.....	411
7.5.19	Neplatné rozvázání pracovního poměru	413
7.5.20	Praktické rady pro zaměstnavatele.....	415
7.5.21	Ukončení činnosti zaměstnavatele, přechod k jinému zaměstnavateli	417
7.5.22	Subjektivní a objektivní lhůty a sankce ve zdravotním pojištění	418
7.6	CHYBY ZAMĚSTNAVATELE NEBO ZAMĚSTNANCE A JEJICH ŘEŠENÍ.....	419
7.6.1	Souběžné příjmy a minimální vyměřovací základ	419
7.6.2	Neoznámení důležité skutečnosti zaměstnavateli	420
7.6.3	Platba chybně provedená zaměstnavatelem.....	421
7.6.4	Osoba bez zdanitelných příjmů a nepřipustný souběh.....	422
7.7	ODVOD POJISTNÉHO ZA ZAMĚSTNANCE	422
7.7.1	Zaměstnavatelé a penále	423
7.7.1.1	Výše penále.....	423
7.7.1.2	Podání odvolání do platebního výměru	423
7.7.1.3	Podání žádosti o odstranění tvrdosti do platebního výměru	424
7.7.1.4	Příklad textu žádosti o prominutí penále.....	424
7.7.2	Kontrola u zaměstnavatele	425
7.7.2.1	Plná moc.....	427
7.7.2.2	Kontroly z vyúčtování.....	427

7.7.3	Splácení dluhů.....	428
7.7.3.1	Splátkové kalendáře ve zdravotním pojištění.....	428
7.8	OSOBY SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	428
7.8.1	Paušální daň	429
7.9	PŘEHLEDY ZAMĚSTNAVATELŮ VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ.....	430
8.	POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	434
	Slovníček	435
8.1	POPLATNÍCI POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	438
8.1.1	Zaměstnavatelé.....	438
8.1.2	Zaměstnanci	439
8.1.3	Osoby samostatně výdělečně činné.....	451
8.1.4	Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění.....	451
8.1.5	Zahraniční zaměstnanci	451
8.2	VÝPOČET POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	452
8.2.1	Rozhodné období.....	452
8.2.2	Vyměřovací základ	452
8.2.2.1	Vyměřovací základ zaměstnance.....	452
8.2.2.2	Vyměřovací základ zaměstnavatele.....	456
8.2.2.3	Příjmy nezahrnované do vyměřovacího základu.....	456
8.2.2.4	Vyměřovací základ pracovníka v pracovním poměru uzavřeném podle cizích právních předpisů	458
8.2.2.5	Vyměřovací základ smluvního zaměstnance.....	459
8.2.2.6	Vyměřovací základ při výplatě příjmu v cizí měně	459
8.2.2.7	Vyměřovací základ při výplatě příjmu po skončení zaměstnání.....	459
8.2.2.8	Maximální vyměřovací základ	460
8.2.3	Sazby pojistného	461
8.3	ODVOD POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	462
8.3.1	Splatnost pojistného na sociální zabezpečení.....	464
8.3.2	Přehled o výši pojistného	465
8.3.3	Způsob placení pojistného	466
8.3.4	Přeplatek pojistného u zaměstnavatele	466
8.3.5	Sankce.....	466
8.3.6	Uschovávání účetních záznamů	467
9.	DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ.....	468
	Slovníček	469
9.1	NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ	474
9.1.1	Okruh pojištěných osob.....	474
9.1.2	Oznamovací povinnosti zaměstnavatelů	475
9.1.3	Podmínky účasti zaměstnanců na pojištění.....	479
9.1.4	Pojištění při zaměstnání malého rozsahu	481
9.1.5	Účast zaměstnanců na pojištění	490
9.2	PODMÍNKY NÁROKU NA DÁVKY A JEJICH VÝPLATU	497
9.2.1	Uplatňování nároku na dávky z pojištění.....	498
9.2.2	OSSZ.....	499
9.2.3	Nárok na dávky v ochranné lhůtě	500
9.2.3.1	Dočasná pracovní neschopnost	502
9.2.3.2	Nárok na dávky za část dne	502
9.2.3.3	Pokračování pracovní neschopnosti.....	503
9.2.3.4	Nemocenské (a náhrada mzdy) v poloviční výši	503
9.2.3.5	Nemocenské u člena jednotky sboru dobrovolných hasičů	503
9.2.3.6	Změna pobytu práce neschopného občana	503
9.2.3.7	Zpětné uznání DPN	504
9.2.3.8	Podpůrčí doba	504
9.2.3.9	Nemocenské a neplacené volno	505

9.3	OŠETŘOVNÉ	505
9.4	OTCOVSKÁ POPORODNÍ PÉČE (TZV. OTCOVSKÁ)	506
9.5	DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ	508
9.6	TISKOPISY K UPLATNĚNÍ DÁVEK Z POJIŠTĚNÍ	510
9.6.1	Uplatnění nároku na dávky z pojištění	515
9.7	ROZHODNÉ OBDOBÍ	517
9.7.1	Vyměřovací základ zaměstnance	518
9.7.2	Denní vyměřovací základ	518
9.7.3	Kalendářní dny rozhodného období – vyloučené dny	524
9.8	PŘÍLOHA K ŽÁDOSTI O DÁVKU (NEMOCENSKÉ, OŠETŘOVNÉ, OTCOVSKÁ, DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ, PPM A VPTM)	526
9.9	NÁHRADA MZDY V DOBĚ PRVNÍCH 14 KALENDRÁRNÍCH DNŮ DPN NEBO KARANTÉNY	532
9.10	ELEKTRONICKÁ KOMUNIKACE	536
9.11	ZMĚNA MÍSTNÍ PŘÍSLUŠNOSTI OSSZ	538
10.	DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ	539
	Slovníček	541
10.1	ÚKOLY ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI PROVÁDĚNÍ DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ A PŘEHLED JEJICH ZÁKLADNÍCH POVINNOSTÍ	544
10.1.1	Pojem zaměstnavatel	544
10.1.2	Příslušnost zaměstnavatelů k plnění úkolů v důchodovém pojištění	544
10.1.3	Přehled povinností zaměstnavatelů v důchodovém pojištění	546
10.1.4	Vedení podkladové evidence o zaměstnancích pro účely důchodového pojištění a předkládání záznamů na žádost zaměstnance nebo OSSZ	546
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	549
10.1.6	Úkoly zaměstnavatelů v některých případech	550
10.1.7	Součinnost zaměstnavatele při kontrole zaměřené na plnění povinností zaměstnavatele v důchodovém pojištění	550
10.1.8	Povinnost zachovávat mlčenlivost	550
10.2	VĚK POTŘEBNÝ PRO NÁROK NA STAROBNÍ DŮCHOD	551
10.2.1	Obecný důchodový věk	551
10.2.2	Snížený důchodový věk u některých pojištěnců	553
10.3	DOBA DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ A DOBA NÁHRADNÍ	554
10.3.1	Doby pojištění	554
10.3.1.1	Dobrovolné důchodové pojištění	556
10.3.2	Náhradní doby pojištění	556
10.3.3	Prokazování dob pojištění a náhradních dob pojištění	557
10.3.4	Ověřování evidovaných dob pojištění	558
10.4	SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O STAROBNÍ DŮCHOD	560
10.4.1	Typy starobních důchodů, základní podmínky pro nárok na starobní důchod	560
10.4.2	Žádost o starobní důchod a sdělování údajů zaměstnavatelem	562
10.4.3	Žádost o zastavení výplaty, uvolnění nebo úpravu starobního důchodu	564
10.5	SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O INVALIDNÍ DŮCHOD	565
10.5.1	Základní podmínky pro nárok na invalidní důchod	565
10.5.2	Žádost o invalidní důchod a sdělování údajů zaměstnavatelem	565
10.5.3	Žádost o změnu výše invalidního důchodu	566
10.6	SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O POZŮSTALOSTNÍ DŮCHODY	566
10.6.1	Základní podmínky pro nárok na vdovské (vdovecké) důchody	566
10.6.2	Základní podmínky pro nárok na důchody sirotčí	567
10.6.3	Žádost o pozůstalostní důchody a sdělování údajů zaměstnavatelem	567
10.7	EVIDENČNÍ LIST DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ	568
10.7.1	Opravy	570

10.7.2	Trvání dvou (více) výdělečných činností jednoho pojištěnce u téhož zaměstnavatele	570
10.7.3	Stejnopisy ELDP	571
10.7.4	Vyplňování a zápis záznamů	572
10.7.5	Předkládání a odesílání ELDP	573
10.7.6	Záhlaví	573
10.7.7	Identifikace pojištěnce (oddíl 1. ELDP)	575
10.7.8	Průběh pojištění v daném roce (oddíl 2. ELDP)	577
10.7.8.1	Kód	578
10.7.8.2	Dny – nepojištěná doba (X křížky)	582
10.7.8.3	Vylouč. doby (Vyloučené doby)	584
10.7.8.4	Vyměřovací základ	585
10.7.8.5	Doby odečt. (Doby odečtené)	587
10.7.8.6	Celkem	587
10.7.9	Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy (oddíl 3. ELDP)	587
10.7.10	Příklady vyplňování ELDP	589
10.8	OHLAŠOVACÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELŮ V DÚCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ	607
10.8.1	Ohlašovací povinnost při zaměstnávání starobních důchodců	607
10.8.2	Lhůty pro ohlašovací povinnost zaměstnavatele	608
10.8.3	Základní náležitosti hlášení	608
10.9	ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE A SANKCE PŘI PORUŠENÍ POVINNOSTÍ	609
10.9.1	Povinnost uhradit neprávem vyplacené částky	609
10.9.2	Uložení pokuty	610
11.	NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY A BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ	611
11.1	ČLENĚNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH ODPOVĚDNOSTNÍCH VZTAHŮ K NÁHRADĚ MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY A NĚKTERÉ POJMY	612
11.2	KDY JDE O PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST	613
11.3	POVINNOST ZAMĚSTNANCE NAHRADIT ŠKODU	614
11.3.1	Obecná povinnost	615
11.3.2	Náhrada škody při nesplnění prevenční povinnosti	616
11.3.3	Povinnost nahradit schodek – dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty	617
11.3.4	Povinnost k náhradě ztráty svěřených věcí	620
11.3.5	Společná pravidla povinnosti zaměstnance nahradit škodu	620
11.3.6	Postup při uplatňování náhrady škody vůči zaměstnanci	622
11.4	POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE NAHRADIT ŠKODU	622
11.4.1	Obecná povinnost	623
11.4.2	Pracovní úrazy a nemoci z povolání	624
11.4.3	Povinnost nahradit škodu na odložených věcech	624
11.4.4	Jak posuzovat odpovědnost za škodu na dopravním prostředku zaměstnance	626
11.4.5	Škoda vzniklá při odvracení škody	627
11.4.6	Společná pravidla povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu	627
11.5	BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ A ODPOVĚDNOST MZDOVÉ ÚČETNÍ	628
11.6	NÁHRADA ŠKODY U NĚKTERÝCH OSOB	629
11.6.1	Agenturní a neagenturní dočasně přidělení zaměstnanci	629
11.6.2	Odpovědnost u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	630
12.	ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	631
	Slovníček	633
12.1	ÚVODEM K ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ V ROCE 2021 – ZMĚNY, VAZBY NA OBČANSKÝ ZÁKONÍK	635
12.2	OBECNÉ OTÁZKY ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	636
12.2.1	Pojem pracovní úraz	636
12.2.2	Evidence a hlášení pracovních úrazů, zasílání záznamů o pracovních úrazech	637
12.2.3	Nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání	638

12.2.4	Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s pracovními úrazy a nemocí z povolání, oprávnění odborových organizací při pracovních úrazech.....	640
12.2.5	Projednávání odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání se zaměstnanci a s odborovými organizacemi, orgány inspekce práce a kontrola odškodňování.....	641
12.2.6	Lhůty při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	641
12.2.7	Krácení odškodnění.....	643
12.3	JEDNOTLIVÉ NÁHRADY Z TITULU ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ	
	A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ.....	644
12.3.1	Náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění.....	644
12.3.2	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	645
12.3.3	Náhrada věcné škody.....	645
12.3.4	Průměrný (pravděpodobný) výdělek – základní veličina rozhodná pro odškodňování ztráty na výdělku.....	645
12.3.5	Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	647
12.3.6	Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (tzv. renta).....	648
12.3.6.1	Renta v některých zvláštních případech.....	652
12.3.6.2	Změny poměrů u poživatele renty.....	655
12.3.7	Náhrada škody pozůstalým.....	655
12.3.7.1	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	655
12.3.7.2	Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	655
12.3.7.3	Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých, jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.....	656
12.3.7.4	Náhrada věcné škody.....	656
12.3.7.5	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	657
12.3.8	Valorizace průměrných výdělků pro účely odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	657
12.3.9	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, jeho perspektivy.....	658
12.3.9.1	Škodná a pojistná událost v zákonném pojištění.....	658
12.3.9.2	Dva základní modely vztahů zaměstnavatel – zaměstnanec – pojišťovna při provádění zákonného pojištění.....	658
12.3.9.3	Náhrada nákladů na mimosoudní a soudní projednávání odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání).....	660
12.3.9.4	K některým otázkám aplikace vyhlášky č. 125/1993 Sb.	661
12.3.9.5	Lhůty mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů.....	662
	PŘEHLED DŮLEŽITÝCH ÚDAJŮ PLATNÝCH K 1. 1. 2021	663
	Minimální mzda.....	663
	Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.....	663
	Průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2020.....	663
	Výše daňových slev.....	663
	Výše daňového zvýhodnění.....	664
	Pojistné na zdravotní pojištění.....	664
	Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti.....	665
	Dávky nemocenského pojištění.....	665
	Náhrada mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti (karantény).....	666
	Cestovní náhrady.....	667
	Srážky ze mzdy.....	667
	Životní minimum.....	667
	Existenční minimum.....	667
	Tabulka pro stanovení důchodového věku.....	668
	Číselník okresů.....	669
	Číselník států (nejčastěji se vyskytující státy).....	669
	Tabulka lhůt.....	670

1. OSOBNÍ A MZDOVÁ AGENDA

Právní předpisy a jejich zkratky použité v kapitolách 1, 2, 3, 4 a 11

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (naposledy ve znění zákona č. 285/2020 Sb.); zákon je v účinnosti od 1. 1. 2007 a byl jím zrušen dřívější zákoník práce č. 65/1965 Sb. (dále jen „dřívější ZP“) a dalších 60 zákonů a prováděcích právních předpisů

Novela ZP 2012

– novela provedená zákonem č. 365/2011 Sb., nazývaná též jako „velká novela ZP“, je v textu označena jako „**novela ZP 2012**“

Novela ZP 2014

– novela provedená zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, je v textu označena jako „**novela ZP 2014**“

Novela ZP 2015

– novela provedená zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, s účinností od 1. 10. 2015, je v textu označena jako „**novela ZP 2015**“

Novela ZP 2020

– novela provedená zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, je v textu označena jako „**novela ZP 2020**“

Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

– Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (sp. zn. Pl. ÚS 82/06), publikovaný pod č. 116/2008 Sb., který nabyl účinnosti dnem 14. 4. 2008

ZZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ZIP – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (naposledy ve znění zákona č. 285/2020 Sb.)

ZKV – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (naposledy ve znění zákona č. 277/2019 Sb.)

ZÚÚSC – zákon č. 312/2002 Sb., o úředních územních samosprávních celcích a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (naposledy ve znění zákona č. 183/2017 Sb.)

Z-BOZP – zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů (naposledy ve znění zákona č. 88/2016 Sb.)

NVMMz – nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (naposledy ve znění nařízení vlády č. 487/2020 Sb.)

závazným právním předpisem. V souvislosti s účinností GDPR od 25. 5. 2018 a s ohledem na skutečnost, že toto nařízení řadu ustanovení dřívějšího zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (název zkrácen), nahradilo nebo překlenulo, byl tento zákon zrušen. Byl však nahrazen zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, s účinností od 24. 4. 2019. Ten zejména upravuje některé výjimky, které GDPR členským státům EU umožňuje stanovit (např. pro novináře).

Za osobní údaj je považována jakákoliv informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě neboli subjektu údajů, tj. toho, jehož identitu lze přímo nebo nepřímo zjistit zejména odkazem na jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity fyzické osoby.

čl. 4 GDPR

GDPR reguluje **zpracování** osobních údajů, za něž považuje jakoukoliv operaci nebo soubor operací s osobními údaji, které správce nebo zpracovatel provádějí, a to automaticky, nebo jinak (např. formou klasických osobních spisů). Jde zejména o shromažďování, zaznamenání, uspořádání, strukturování, uložení, vyhledání, nahlédnutí, použití, zpřístupnění, přizpůsobení nebo pozměnění, zkombinování, omezení, výmaz nebo zničení. Osobní údaje zpracovává jejich **správce** (tím je i **zaměstnavatel**), který tím eventuálně může na základě smlouvy o zpracování osobních údajů pověřit jiný subjekt – **zpracovatele** (tím je např. dodavatel zpracování mezd).

Shromažďovat a jinak zpracovávat je možné pouze osobní údaje odpovídající stanovenému účelu – což v námi posuzované věci znamená danému pracovnímu vztahu – **a to v rozsahu nezbytném pro naplnění tohoto účelu (tzv. minimalizace)**. Musí jít o údaje pravdivé a zásadně i přesné, které musí správce aktualizovat, je-li to nezbytné.

čl. 5 GDPR

Mohou být zpracovávány jen po dobu, která je pro daný účel nezbytná (např. upozornění na porušení pracovních povinností – pracovní kázně by mělo být nejpozději po roce zlikvidováno).

1.5.2 SOUHLAS ZAMĚSTNANCE A VÝJIMKY Z NĚJ

GDPR označuje dále uvedené podmínky (a některé další případy) za zákonné zpracování. Zásadně platí, že zpracovávat osobní údaje je možné jen se souhlasem subjektu údajů (v našem případě zaměstnance). Z tohoto pravidla je však řada výjimek, přičemž pro účely personální práce je možné **bez souhlasu zaměstnance** zpracovávat jeho údaje:

čl. 6 GDPR

- jde-li o zpracování nezbytné pro dodržení právních povinností správce (tedy všech právních povinností zaměstnavatele, a to včetně např. zpracování údajů o mzdě či platu a vedení mzdových listů podle zákona o daních z příjmů nebo evidence pracovní doby podle § 96 ZP),
- jestliže to je nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů (např. pracovní smlouvy),
- pokud to je zásadně nezbytné pro ochranu oprávněných zájmů správce nebo třetí strany – to je významné zejména pro zpracovávání osobních údajů o bývalém zaměstnanci v době po skončení pracovního vztahu, jestliže by ještě mohl vzniknout soudní spor o některé nároky či jiná práva z tohoto vztahu,
- je-li zpracování nezbytné pro ochranu životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby.

Dá se říci, že **ke zpracování naprostě většiny osobních údajů, které zaměstnavatelé shromažďují, není souhlasu zaměstnance vůbec třeba**. Přesto je účelné tento souhlas obecně vyjádřit, např. v pracovní smlouvě nebo na osobním dotazníku (viz příklad na konci podkapitoly), aby zaměstnavatel neměl pochybnost, zda souhlas pro konkrétní údaj či účel potřebuje nebo nikoliv. V případech, kdy se **souhlas** vyžaduje, je podle GDPR nutné, aby byl mj. **konkrétní a jednoznačný, učiněný prohlášením nebo jiným zjevným potvrzením svolení**, nikoliv již mlčky. Správce musí být schopen doložit, že subjekt údajů souhlas udělil.

čl. 4 bod 11,
čl. 7 GDPR

2. PRACOVNĚPRÁVNÍ A MZDOVÉ MINIMUM

Slovníček

Agenturní zaměstnávání

je právní formou pronájmu pracovní síly. Zároveň jde o formu zprostředkování zaměstnání, kterou mohou využívat soukromé zprostředkovatelny práce (agentury práce – personální agentury). Agenturní zaměstnanec je v pracovníprávním vztahu k agentuře, která jej dočasně přiděluje k výkonu práce u svého klienta – uživatele. Blíže viz tato hesla v podkapitole 2.4 a v oddílech 5.5.1 a 11.6.1.

Brigádník

je zlidovělý (nepřesný, neoficiální) název pro účastníka pracovníprávního vztahu, zpravidla uzavřeného na krátké období; v praxi jde o zaměstnance zaměstnaného v krátkodobém pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (různé příležitostné, jednorázové, nepravidelné práce, práce malého rozsahu apod.).

Home office

již ztítě označení pro práci z domu přejaté z angličtiny, avšak podle terminologie zákoníku práce jde o práci mimo pracoviště, v poslední době velmi využívanou. Viz § 317 ZP a výklad v oddílu 2.5.7.

Další základní pracovníprávní vztah

se týká práce, kterou vykonává zaměstnanec u téhož zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a kterou vykonává v dalším takovém základním pracovníprávním vztahu (do roku 2006 označovaném jako souběžný pracovní poměr nebo vedlejší činnost – vedlejší pracovní poměr). Zákon stanoví (§ 34b odst. 2 ZP), že **v tomto dalším základním pracovníprávním vztahu nelze vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, aby tak nedocházelo zejména k obcházení právní úpravy práce přesčas. Taková práce může být konána v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, s jiným druhem práce, resp. s jinou pracovní činností.** Práva a povinnosti z nich vyplývající se posuzují samostatně. To platí i pro účely pracovní doby a doby odpočinku – odpracovaná doba v různých vztazích se pro tento účel nesčítá. Již není ani rozlišován hlavní a vedlejší pracovní poměr a tyto pojmy se v zákoně nepoužívají. Právní předpis souběžná zaměstnání reguluje jen výjimečně, a to v rámci téhož zaměstnavatele (§ 34b ZP) a dále i u více zaměstnavatelů pro účely pracovní doby u mladistvých a řidičů, je-li provozování silniční dopravy v předmětu činnosti zaměstnavatele (viz podkapitola 2.5).

Kolektivní smlouva

je uzavírána zaměstnavatelem na straně jedné a odborovou organizací (nebo více organizacemi) na straně druhé. V tomto případě se jedná o **podnikovou kolektivní smlouvu**. Ta může být podle zákoníku práce uzavřena i pro více zaměstnavatelů (tzv. **skupinová kolektivní smlouva**, kterou mohou využít např. podniky začleněné v jednom koncernu – skupině). Pokud by smlouvu uzavírala pro více zaměstnavatelů organizace (svaz) zaměstnavatelů a za odbory vyšší odborový orgán, jednalo by se o **kolektivní smlouvu vyššího stupně**. I z ní mohou vznikat nároky pro jednotlivé zaměstnance. Kolektivní smlouvy upravují práva zaměstnanců v pracovníprávních vztazích (nároky) a práva a povinnosti účastníků smlouvy – smluvních stran (v praxi zejména stanoví i další pracovní podmínky zaměstnanců). K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená v zákoníku práce, se nepřihlíží. Právní úprava kolektivních smluv je provedena v § 22 až § 29 ZP. Zákon např. přiznává všem zaměstnancům právo předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě, právo být informováni o jeho průběhu. Postup, který vede k uzavření kolektivní smlouvy,

§ 4a odst. 2 ZP

právním zaručeným Ústavou ČR (čl. 2 odst. 4) a Listinou základních práv a svobod (čl. 2 odst. 3 a čl. 4 odst. 1). Povinnost, která sice nemá oporu v zákoně, ale nebudou jí porušena základní ústavní práva a svobody, nemůže být zaměstnanci sice uložena, ale **může s ním být sjednána** (viz pododdíl 2.1.4.1 a 2.1.4.2). Nesplnění takové smluvní povinnosti lze pak rovněž považovat za porušení pracovní povinnosti.

§ 52 písm. g), § 55 odst. 1 písm. b) ZP

Poruší-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, může zaměstnavatel vůči němu vyvozovat důsledky, včetně eventuálního **rozvázání pracovního poměru** (viz pododdíly 2.2.6.2 a 2.2.6.4 a v případě neomluvené absence pododdíl 2.7.1.7). Musí jít o jednání či opomenutí zaměstnancem **zaviněné, tj. úmyslné či nedbalostní**. Pro **možnost postihu na mzdě či platu** je však rozhodující, zda porušení pracovních povinností v konkrétním případě lze posoudit jako zhoršení kvality práce nebo pracovních výsledků zaměstnance, neboť mzda (plat) je poskytována za práci podle hledisek stanovených zákonem (viz zejména oddíl 2.8.1). Mzdový postih podle judikatury soudů totiž nemůže mít povahu jakéhosi kárného opatření a mohou k němu být použity jen mzdové složky vyjadřující osobní přínos zaměstnance zaměstnavateli – kvalitu práce a jeho pracovní výkonost. Nesmí jít o pokutu.

§ 109 odst. 4, § 110 a § 346b odst. 1 ZP



Zaměstnanec porušil zákaz kouření na pracovišti, kde účinkům kouření byli vystaveni také kolegové – nekuřáci (viz § 106 odst. 4 písm. e) ZP). Toto porušení pracovních povinností nemůže být důvodem pro snížení mzdy (platu), např. osobního příplatku nebo čtvrtletní prémie. Jinak by tomu bylo, jestliže by se tak stalo v přítomnosti zákazníků nebo by tím byla ohrožena požární bezpečnost, neboť by šlo o závady v kvalitě práce.

§ 301a ZP

Součástí pracovních povinností ale **nejsou jiné povinnosti zaměstnanců** podle § 301a ZP. Jde o povinnost v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim, pokud jde o povinnost zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

2.1.9 DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

§ 334 odst. 1 ZP

Zaměstnavatel musí písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (především návrh na uzavření nebo změnu pracovní smlouvy či dohody, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, jeho zrušení ve zkušební době, potvrzení o zaměstnání), odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, ale např. i upozornění na možnost výpovědi pro porušení „pracovní kázně“ nebo pro neuspokojivé pracovní výsledky, **doručit zaměstnanci do vlastních rukou**.

Novela ZP 2020 s účinností od 30. 7. 2020 pravidla doručování významně změnila.

Předtím zákon požadoval doručit tyto písemnosti **na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo na jiném místě, kde bude zastížen, eventuálně i prostřednictvím elektronických komunikací** (k tomu viz další výklad). Po zaměstnavateli bylo možné požadovat, aby se pokusil o doručení v bytě zaměstnance, je-li běžně dosažitelný, např. v rámci okresu či velkého města. **Nebylo-li možné** osobní či elektronické doručení (podmíněné uznávanými elektronickými podpisy odesílatele a příjemce) šlo písemnost doručit prostřednictvím **provozovatele poštovních služeb** na poslední adresu zaměstnance, která byla zaměstnavateli známa. Nejprve však bylo třeba dospět k závěru, že osobní doručení není možné nebo z hlediska zejména vzdálenosti či hospodárnosti proveditelné, a až potom mohl zaměstnavatel podat zásilku k poštovní přepravě.

§ 334 odst. 2 až 4, § 336 ZP

Podle novely ZP 2020 se nadále trvá na prioritním doručování zaměstnanci na pracovišti, avšak není-li to možné, lze písemnost doručit:

- kamkoliv, kde bude zaměstnanec zastížen (tedy i v bytě),
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- prostřednictvím datové schránky.

zaměstnanci doručovat, musel by ten k tomu dát písemný souhlas a poskytnout elektronickou adresu (jenom její uvedení např. v dotazníku nepostačuje). Písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele a rovněž zaměstnanec musí převzetí potvrdit datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem – dnem tohoto potvrzení je zpráva doručena. Doručení je neúčinné, jestliže se písemnost takto zasláná zaměstnanci vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání zaměstnavatelem nepotvrdil výše uvedeným způsobem její přijetí. **při doručování písemnosti zaměstnance zaměstnavateli** tímto způsobem je tato doručena dnem, kdy zaměstnavatel potvrdí zaměstnanci převzetí datovou zprávou podepsanou uznávaným elektronickým podpisem nebo uznávanou elektronickou pečeti. Doručení ze strany zaměstnance je neúčinné, jestliže se písemnost vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí uvedenými způsoby. **Z popsanych možností elektronických komunikací je tak nejjednodušší využití datových schránek**, využití běžných e-mailů je komplikované. Bez výše uvedeného postupu tak nelze posílat ani naskenované dokumenty. Výjimka platí tehdy, jestliže zákoník práce nevyžaduje písemnou formu podle § 334 odst. 1 (např. u tzv. výplatní pásky nebo zaslání rozvrhu pracovní doby či jeho změny).

2.1.10 PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ SLUŽBA

Právní úpravu obsahuje zákon o specifických zdravotních službách. Uvádí tři okruhy ustanovení, které se týkají pracovníprávních vztahů, a to posudkovou péči a lékařské posudky (§ 41 až § 52), pracovnílékařské služby (§ 53 až § 60) a posuzování a uznávání nemocí z povolání (§ 61 až § 68). S účinností od 1. 11. 2017 byla provedena významná novela ZSZS (zákonem č. 202/2017 Sb.) a dnem 15. 12. 2017 nabyla účinnosti novela vyhlášky o pracovnílékařských službách (vyhláška č. 436/2017 Sb.).

§ 53 ZSZS,
§ 2 vyhl. o PLS

§ 59 odst. 1 ZSZS

ZSZS a vyhláška o pracovnílékařských službách stanoví **obsah pracovnílékařských služeb**, do něhož patří poradenská činnost poskytovatele pracovnílékařských služeb pro zaměstnavatele, kontrolní činnost hygienické povahy na jeho pracovištích a zařízeních a provádění pracovnílékařských prohlídek uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. Přímou ZSZS upravuje **vstupní lékařské prohlídky** uchazečů o zaměstnání. Taková prohlídka musí být provedena **před vznikem pracovního poměru** (do 31. 10. 2017 před uzavřením pracovní smlouvy). Pokud jde o **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**, přikazuje ZSZS vstupní prohlídku u osob, které mají **vykonávat rizikovou práci** nebo práci, pro niž jiný právní předpis stanoví podmínky zdravotní způsobilosti (např. řidiči z povolání, zaměstnanci drážní dopravy, podnikoví hasiči, zdravotničtí pracovníci), a od 1. 11. 2017 i práci, pro kterou podmínky zdravotní způsobilosti stanoví vyhláška o pracovnílékařských službách jako prováděcí předpis k ZSZS, a to v příloze č. 2, zejména její části II. (rizika ohrožení zdraví, přičemž v části I. přílohy jde zásadně současně o rizikové práce). Tím došlo ke zpřísnění pravidel, neboť tak vstupní prohlídku u dohod musí mít např. zaměstnanci škol a školských zařízení, dále ti, kteří vykonávají práce epidemiologicky závažné, tzv. řidiči referenti a další (vyhláška zde uvádí 14 rizik ohrožení zdraví). Jestliže by osoba ucházející se o práci vstupní prohlídku neabsolvovala, zákon by ji považoval za zdravotně nezpůsobilou.

vyhl. o PLS

Systém pracovnílékařských prohlídek je dále upraven ve vyhlášce o pracovnílékařských službách. Ta předepisuje rovněž **vstupní prohlídku při změně druhu práce**, resp. převedení na jinou práci, jde-li o práci za obtížnějších podmínek, a dále prohlídky **periodické, mimořádné a výstupní** (od 15. 12. 2017 jsou v některých případech povinné a jsou rovněž prováděny na žádost zaměstnance nebo z rozhodnutí zaměstnavatele) a v některých případech prohlídky **následné** (u některých rizikových prací).

§ 55 odst. 1
písm. e)
a odst. 2 ZSZS

ZSZS přímo stanoví dva případy mimořádných pracovnílékařských prohlídek. **Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnílékařskou prohlídku**, má-li pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k práci. Na druhé straně má zaměstnavatel povinnost odeslat zaměstnance na mimořádnou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádá.

§ 78 odst. 1
písm. j) a k),
§ 94 ZP

Práce v noci je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. Zákon stanoví zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců pracujících v noci (v průměru za období až 26 týdnů nejméně 3 hodiny alespoň jednou týdně; je třeba však sčítat jen ucelené minimálně 3hodinové úseky).

§ 78 odst. 1
písm. h), § 95
a § 140 ZP,
NVPDD

Pracovní pohotovost není výkonem práce, ale dobou, v níž je zaměstnanec mimo svou pracovní dobu připraven, že bude v případě naléhavé potřeby povolán k výkonu práce. Pracovní pohotovost může být zastávána na základě dohody (popř. i dlouhodobější) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoník práce **neumožňuje pracovní pohotovost na pracovišti, ale jen na jiném dohodnutém místě**. Po dobu pracovní pohotovosti nepřísluší zaměstnanci mzda (nejde o výkon práce), ale odměna za pracovní pohotovost. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je zásadně prací přesčas.

2.5.5 EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY

§ 96 ZP

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vést **evidenci odpracovaných směn, práce přesčas (eventuálně další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví), pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, i odpracované doby v rámci pracovní pohotovosti a noční práce** u jednotlivých zaměstnanců. Eviduje se čistá pracovní doba. **Podle zákoníku práce je nutné evidování začátku a konce těchto časových úseků**. Zaznamenání časových úseků přestávek v práci není sice obvykle nezbytné, ale je účelné tehdy, jestliže v některých směnách nemůže být práce přerušena (a vzniká tak práce přesčas), resp. jestliže zaměstnavatel nestanovil pevný začátek a konec přestávek (což zákoník práce umožňuje). Zákon ale způsob evidence pracovní doby neurčuje. Je třeba jej stanovit tak, aby mohly být posouzeny všechny nároky zaměstnance, které jsou pracovní dobou určeny, aby bylo nepochybné, co záznam vyjadřuje a bylo možné posuzovat dodržování právní úpravy pracovní doby, včetně čerpání absolutního celkového limitu práce přesčas a nepřetržitého odpočinku mezi směnami. **Vykázanou pracovní dobu nelze nijak zaokrouhlovat** (viz též pododíl 2.8.6.1).

Účel evidence pracovní doby je dvojitý, a to jednak prokázat dodržení zákonem stanovených pravidel pracovní doby, jednak mít přesný podklad pro **zúčtování mzdy či platu**. Ačkoliv to zákon nestanoví, zaměstnavatel z důvodu zúčtování mzdy či platu musí evidovat i jiné úseky pracovní doby, než které zákon prikazuje, např. z důvodu poskytování příplatků za dobu práce v sobotu a v neděli, ve svátek, ve ztíženém pracovním prostředí či jiných dob, za něž se poskytují podnikové (ze zákona nepovinné) příplatky ke mzdě.

Co se týče **způsobu evidence**, za potřebné lze považovat vyznačování časových údajů začátku a konce pracovní doby s uvedením odpracované doby v každé směně, doby práce přesčas, v noci, ve svátek, eventuálně v dalších podmínkách, za něž jsou poskytovány určité složky mzdy či platu (příplatky). Nezbytné je uvádět odděleně dobu pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel (za ni přísluší odměna za pracovní pohotovost). Při evidování odpracované doby v době pracovní pohotovosti je nutné posoudit, zda je tato doba současně prací přesčas a bude proto též vykázána v rámci údaje o práci přesčas (je tomu tak vždy, jestliže tato doba přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu).

Pro zúčtování mzdy je rovněž potřebné **evidovat dobu překážek v práci** a jejich důvodů, **dovolené, náhradního volna** za práci přesčas a za práci ve svátek, popř. **neomluvené absence**.

Pokud by byla evidována odpracovaná doba jen číslicí vyjadřující počet odpracovaných hodin a jejich částí (např. 8 hodin), bylo by nutné stanovit vysvětlivkou – ve vnitřním předpise apod. – co tento údaj vyjadřuje (že např. znamená přítomnost ve směně podle rozvrhu pracovní doby od 7.00 do 15.30, včetně čerpání přestávky v práci podle zákona). U práce přesčas by ale i v tomto případě musel být uváděn také časový údaj o jejím začátku či ukončení, aby bylo možné posuzovat dodržení nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Při elektronickém vedení docházky nebo při použití klasických „píchaček“ je nutné brát v úvahu, že zaznamenané údaje nevyjadřují zpravidla evidenci pracovní doby, ale přítomnosti v objektu – i v tomto případě je proto obvykle potřebné údaje buď upravit, nebo stanovit vysvětlující pravidla, jak je číst. Nelze přitom vyloučit, že zaměstnavatel bude k vyznačenému času příchodu do objektu připočítávat určitý časový úsek (např. 5 minut) nezbytný pro příchod zaměstnance na pracoviště, eventuálně i k převléknutí se, a obdobně bude postupovat i při ukončení pracovní doby. Takový

Kompenzace práce přesčas

§ 114 ZP Za dobu **práce přesčas** přísluší zaměstnanci dosažená mzda (viz další výklad) a **příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku**, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na čerpání **náhradního volna** místo příplatku (viz pododíl 2.8.6.3).

Zákon umožňuje, aby byla **mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas**, je-li tak dohodnuto v individuální nebo kolektivní smlouvě (není to však možné, jestliže je mzda jednostranně určena zaměstnavatelem ve vnitřním předpise nebo mzdovém výměru). **Musí být ovšem současně sjednán maximální rozsah práce přesčas, který je ve mzdě zaplacen**, a to v rámci limitu pro nařízení práce přesčas v kalendářním roce, **nejvýše však 150 hodin ročně (není to tedy automaticky 150 hodin – skutečný rozsah musí být smluvně vyjádřen, maximálně 150 hodin)**. Je to možné též vyjádřit ve vztahu k měsíční mzdě, tj. v rozsahu až 12,5 hodiny práce přesčas měsíčně. Těmto zaměstnancům za takto dohodnutý rozsah práce přesčas, zahrnutý ve mzdě, nepřísluší jiná dosažená mzda ani příplatek za práci přesčas **a ani náhradní volno**. Zaměstnavatelé se často mylně domnívají, že náhradní volno je automaticky možné – to je však ekvivalentem ke mzdě. Za práci přesčas nad její dohodnutý rozsah, k níž je již ve mzdě přihlédnuto, přísluší zaměstnancům běžná kompenzace dosaženou mzdou a příplatkem či namísto něj náhradním volnem.

§ 4a odst. 1 ZP

Podle zákoníku práce lze vztáhnout tuto možnost i na řadové zaměstnance. U vedoucích zaměstnanců je dokonce možné sjednat, že mají ve mzdě přihlédnuto až k veškeré možné práci přesčas (tj. až v průměru 8 hodin týdně na vyrovnávací období až 26 týdnů a podle kolektivní smlouvy až 52 týdnů). Může tak prakticky jít až o 208 hodin za půl roku či 416 hodin téměř za rok. Zvláště u řadových zaměstnanců lze doporučit velkou opatrnost, pokud by jejich mzda současně nebyla zvýšena, a to v případech, kdy předtím práci přesčas konali, a ta jim byla placena. Takovéto ujednání není vhodné při odměňování hodinovou mzdou. Ve všech těchto případech **musí být odpracovaná doba práce přesčas řádně evidována** (viz odíl 2.5.5).

Kompenzace práce ve svátek

§ 115 ZP Za dobu **práce ve svátek** přísluší zaměstnanci na prvním místě (na rozdíl od práce přesčas) **náhradní volno** v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu náhradního volna má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí **příplatku** k dosažené mzdě **nejméně ve výši průměrného výdělku (100%)** namísto náhradního volna.

Jestliže **zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje**, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části **za mzdou nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla**. U zaměstnanců s měsíční mzdou se tato mzda v praxi zpravidla nekrátí, i když je možné i poskytování náhrady mzdy. Pokud zaměstnanci ušla jen část mzdy, přísluší mu za den svátku část průměrného výdělku, např. jestliže je na část své běžné směny (v níž by pracoval, pokud by nebyl svátek) povolán do práce. O tzv. **placeném svátku a o náhradním volnu za práci přesčas a za práci ve svátek** a o některých dalších otázkách týkajících se této práce viz pododíl 2.8.6.3.

Příplatek za práci v noci

§ 116 ZP Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě **příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku**. V současnosti je tak příplatek u různých zaměstnanců rozdílný, neboť je odvozován z jejich průměrného hodinového výdělku. **Jen smlouvou (kolektivní nebo individuální) je možné výši příplatku snížit pod 10 % průměrného výdělku** a jen v ní lze **sjednat i jiný způsob určení příplatku**, tj. v pevné korunové výši nebo paušálem. Příplatek tedy může být nižší než 10 % průměrného výdělku, ale zásadně nemůže být zcela bagatelní. Otázkou je, zda je skutečně nepřijatelné pro možnost volby jiného způsobu určení příplatku využít vnitřní předpis či mzdový výměr. Je však všeobecně zastáván výkladový názor korigující nevhodnou formulaci zákona tak, že jiný způsob určení příplatku lze uplatnit i mimo smlouvu, ale ten nesmí u každého jednotlivého zaměstnance činit méně než 10 % jeho průměrného výdělku. Příplatek přísluší za jakoukoliv část doby práce v noci, což je doba mezi 22.00 a 6.00 hodinou. Jestliže např. směna začíná v 5.45 hodin, přísluší tento příplatek za čtvrt hodinu.

§ 36 ZIP

Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k jejím poměrům, k závažnosti přestupku, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán. **Odpovědnost právnické osoby a podnikající fyzické osoby zaniká, jestliže o přestupku správní orgán nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.** Pokuty vybírá a vymáhá příslušný celní úřad a jsou příjmem státního rozpočtu.

2.10.7 STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ DOZOR

§ 84 ZOVZ

KHS mohou provádět kontrolu i v oblasti ochrany zdraví při práci, avšak jejich kontrolní, ale i sankční pravomoc se bohužel do značné míry překrývá s pravomocí inspekce práce.

Jsou stanoveny velmi podrobné skutkové podstaty **přestupků**. Ustanovení § 92h ZOVZ stanoví přestupky na úseku ochrany zdraví při práci a zajištění pracovnílékařských služeb, zahrnující i porušení povinností uložených např. v zákoníku práce. Protože předmětem výkladu v této publikaci je i pracovnílékařská služba (viz oddíl 2.1.10), je namístě uvést hrozbu pokut při porušení povinností stanovených v zákoně o specifických zdravotních službách. Jestliže např. zaměstnavatel neuzavře smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb (s poskytovatelem), nezajistí provedení pracovnílékařské prohlídky zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání u poskytovatele těchto služeb nebo registrujícího poskytovatele (v případech, kdy to zákon umožňuje), při zařazení zaměstnance k práci nepostupuje podle závěru lékařského posudku o zdravotní způsobilosti nebo neodešle zaměstnance, který o to požádal, na mimořádnou pracovnílékařskou prohlídku, může mu KHS uložit pokutu až do výše do 1 mil. Kč. Po novele ZOVZ provedené zákonem č. 205/2020 Sb. hrozí zaměstnavateli pokuta do výše 500 000 Kč, pokud nezajistí pro zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání pracovnílékařské služby nebo o nich nevede dokumentaci podle vyhlášky o PLS. Pokuta do 100 000 Kč hrozí rovněž poskytovateli pracovnílékařských služeb (lékaři), pokud neprovede pracovnílékařskou prohlídku ve stanoveném rozsahu.

2.11 ZÁKON O STÁTNÍ SLUŽBĚ

2.11.1 ÚVODNÍ INFORMACE

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (ZSS), je v účinnosti od roku 2015 a v roce 2019 byl významněji novelizován (zejména zákonem č. 35/2019 Sb.). Postupně byla k ZSS vydána řada prováděcích předpisů, mj. nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců. Na zaměstnance státu působící v zahraničí dopadá dále zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě.

Existuje tak nyní další kategorie zaměstnanců. Ta je odlišná od zaměstnanců v pracovníprávních vztazích, jako vztazích soukromoprávních, jejichž poměry jsou upraveny zákoníkem práce a podřídně též občanským zákoníkem. **Služební vztahy jsou naopak veřejnoprávní** (obdobně jako služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání), nejsou smluvní (žádná doba pracovní smlouvy není uzavírána), jsou asymetrické, neboť účastníci si nejsou právně rovni, protože zaměstnanec je ve všem podřízen služebnímu úřadu. Dohody mezi účastníky jsou předpokládány jen velmi výjimečně (např. dohoda o hmotné odpovědnosti). **Od zákona se nelze odchýlit** tak, jak je to možné v pracovníprávních vztazích – není proto možné dohodnout ani tzv. zdravotní volno (sick days) jako překážku v práci – k tomu však viz výklad o služebním volnu v oddílu 2.11.3.

Státní služba je vykonávána ve správních úřadech (služebních úřadech), jimiž jsou ministerstva, jiné správní úřady, resp. orgány státní správy – netýká se však územních samosprávních celků (obcí a krajů). Zákon stanoví **obory služby**, které vláda dále upřesnila nařízením č. 106/2015 Sb. Patří mezi ně i zajišťování organizačních věcí služby a správy služebních vztahů a též pracovníprávních vztahů a odměňování státních zaměstnanců. Ve státní službě tak

§ 5 ZSS

3. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

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

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

Eventuální bližší vnitropodniková úprava zjišťování PV, pokud by byla stanovena mimo kolektivní smlouvu, není **vnitřním předpisem** ve smyslu § 305 ZP (viz toto heslo ve Slovníčku v úvodu kapitoly 2), neboť nenavýšuje práva (nároky) zaměstnanců a uvádí jen matematický postup. To platí i tehdy, jestliže interní předpis stanoví pravidla pro používání PV, která ovlivní výši složek mzdy či platu, jejich náhrad nebo dalších plnění, avšak nejde o jejich výhodnější úpravu pro zaměstnance oproti zákonu nebo kolektivní smlouvě. Jedná se např. o případy, kdy bude pro náhradu mzdy za dovolenou zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou eventuálně poskytována náhrada nad rámec výše PV odpovídajícího průměrné délce směny (§ 222 odst. 1 ZP), nebo o řešení, který PV se použije pro poskytnutí příplatku za práci přesčas, na nějž vzniklo zaměstnanci opětovně právo, protože mu nebylo poskytnuto dohodnuté náhradní volno (viz příklad v pododdílu 2.8.6.3). Protože nejde o vnitřní předpis podle § 305 ZP (nenavýšuje práva zaměstnanců), na jeho vydání a závaznost se nevztahují podmínky v tomto ustanovení uvedené. Pravidla daná zákonem pro zjištění průměrného výdělku nelze vnitřním předpisem ani kolektivní smlouvou měnit – jsou kogentní (kategoricky závazná). § 305 ZP

Příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Je pochopitelné, že má-li Úřad práce zjistit správnost výpočtu měsíčního čistého PV, je též oprávněn zjistit správnost výpočtu hodinového PV a jeho přepočtu na měsíční PV (hrubý). Toto oprávnění se vztahuje jen na údaje o osobách, jimž přísluší podpora v nezaměstnanosti, resp. při rekvalifikaci. Zákon však neumožňuje, aby při zjištění pochybení zaměstnavatele ve správnosti výpočtu PV uložil Úřad práce sankci. Eventuální přeplatky na podpoře v nezaměstnanosti by sice mohl tento úřad po zaměstnavateli soudní cestou vymáhat, avšak spor by byl zřejmě dosti komplikovaný, jestliže by zaměstnavatel s názorem (výpočtem) Úřadu práce nesouhlasil. § 127 odst. 2 ZZ

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

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

mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy. Hovoří-li se v dalším textu této kapitoly o mzdě, rozumí se tím i plat. Protože i zaměstnavatelé v tzv. rozpočtové sféře mohou zaměstnancům poskytovat podle zákoníku práce různé benefity, platí o těchto plněních to, co bylo uvedeno výše. Odměny při 50 letech věku a odchodu do důchodu nemají povahu složky platu a nemohou být proto zahrnovány do hrubé mzdy pro zjištění PV (i když jsou eventuálně hrazeny z prostředků na platy). K PV u státní služby viz výklad v podkapitole 3.10.

Do hrubé mzdy musí být zahrnuty i **části mzdy poskytované za práci v uplynulém čtvrtletí**, jestliže k jejich zúčtování dojde až v následujícím rozhodném období (např. prémie za II. čtvrtletí zúčtovaná ve mzdě až za červenec musí být zahrnuta do hrubé mzdy za III. čtvrtletí).

Tento výklad lze tedy shrnout tak, že **vše, co je mzdou (platem), musí být zahrnuto do hrubé mzdy jako základu pro zjištění PV, a naopak nic z toho co mzdou (platem) není, započítáno být nemůže.**

3.2.2 ČÁSTI MZDY POSKYTOVANÉ ZA DELŠÍ OBDOBÍ

V části podniků je zavedeno poskytování částí mezd čili **mzdových složek, které jsou zaměstnancům vypláceny jednou nebo dvakrát ročně** pod různým označením, např. „13. mzda, resp. 14. plat“, „další mzda“, „mzda či odměna na dovolenou, resp. na Vánoce“ (jde-li ovšem o mzdu) apod. Některé složky mzdy jsou případně poskytovány i za celý rok, zejména u vedoucích zaměstnanců v návaznosti na zhodnocení hospodářských výsledků. Jsou využívány i tzv. cílové odměny za splnění konkrétních dlouhodobých úkolů, což je možné i u zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě (§ 134a ZP).

§ 358 ZP

V uvedených případech se jedná o peněžité plnění, které je zaměstnanci poskytováno za delší období než kalendářní čtvrtletí – a to za pololetí, za rok apod. Při zjišťování průměrného výdělku se proto postupuje zvláštním způsobem: **Je-li zaměstnanci v rozhodném období (kalendářním čtvrtletí) zúčtována k výplatě mzda či její část, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, určí se její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část (části) této mzdy se zahrne do hrubé mzdy pro zjišťování PV v dalším období či obdobích, tj. v následujícím kalendářním čtvrtletí, resp. čtvrtletích, a to tak, aby se tato mzda či mzdová složka promítla do PV celkem za tolik čtvrtletí, za kolik jich je poskytována. Přitom platí, že se poměrná část mzdy zahrne do hrubé mzdy (výpočtového základu pro zjištění PV) tak, aby odpovídala odpracované době v tom rozhodném období (čtvrtletí), v němž je do hrubé mzdy zahrnována.**

To např. znamená, že další mzda poskytovaná za kalendářní pololetí se promítne do PV za dvě rozhodná období, a to za kalendářní čtvrtletí, v němž je zúčtována k výplatě, a ještě do PV zjišťovaného za jedno následující období. Mzdová složka (část mzdy) za roční období se obdobně promítne do PV celkem čtyřikrát. **To platí i o případných zálohách na takovou mzdu** (každá z těchto záloh se musí rozpočítat do tolika rozhodných období, za kolik jich je celkem poskytnuta celá taková složka mzdy). Zákon neumožňuje stanovit pouze aritmetický díl mzdové složky připadající na každé rozhodné období, ale požaduje též přihlídnout k odpracované době.

Průměrný výdělek se totiž zásadně zjišťuje ve vazbě na dobu odpracovanou v příslušném čtvrtletí. Pokud by ke zmíněné úpravě nedošlo, vypočtený PV by mohl být neopodstatněně vyšší, a to tím více, čím menší by byl rozsah odpracované doby. Účel pravidla uvedeného v § 358 ZP o rozpočítávání mzdy poskytované za delší než jedno rozhodné období do příslušného počtu čtvrtletí by tak byl negován. Smyslem tohoto postupu totiž je, aby PV zaměstnanec nezaznamenal neodůvodněné výkyvy mezi jednotlivými rozhodnými obdobími a vyjadřoval tak jeho skutečnou výdělkovou úroveň.

Konkrétní způsoby, jak upravit příslušnou hrubou mzdu (např. vánoční mzdu, roční bonus apod.) podle rozsahu odpracované doby konané v rozhodném období, mohou být různé:

1. Lze např. doporučit, aby byla poměrná část příslušné hrubé mzdy (části mzdy) zjištěna jako její **aritmetický díl** (polovina, čtvrtina apod.) a dále upravena v závislosti na odpracované, resp. neodpracované době, např. tak, že bude vypočtena průměrná **hodinová**

4. SRÁŽKY ZE MZDY

Srážky ze mzdy (platu) a z jiných příjmů jsou jednak soukromoprávním způsobem zajištění dluhů, resp. závazků, i jejich splněním, a jednak veřejnoprávním nástrojem ke splnění povinností stanovené rozhodnutím příslušného veřejného orgánu. **Právní úpravu** obsahuje velké množství právních předpisů, na prvním místě zákoník práce (§ 145 až § 150), dále občanský soudní řád (§ 276 až § 302), exekuční řád, správní řád, daňový řád a též občanský zákoník a předpisy další, ve výkladu uvedené. Zvláštní povahu má insolvenční řízení, pokud je při oddlužení, popř. nepatrném konkurzu rovněž prováděno srážkami ze mzdy.

Mezi všemi právními předpisy (s výjimkou insolvence) má centrální místo zákoník práce, který shrnuje všechny případy srážek a řeší jejich pořadí. S ohledem na jednotu právního řádu je nutné jím stanovená pravidla respektovat i ze strany exekučních orgánů. Viz k tomu též výklad v prvním odstavci oddílu 4.2.2.

Evidence údajů o srážkách

§ 150 ZP Od roku 2007 je zaměstnavateli uložena povinnost **evidovat údaje o srážkách ze mzdy**, jimiž jsou jméno, popř. jména a příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu, název a sídlo, jde-li o právnickou osobu, a písemnosti týkající se prováděných srážek, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy a platu. Zákoník práce zde nesprávně odkazuje na zákon o archivnictví, který však tuto záležitost neřeší. Je proto účelné postupovat obdobně podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, který v § 35a odst. 4 ukládá uschovávat mzdové listy nebo účetní záznamy o příslušných údajích zásadně po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají (odchylku u důchodců zkracující tuto dobu na 10 roků zde není třeba brát v úvahu). K mzdovým listům viz výklad v podkapitole 1.1.

Novinky

V roce 2020 nastaly 3 významné právní změny, které zásadně mění provádění srážek ze mzdy a exekucí na příjmy zaměstnanců, a to:

1. **Zvýšení životního minima jednotlivce od 1. 4. 2020 o 450 Kč**, a to nařízením vlády č. 61/2020 Sb.
2. **Zvýšení procentuální výše nezabavitelné částky a částky, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, od 1. 7. 2020**, a to novelou nařízení vlády č. 595/2006 Sb. (o nezabavitelných částkách) provedenou nařízením vlády č. 62/2020 Sb.
3. **Zákaz exekuce na daňový bonus na vyživované děti, a to se zpětnou účinností**, stanovený novelou OSŘ provedenou zákonem č. 191/2020 Sb.

K bodům 1. a 2. viz výklad v podkapitole 4.6, k bodu 3. viz výklad v podkapitole 4.7.

V době redakční uzávěrky této publikace projednával Parlament ČR významné novely exekučního řádu a insolvenčního zákona.

Dnem 1. 7. 2021 nabývá účinnosti zákon č. 588/2020 Sb., o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě a o změně některých souvisejících zákonů (**zákon o náhradním výživném**), v němž je obsažena i novela OSŘ, exekučního řádu a insolvenčního zákona. Pro exekuce bude v praxi využíván až v následujících letech.

4.1 OKRUH PŘÍJMŮ, Z NICHŽ SE SRÁŽKY PROVÁDĚJÍ

§ 145 ZP, § 299 OSŘ Jde-li o příjmy z pracovněprávního vztahu, uvádí je zákoník práce, ale současně jsou uvedeny i v občanském soudním řádu, v němž jsou vypočteny též příjmy, které nemají pracovněprávní povahu. Na základě obou zákonů se sráží především **ze mzdy a platu**. Až do 31. 8. 2015 se podle občanského soudního řádu sráželo jen z **odměny z dohody o pracovní činnosti (DPČ)**,

od zálohy na daň poměrně odečíst její navýšení z titulu dohody o provedení práce. Tento odečet se neprovede, jde-li o srážky, které se podle § 145 odst. 2 písm. a) ZP z odměny z této dohody provádějí, jakož i o exekuce nařízené 1. 9. 2015 a později (viz začátek podkapitoly 4.1). Obdobně se postupuje, je-li zaměstnanci 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 (nejdou ani mzdou a ani ji nenahrazují), zejména cestovní náhrady, náhrady za opoždění vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, příspěvek zaměstnavatel na stravování a obdobná plnění.

§ 190 ZP,
§ 6 odst. 8 ZDP

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).

§ 278 OSŘ,
NVNČ

Výpočtová základna pro tyto účely je odvozena ze součtu:

NVNČ

- 1. životního minima jednotlivce** (§ 2 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu), které i pro rok 2021 nadále (od 1. 4. 2020) činí **3 860 Kč**, a
- 2. normativních nákladů na bydlení jednotlivce** v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy (nájemních bytech), stanovených pro obec velikosti 50 000 až 99 999 obyvatel (§ 26 odst. 1 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře), bez ohledu na to, v jaké obci povinný skutečně žije. Tato částka je pro rok 2021 stanovena (nařízením vlády č. 580/2020 Sb.) na **6 637 Kč**, oproti 6 502 Kč v roce 2020, a byla tak zvýšena o 135 Kč.

Součet částek 1. a 2. pro rok 2021 činí **10 497 Kč** (od 1. 4. do 31. 12. 2020 to bylo 10 362 Kč – zvýšení činí právě oněch 135 Kč).

Tato částka je **výpočtovou základnou** pro dále uvedené položky Aa a B. To platí jako fikce pro všechny povinné (dlužníky), přičemž k jejich skutečné rodinné situaci a místu pobytu se nepřihlíží (všichni jsou posuzováni jako jednotlivci žijící v nájemních bytech a v obci již uvedené velikosti). Dále uvedená částka Ab je pak odvozována z částky Aa.

Nařízením vlády o nezabavitelných částkách jsou stanoveny:

A. dvě složky nezabavitelné částky, a to:

a) na osobu povinného – nařízení vlády pro ni nepřesně používá legislativní zkratku „nezabavitelná částka“, a

b) na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné, přičemž celková **nezabavitelná částka je rovna jejich úhmu,**

B. a dále částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení (hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy).

Tyto částky pro rok 2021 činí		
Aa	3/4 z uvedené výpočtové základny, tj. z 10 497 Kč	7 872,75 Kč (od 1. 7. 2020 to bylo 7 771,50 Kč)
Ab	1/3 částky Aa	2 624,25 Kč (od 1. 7. 2020 to bylo 2 590,50 Kč)
B	200 % výpočtové základny	20 994 Kč (od 1. 4. 2020 to bylo 20 724 Kč)
	z toho vypočtená maximální výše 1/3 zbytku čisté mzdy	6 998 Kč (od 1. 4. 2020 to bylo 6 908 Kč)

Nezabavitelnou částku povinného (dlužníka) tvoří nezabavitelná částka Aa, a pokud má povinnost poskytovat výživné, připočítá se tolik násobků částky Ab, kolika osobám je povinen výživné poskytovat. Vyživovací povinnost upravuje občanský zákoník. Posuzování, na které tyto osoby se částka Ab počítá, stanoví pro některé případy § 1 odst. 2 NVNČ, přičemž tato právní úprava byla změněna k 1. 7. 2020.

5. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ K ÚŘADU PRÁCE A VZÁJEMNÉ VZTAHY

Zákon

- č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- č. 325/1999 Sb., o azylu
- č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
- č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách
- č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech
- č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků
- č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- č. 500/2004 Sb., správní řád
- č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích
- č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)
- č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb
- č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)
- č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich
- č. 161/2020 Sb., o některých úpravách v oblasti zaměstnanosti v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU)

- č. 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů; General Data Protection Regulation – GDPR)

Nařízení vlády

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

Vyhláška

- č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

Toto se nevztahuje na osoby přeposouzené např. z druhého stupně na první, ale pouze na ty, které byly posouzeny, že již vůbec nejsou invalidní.

5.3.1 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB VE TŘETÍM STUPNI INVALIDITY

Pro plnění povinného podílu je invalidní zaměstnanec ve třetím stupni jako osoba s těžším zdravotním postižením započítán třikrát.

Skutečnost, že je osoba invalidní ve třetím stupni, osvědčuje potvrzením nebo posudkem (rozhodnutím) orgánu sociálního zabezpečení (jde o pokles pracovní schopnosti o minimálně 70 %). Pobírání důchodu není podstatné. Půjde o osoby, které budou mít posudek nebo potvrzení správy sociálního zabezpečení o invaliditě třetího stupně.

5.3.2 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB V PRVNÍM NEBO DRUHÉM STUPNI INVALIDITY

Invalidní osoba v prvním nebo druhém stupni invalidity je ze zákona považována za osobu se zdravotním postižením.

Za průkazný doklad bude považovaný posudek nebo potvrzení o této invaliditě nebo rozhodnutí. Samotné pobírání invalidního důchodu není rozhodující. V 65 letech věku bude každý druh invalidního důchodu přeměněn na starobní důchod bez ohledu na zdravotní stav osoby. Tento zaměstnanec může doložit trvání invalidity v souběhu s pobíráním starobního důchodu na potvrzení nebo posudku správy sociálního zabezpečení. Žádost o potvrzení o invaliditě může požadovat jen zaměstnanec, nikoliv zaměstnavatel.

Není rozhodující, v jaké době a podle jakého právního předpisu byla osobě invalidita uznána, podstatné je to, že tento stav nadále trvá a je řádně doložen.

Osoby, které již nejsou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni, budou ještě 12 měsíců od tohoto posouzení považovány za osoby se zdravotním postižením, což může u zaměstnavatele kladně ovlivnit počítání těchto osob do plnění povinného podílu.

5.3.3 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH

Osoby zdravotně znevýhodněné

Od 1. 8. 2014 opětovně došlo k znovuznávání osob zdravotně znevýhodněných, a to na základě žádosti občana. O přiznání tohoto statusu rozhoduje pouze správa sociálního zabezpečení. Dokládání:

- Osobou zdravotně znevýhodněnou je osoba, která má zachovány schopnost vykonávat výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci či kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.
- Skutečnost, že jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, se dokládá rozhodnutím, potvrzením nebo posudkem správy sociálního zabezpečení.

Status osoby zdravotně znevýhodněné platí ode dne nabytí právní moci rozhodnutí (vyznačuje se na rozhodnutí) nebo ode dne, který je v rozhodnutí uveden.

Zaměstnavatelé často zaměňují rozhodnutí vydaná pro účely zákona o zaměstnanosti s rozhodnutími vydanými pro účely sociálních dávek. Nejčastěji jsou to průkazy TP, ZTP a ZTP/P za účelem mimořádných výhod pro tyto občany, např. sleva na dopravu, snížené vstupné apod.

Platnost dokladů u osob zdravotně postižených

Osobou invalidní ve třetím stupni – osobou s těžším zdravotním postižením je osoba, jejíž pracovní schopnost poklesla nejméně o 70 %. Skutečnost, že jde o osobu invalidní ve třetím stupni, se dokládá posudkem nebo potvrzením vydaným orgánem sociálního zabezpečení (ČSSZ nebo okresní (Pražská) správa sociálního zabezpečení, orgány sociálního zabezpečení Ministerstva

§ 55 zák.
č. 582/1991 Sb.,
o organizaci
a provádění soc.
zabezpečení

6. DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

Zákon č. 586/1992 Sb.,

o daních z příjmů,

ve znění zákona č. 35/1993 Sb., č. 96/1993 Sb., č. 157/1993 Sb., č. 196/1993 Sb., č. 323/1993 Sb., č. 42/1994 Sb., č. 85/1994 Sb., č. 114/1994 Sb., č. 259/1994 Sb., č. 32/1995 Sb., č. 87/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 149/1995 Sb., č. 248/1995 Sb., č. 316/1996 Sb., č. 18/1997 Sb., č. 151/1997 Sb., č. 209/1997 Sb., č. 210/1997 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 111/1998 Sb., č. 149/1998 Sb., č. 168/1998 Sb., č. 333/1998 Sb., č. 63/1999 Sb., č. 129/1999 Sb., č. 144/1999 Sb., č. 170/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 3/2000 Sb., zákona č. 17/2000 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 72/2000 Sb., č. 100/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 121/2000 Sb., č. 132/2000 Sb., č. 241/2000 Sb., č. 340/2000 Sb., č. 492/2000 Sb., č. 117/2001 Sb., č. 120/2001 Sb., č. 239/2001 Sb., č. 453/2001 Sb., č. 483/2001 Sb., č. 50/2002 Sb., č. 128/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 145/2002 Sb., zákona č. 198/2002 Sb., č. 210/2002 Sb., č. 260/2002 Sb., č. 308/2002 Sb., č. 575/2002 Sb., č. 162/2003 Sb., č. 362/2003 Sb., č. 438/2003 Sb., č. 19/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 49/2004 Sb., č. 257/2004 Sb., č. 280/2004 Sb., č. 359/2004 Sb., č. 360/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 562/2004 Sb., č. 628/2004 Sb., č. 669/2004 Sb., č. 676/2004 Sb., č. 179/2005 Sb., č. 217/2005 Sb., č. 357/2005 Sb., č. 441/2005 Sb., č. 530/2005 Sb., č. 545/2005 Sb., č. 552/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 179/2006 Sb., č. 189/2006 Sb., č. 203/2006 Sb., č. 223/2006 Sb., č. 245/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 29/2007 Sb., č. 67/2007 Sb., č. 159/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 482/2008 Sb., č. 2/2009 Sb., č. 87/2009 Sb., č. 216/2009 Sb., č. 221/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 289/2009 Sb., č. 303/2009 Sb., č. 304/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 362/2009 Sb., č. 199/2010 Sb., č. 346/2010 Sb., č. 348/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 119/2011 Sb., zákona č. 188/2011 Sb., č. 329/2011 Sb., č. 353/2011 Sb., č. 355/2011 Sb., č. 370/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 420/2011 Sb., č. 428/2011 Sb., č. 458/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 192/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 401/2012 Sb., č. 403/2012 Sb., č. 428/2012 Sb., č. 500/2012 Sb., č. 503/2012 Sb., č. 44/2013 Sb., č. 80/2013 Sb., č. 105/2013 Sb., č. 160/2013 Sb., č. 215/2013 Sb., č. 241/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 162/2014 Sb., zákona č. 247/2014 Sb., č. 267/2014 Sb., č. 332/2014 Sb., č. 84/2015 Sb., č. 127/2015 Sb., č. 221/2015 Sb., č. 375/2015 Sb., č. 377/2015 Sb., č. 47/2016 Sb., č. 105/2016 Sb., č. 113/2016 Sb., č. 125/2016 Sb., č. 148/2016 Sb., č. 188/2016 Sb., č. 271/2016 Sb., č. 321/2016 Sb., č. 454/2016 Sb., č. 170/2017 Sb., č. 200/2017 Sb., č. 225/2017 Sb., č. 246/2017 Sb., č. 254/2017 Sb., č. 293/2017 Sb., č. 92/2018 Sb., č. 177/2018 Sb., č. 306/2018 Sb., č. 32/2019 Sb., č. 80/2019 Sb., č. 125/2019 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 303/2019 Sb., zákona č. 364/2019 Sb., č. 299/2020 Sb., č. 343/2020 Sb., č. 386/2020 Sb., č. 450/2020 Sb., č. 540/2020 Sb., č. 543/2020 Sb., č. 588/2020 Sb. a zákona č. 609/2020 Sb.

(dále jen „ZDP“)

Zákon č. 280/2009 Sb.,

daňový řád,

ve znění zákona č. 30/2011 Sb., č. 458/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., č. 375/2015 Sb., č. 298/2016 Sb., č. 368/2016 Sb., č. 170/2017 Sb., č. 94/2018 Sb., č. 80/2019 Sb., č. 111/2019 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 337/2019 Sb., zákona č. 283/2020 Sb. a zákona č. 527/2020 Sb.

(dále jen „DŘ“)

ze zdrojů v zahraničí nelze snížit o daň zaplacenou v zahraničí v rozsahu, ve kterém přesahuje výši uvedenou v mezinárodní smlouvě nebo v právním předpisu jiného státu.

Příjemem plynoucím ze zdrojů v zahraničí podle věty druhé v § 6 odst. 13 ZDP se rozumí příjem fyzické osoby ze závislé činnosti z jakéhokoliv smluvního státu, se kterým ČR uzavřela smlouvu o zamezení dvojího zdanění, tzn. nejen ze státu, z něhož plynul poplatníkovi původní příjem ze závislé činnosti, ze kterého nebyla část daně započtena na výslednou daňovou povinnost v bezprostředně předcházejícím zdaňovacím období.

Dílčí základ daně pro výpočet měsíční daňové zálohy se stanoví z úhrnu veškerých mezd vyplacených v kalendářním měsíci těmto poplatníkovi jedním plátcem.



Zaměstnanec – daňový rezident v ČR má s organizací uzavřen trvalý pracovní poměr a u zaměstnavatele učinil Prohlášení. U téhož plátce má navíc uzavřenu dohodu o provedení práce. Z pracovního poměru má hrubý příjem 11 000 Kč, z dohody o provedení práce 3 400 Kč měsíčně. V tomtež měsíci mu dále byla vyplacena odměna člena statutárního orgánu ve výši 25 000 Kč.

Základ daně, ze kterého se vypočte daňová záloha, se stanoví z úhrnu všech příjmů.

Druh příjmu	Hrubá mzda = základ daně
pracovní poměr	11 000
dohoda o provedení práce	3 400
odměna člena statutárního orgánu	25 000
úhrn příjmů pro zdanění	39 400

Je-li pro určitý příjem zákonem stanovena srážková daň, např. u odměn členů statutárních orgánů u daňových nerezidentů nebo u autorského honoráře za příspěvek do novin, časopisů, rozhlasu nebo televize do výše 10 000 Kč měsíčně, musí se u daného zaměstnance stanovit příslušný počet základů daně.



Zaměstnanec – daňový nerezident v ČR (daňový rezident v SR) má s organizací uzavřenou dohodu o pracovní činnosti, z níž má příjem 7 000 Kč měsíčně. V tomtež měsíci mu dále byla vyplacena odměna člena statutárního orgánu ve výši 25 000 Kč. Jedná se o osobu, která je zároveň zaměstnána v pracovním poměru na Slovensku u slovenského plátce. Jde tedy o souběh příjmů ze závislé činnosti v obou členských státech.

V tomto případě budou stanoveny dva základy daně, a to u dohody o pracovní činnosti pro sražení zálohy na daň a z odměny člena statutárního orgánu pro sražení daně podle zvláštní sazby daně (§ 22 odst. 1 písm. g) bod 6 a § 36 odst. 1 písm. a) bod 1 ZDP).

Druh příjmu	Hrubá mzda = základ daně	Záloha na daň 15 %	Srážková daň 15 %
dohoda o pracovní činnosti	7 000	1 050	
odměna člena statutárního orgánu	25 000		3 750

Zaměstnanec – daňový nerezident v ČR (daňový rezident v SR) má s organizací uzavřenou dohodu o provedení práce, z níž má příjem 10 000 Kč měsíčně. V tomtež měsíci mu dále byla vyplacena odměna člena statutárního orgánu ve výši 25 000 Kč. Jedná se o osobu, která je zároveň zaměstnána v pracovním poměru na Slovensku u slovenského plátce. Jde tedy o souběh příjmů ze závislé činnosti v obou členských státech. U českého plátce neučinil Prohlášení.

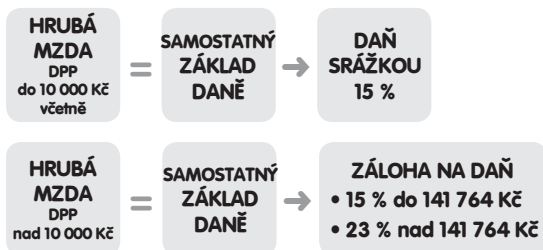
Druh příjmu	Hrubá mzda = základ daně	Srážková daň 15 %
dohoda o provedení práce	10 000	1 500
odměna člena statutárního orgánu	25 000	3 750

Poplatník bez učiněného Prohlášení s příjmem na základě dohody o provedení práce do 10 000 Kč

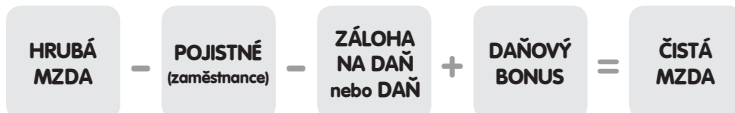
Pokud by zaměstnanec měl v průběhu měsíce u téhož zaměstnavatele více zúčtovaných nebo vyplacených odměn z více sjednaných dohod o provedení práce, veškeré odměny se pro limit 10 000 Kč sečtou. Pokud by došlo k souběhu příjmu na základě dohody o provedení práce a dalšího příjmu ze závislé činnosti, tak pro zdanění, resp. stanovení základu daně, je rozhodná výše odměny z dohody o provedení práce. Pokud odměna (případně úhrn více odměn) z dohod o provedení práce nepřesáhne 10 000 Kč, zůstane samostatným základem daně pro vybrání srážkové daně. Další příjem ze závislé činnosti (např. z dohody o pracovní činnosti, funkční požitky apod.) bude opět samostatným základem daně zdaněným srážkovou daní, pokud výše příjmu nepřesáhne 3 500 Kč.

§ 6 odst. 4,
§ 36 odst. 2
písm. o) ZDP

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



Čistá mzda se vypočítá stejným způsobem jako v předchozích letech



6.7 NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ

§ 15 ZDP

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

6.7.1 BEZÚPLATNÁ PLNĚNÍ (DŘÍVE DARY)

Způsob uplatnění po skončení roku:

§ 15 odst. 1 ZDP

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

Podmínky:

- příjemcem bezúplatného plnění je obec, kraj, organizační složka státu nebo právnická osoba se sídlem na území ČR, jakož i právnická osoba, která je pořadatelem veřejných sbírek podle zákona č. 117/2001 Sb., o veřejných sbírkách, a jde o bezúplatné plnění na vědu a vzdělávání, výzkumné a vývojové účely, kulturu, školství, na policii, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely

ČÁST I.

Č. ř.	Měsíc	Na daně v průběhu měsíce		Částka ze sloupce 1, která má být odpočtena ve řádku podle odst. 3 věty druhé zákonu	Neobdrženo sloupec 4 částka v Kč	Neobdrženo sloupec 5 částka v Kč	Částka odpočet daně, dodatečně podle prohlášení podle § 50a zákona	Rozhodnutí č. j. sloupec 7 částka v Kč ¹⁾	Neobdrženo sloupec 8 částka v Kč	Výčetová částka (ř. 1 – sl. 7) sloupec 9a částka v Kč	Dodatečně Výúčtování sloupec 9 částka v Kč	Na daně bylo sníženo celkem sloupec 10 částka v Kč		
		málo být sníženo podle § 50a odst. 1, 2 a 8 zákonu ¹⁾	bylo sníženo sloupec 2 částka v Kč											
													sloupec 1 částka v Kč	sloupec 3 částka v Kč
1.	leden	300	300							300		300		
2.	únor													
3.	březen	800	800							800		800		
4.	duben	1 650	1 500							1 650		1 500		
5.	květen	800	950							800		950		
6.	červen													
7.	červenec	3 000	3 000							3 000		3 000		
8.	srpen	2 500	2 500							2 500		2 500		
9.	září	1 000	1 000				750			1 000		0		
10.	říjen	800	800				500			800		800		
11.	listopad	1 300	1 300				900			1 300		1 300		
12.	prosinec	1 800	1 800							1 800		1 800		
13.	úHRN	13 950	13 950				2 150			13 950		12 950		

¹⁾ Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)

Povinná příloha „Počet zaměstnanců“

Příloha na tiskopise MFin 5490/1 vzor č. 20 obsahuje údaje pro rozpočtové určení daně podle počtu poplatníků pracujících v obci.

Údaje o podnikatelské osobě:	
Kód podnikatelské osoby: 	Jednotlivci a) a) příjmení / Název právnické osoby
Datum založení / Evropského řádu uvedení (datumové pravidlo) (3) Právnické osoby	
Údaje o osobě, která je vlastníkem (podnikatelské osoby) / Údaje o osobě, která je vlastníkem (právnické osoby)	
Jednotlivci a) a) příjmení / Vlastní právnické osoby	

Datový subjekt / osoba oprávněná k podpisu:	Označeno roky	Jednotlivci a) a) příjmení / Název právnické osoby přítel
Datum 1 5 1 0 2 2 0 2 1		Jednotlivci a) a) příjmení / Název právnické osoby dávající souhlas / osoba oprávněná k podpisu

Tiskopis je povinnou přílohou tiskopisu „Využití daně z příjmů ze závěsité činnosti“.

Franchizní úřad pro / Společnostem franchizní úřadu

Olomoucký kraj

Uzemní pracoviště v, ve pro

Olomouci

Datová identifikace úřadu platící daně / platícího poplatníky

C Z 5 5 0 8 1 9 1 6 4 5

celá podoba rozšířené franchizní úřadu

POČET ZAMĚŠTNANČŮ ke dni 1. 12. 2020

(§ 38) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů)

01. Platící daně

P l a š i j i ř í

02. Subvenciovaný počet platících daně

7 7 9 0 0 O l o m o u c , Z i k o v a , 5 3 1 / 1 8 ,

Č. l.	03	04	05	06	07
	Název místa výkonu práce	Počet zaměstnanců	Název obce	Kód obce (ZÚ)	Název území okresu
1.	Olomouc	2	Olomouc	500496	Olomouc
2.	Hlubočky	1	Hlubočky	502146	Olomouc
3.	Brno	1	Brno	582786	Brno - město
4.	Hulin	2	Hulin	588491	Kroměříž
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					

V případě, že nebude pro Vaše údaje tento tiskopis „Počet zaměstnanců“ dostatečně vyplněn, prosím, dále! Nevypínané řádky, pokračování.

25.6001-UM-1401 - verze 2.0

Poznámka: Kód obce lze zjistit např. ve vyhlášce č. 358/2020 Sb.

Vzhledem k tomu, že příjmy v měsících únoru a dubnu nedosahují částky 3 500 Kč, pojistné na zdravotní pojištění se neodvádí. Za měsíc březen činí pojistné 621 Kč (13,5 % z částky 4 600 Kč).

Při přihlašování a odhlašování zaměstnance musí zaměstnavatel u dohod o pracovní činnosti (a také u dohod o provedení práce) respektovat ve vazbě na výši zúčtovaného příjmu kritérium vzniku, resp. zániku účasti na zdravotním pojištění. Pokud v daném rozhodném období (kalendářním měsíci) účast na zdravotním pojištění vzniká, vztahuje se na zaměstnavatele povinnost přihlásit zaměstnance u zdravotní pojišťovny k placení pojistného – a naopak.

V našem konkrétním případě je postup zaměstnavatele následující: zaměstnavatel se přihlásí k platbě pojistného za tohoto zaměstnance u zdravotní pojišťovny až ode dne 1. 3. Od platby pojistného se odhlásí ke dni zániku účasti na zdravotním pojištění, tj. posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém zúčtovaný příjem klesne pod 3 500 Kč, v našem případě tedy ke dni 31. 3.

7. S důchodcem byla na měsíc únor sjednána dohoda o provedení práce na zabezpečení drobných údržbářských prací s odměnou ve výši 8 000 Kč.

Ve zdravotním pojištění se považují osoby u dohody o provedení práce za zaměstnance až při příjmu převyšujícím 10 000 Kč. Jelikož příjem za měsíc únor nedosáhl této výše, pojistné se neodvádí.

8. Zaměstnané osobě celodenně osobně a řádně pečující o 1 dítě do 7 let věku, pracující na dohodu o pracovní činnosti, byl za měsíc leden zúčtován hrubý příjem 4 200 Kč.

Postup při placení pojistného za tohoto zaměstnaného pojištěnce je následující. Za osobu pečující celodenně osobně a řádně alespoň o 1 dítě do 7 let věku nebo nejméně o 2 děti do 15 let věku je stát plátcem pojistného pouze za předpokladu, že tato osoba nemá při splnění dalších zákonných podmínek v příslušném měsíci žádný příjem ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti. V našem případě byla této osobě v zaměstnání zúčtována hrubá mzda 4 200 Kč, to tedy znamená, že stát za tuto osobu v měsíci lednu pojistné neplatí, avšak ze zákona je takový zaměstnanec zvýhodněn v tom smyslu, že se na něho (resp. na jeho zaměstnavatele) nevztahuje povinnost odvodu pojistného z minimálního vyměřovacího základu. Zaměstnavatel tedy odvede za tuto zaměstnanou osobu pojistné z částky 4 200 Kč, tj. úhrnem ve výši 567 Kč.

7.5.6 MINIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD A ODPOČTY VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

Minimální vyměřovací základ je ve zdravotním pojištění významnou kategorií. Jeho výše je ze zákona odvozena od minimální mzdy a bezprostředně ovlivňuje výši pojistného placeného zaměstnavateli (zaměstnanci) a osobami bez zdanitelných příjmů. V následující tabulce jsou uvedeny informace týkající se výše minimální mzdy od 1. 1. 2005.

Výše minimální mzdy	Minimální pojistné 13,5 % z mín. mzdy	Období účinnosti	
		od	do
7 185 Kč	970 Kč	1. 1. 2005	31. 12. 2005
7 570 Kč	1 022 Kč	1. 1. 2006	30. 6. 2006
7 955 Kč	1 074 Kč	1. 7. 2006	31. 12. 2006
8 000 Kč	1 080 Kč	1. 1. 2007	31. 7. 2013
8 500 Kč	1 148 Kč	1. 8. 2013	31. 12. 2014
9 200 Kč	1 242 Kč	1. 1. 2015	31. 12. 2015
9 900 Kč	1 337 Kč	1. 1. 2016	31. 12. 2016
11 000 Kč	1 485 Kč	1. 1. 2017	31. 12. 2017
12 200 Kč	1 647 Kč	1. 1. 2018	31. 12. 2018
13 350 Kč	1 803 Kč	1. 1. 2019	31. 12. 2019
14 600 Kč	1 971 Kč	1. 1. 2020	31. 12. 2020
15 200 Kč	2 052 Kč	1. 1. 2021	

Za členy kolektivního orgánu se nepovažují osoby samostatně uvedené v okruhu osob účastných pojištění (jde např. o členy družstva, členy zastupitelstva, společníky s. r. o.). Členové kolektivního orgánu právnické osoby budou na předepsaném tiskopise Oznámení o nástupu do zaměstnání přihlášení pod kódem činnosti Q.

Předseda představenstva a. s. je za výkon této funkce odměňován měsíční odměnou ve výši 20 000 Kč měsíčně. Tato odměna je sjednána ve vnitřním předpise a. s. Činnost vykonává od 4. 1. 2021.

Zaměstnavatel je povinen elektronicky podat místně příslušné OSSZ Oznámení o nástupu do zaměstnání, jako den vstupu do zaměstnání uvede 4. 1. 2021, tiskopis předloží ve lhůtě do 12. 1. 2021. Pojistné na SZ odvede poprvé za leden 2021.

Předseda představenstva a. s. je za práci v představenstvu odměňován dvakrát ročně, v červnu odměnou ve výši 60 000 Kč a v prosinci odměnou ve výši 90 000 Kč, což vyplývá z vnitřního předpisu a. s. Činnost vykonává od 4. 1. 2021. Výše uvedené příjmy lze považovat za příjmy ze závislé činnosti. Odměna byla zúčtována tak, jak byla sjednána, tedy do června a prosince 2021.

Zaměstnavatel je povinen předsedu představenstva přihlásit k pojištění do 20. 7. 2021, jako den nástupu uvede 4. 1. 2021, činnost v představenstvu je považována za zaměstnání malého rozsahu, není sjednána měsíční výše odměny. Pojistné na SZ z odměny 60 000 Kč zúčtované do června 2021 odvede do 20. 7. 2021. Pojistné z odměny 90 000 Kč zúčtované do prosince 2021 odvede do 20. 1. 2022.

Sčítání příjmů z více zaměstnání u stejného zaměstnavatele

U souběhu více zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele v jednom kalendářním měsíci:

je nutno sčítat:

- příjmy dosažené v jednom kalendářním měsíci ze všech zaměstnání malého rozsahu (např. na základě dvou pracovních smluv nebo dvou DPČ, z pracovní smlouvy a DPČ, odměny jednatele a pracovní smlouvy či DPČ),

§ 7 odst. 4
zák.
č. 187/2006 Sb.

nelze sčítat:

- s příjmy z DPP,
- s příjmem dosaženým z tzv. klasického zaměstnání (tj. zaměstnání, u kterého je sjednaný měsíční příjem ve výši alespoň 3 500 Kč, nebo příjem sjednaný nebyl, ale lze dovodit sjednanou měsíční výši příjmu alespoň 3 500 Kč a více).

Stejně se postupuje při souběhu DPP u téhož zaměstnavatele v jednom kalendářním měsíci.

§ 7a odst. 3
zák.
č. 187/2006 Sb.

Tito zaměstnanci jsou účastníci pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje rovněž právní nástupce zaměstnavatele.

Zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem v měsíci dubnu 2021 dvě zaměstnání malého rozsahu, první na základě pracovní smlouvy na dobu od 1. 4. do 9. 4. 2021, sjednaný i skutečně zúčtovaný příjem činil 2 800 Kč. Ve stejném měsíci ještě uzavřel u téhož zaměstnavatele druhé zaměstnání na základě DPČ od 26. 4. do 30. 4. 2021, odměna byla sjednána ve výši 1 500 Kč a v této výši byla i zúčtována. Zaměstnanec vykonával v měsíci dubnu více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započitatelných příjmů zúčtovaných v měsíci dubnu činí 4 300 Kč.

Zaměstnanec je účasten pojištění po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Zaměstnavatel elektronicky zašle 2× Oznámení o nástupu/skončení zaměstnání a 2× odvede pojistné na SZ zvlášť z částky 2 800 Kč a zvlášť z částky 1 500 Kč (kolikrát je zaměstnanec přihlášen, tolikrát musí být odvedeno pojistné).

Zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem dvě DPČ na dobu od 22. 1. do 31. 1. 2021 s tím, že rozsah pracovní doby nepřekročí 20 hodin týdně. Dne 22. 1. skutečně do zaměstnání nastoupil. Zaměstnavatel nesjednal pracovní dobu, odměna z první DPČ byla dohodnuta ve výši 120 Kč za hodinu, z druhé DPČ 100 Kč za hodinu. Protože ani u jedné z dohod nelze dovodit výši sjednaného příjmu na kalendářní měsíc, považují se obě DPČ za zaměstnání malého rozsahu.

Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže:

- vykonávají zaměstnání na území ČR. Za výkon zaměstnání na území ČR se považuje i přechodný výkon práce mimo území ČR, je-li místo výkonu práce trvale v ČR;
- vykonávají zaměstnání v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině, a nejsou povinně účastni důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území ČR, nebo jiného členského státu EU;
- sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (tj. alespoň 3 500 Kč).

Odhodnocení způsobu určování účasti na pojištění zaměstnanců může být stanoven mezinárodními smlouvami.

§ 6 odst. 1 písm. a)
bod 1 a 2 zák.
č. 187/2006 Sb.

Pojištění smluvních zaměstnanců

Vzniká dnem, ve kterém začal zaměstnanec vykonávat práci pro smluvního zaměstnavatele na území ČR, a zaniká dnem skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele v ČR.

Smluvním zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba, která má sídlo na území ČR, a u níž vykonávají činnost zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele. Smluvní zaměstnavatel nemá povinnost podat přihlášku do registru zaměstnavatelů, ale vzhledem k tomu, že má povinnost podat Oznámení o nástupu do zaměstnání těchto zaměstnanců, OSSZ si sama vyžádá přihlášku do registru zaměstnavatelů a přidělí variabilní symbol. Smluvní zaměstnavatel oznamuje OSSZ ve lhůtě do 8 KD den zahájení výkonu práce na území ČR a den jeho skončení, a to i v případě, že výkon této práce nezakládá účast na pojištění.

§ 10 odst. 3
písm. a) zák.
č. 187/2006 Sb.

Pojištění zahraničních zaměstnanců

Zahraniční zaměstnanec **je účasten pojištění**, pokud je podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, dobrovolně účasten důchodového pojištění jako zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele a na předepsaném tiskopise se přihlásí k pojištění. Pracovníkům v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů provádějí pojištění OSSZ.

§ 6 odst. 3 zák.
č. 187/2006 Sb.

Pojištění zahraničního zaměstnance vzniká dnem, který uvedl v přihlášce k účasti na pojištění, nejdříve však dnem, ve kterém byla přihláška k pojištění podána, a zaniká dnem skončení dobrovolné účasti na důchodovém pojištění nebo dnem skončení doby zaměstnání na území ČR nebo prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo ve stanovené lhůtě nebo výši zaplacen pojištění, anebo dnem uvedeným v odhláске z pojištění, ne však dříve než dnem, ve kterém byla tato odhláška podána.

9.1.4 POJIŠTĚNÍ PŘI ZAMĚŠTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU

Jestliže zaměstnavatel **nesjedná** se zaměstnancem výši započitatelného příjmu za kalendářní měsíc, **nebo ji sice sjedná**, ale ve výši, která nedosahuje měsíčně alespoň 3 500 Kč, považuje se takové zaměstnání vždy za zaměstnání malého rozsahu.

§ 7 zák.
č. 187/2006 Sb.

Ze zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních měsících, v nichž mu byl zúčtován příjem ve výši alespoň 3 500 Kč. Účast na pojištění zaměstnanců se sleduje **měsíčně**. Pokud je zaměstnanci v době trvání zaměstnání malého rozsahu zúčtován v některém z měsíců příjem alespoň 3 500 Kč, zaměstnavatel **oznamuje vstup zaměstnance** do zaměstnání, a to do 20. KD následujícího kalendářního měsíce po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla poprvé účast na pojištění ze zaměstnání malého rozsahu. V Oznámení o nástupu do zaměstnání uvede v kolonce datum vstupu do zaměstnání **den, ve kterém zaměstnanec skutečně do práce nastoupil**. Datem vstupu do zaměstnání **není** tedy v tomto případě první den kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanci poprvé vznikla účast na pojištění, tj. měsíce, ve kterém mu byl zúčtován příjem alespoň 3 500 Kč, ale datum skutečného vstupu do zaměstnání. U zaměstnanců s pracovní smlouvou musí být vždy sjednána měsíční výše příjmu, pokud mají zaměstnanci sjednaný nižší započitatelný příjem než 3 500 Kč, jde o tzv. zaměstnání malého rozsahu. U zaměstnanců činných na základě DPČ

10.1.6 ÚKOLY ZAMĚSTNAVATELŮ V NĚKTERÝCH PŘÍPÁDECH

§ 36a odst. 1 zák.
č. 582/1991 Sb. Smluvní zaměstnavatel plní pro smluvní zaměstnance, **kteří jsou účastní českého důchodového-ho 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.

10.1.7 SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE PŘI KONTROLE ZAMĚŘENÉ NA PLNĚNÍ POVINNOSTÍ ZAMĚSTNAVATELE V DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

§ 12, § 13
a § 15 zák.
č. 582/1991 Sb. Orgány sociálního zabezpečení mohou zaměstnavatele vyzvat, aby podal hlášení a předložil záznamy o skutečnostech rozhodných pro nárok na dávky, jejich výši a výplatu. Dále jsou oprávněny prostřednictvím pověřených zaměstnanců kontrolovat plnění povinností uložených předpisy o sociálním zabezpečení, tedy i povinností podrobněji rozpracovaných v podkapitole 10.1. Tuto kontrolní činnost OSSZ vykonávají v souladu se zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád). Mají právo přezkoumávat správnost a úplnost záznamů, hlášení, která je zaměstnavatel pro účely sociálního zabezpečení povinen vést, včetně včasnosti a způsobu jejich předložení a podání. K odstranění zjištěných nedostatků jsou oprávněny ukládat opatření k nápravě ve stanovené lhůtě. Zaměstnavatelé jsou povinni opatření k nápravě plnit ve stanovené lhůtě. Pokud jde o zaměstnavatele, který má podle registru pojištěnců evidováno méně než 26 zaměstnanců účastných důchodového pojištění, OSSZ mají právo ho vyzvat, aby se za účelem kontroly plnění povinností v sociálním zabezpečení dostavil ve stanoveném termínu na OSSZ (rozhodující je počet zaměstnanců ke dni uvedené výzvy). Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout pověřeným pracovníkům provádějícím kontrolu potřebnou součinnost.

§ 122 zák.
č. 582/1991 Sb.

10.1.8 POVINNOST ZACHOVÁVAT MLČENLIVOST

Zaměstnavatel při vedení podkladové evidence pracuje s osobními daty zaměstnance a při plnění povinností vůči OSSZ se o zaměstnanci může dozvědět i další citlivé údaje. Zaměstnanci zaměstnavatelů jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, se kterými se seznámili při plnění úkolů v oblasti sociálního zabezpečení nebo v souvislosti s nimi. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního vztahu nebo služebního poměru. Povinností mlčenlivosti může zbavit ten, v jehož zájmu má tuto povinnost.

a došlo k zúčtování příjmu, který se zahrnuje do vyměřovacího základu – týká se pouze § 6 zákona č. 187/2006 Sb.). Rubrika „Výdělečná činnost od“ v oddílu 3. ELDP se nevyplňuje, neboť účast na důchodovém pojištění vznikla v daném kalendářním roce, tj. 6. 1. 2021.

2. zadání:

Zaměstnání skončilo ve zkušební době

- pracovní poměr byl uzavřen od 1. 2. 2021 (tímto dnem došlo k nástupu do zaměstnání) na dobu neurčitou se sjednaným příjmem 3 500 Kč (zaměstnaný – § 6 zákona č. 187/2006 Sb.),
- od 3. 2. 2021 zaměstnanec přestal docházet do zaměstnání, zaměstnavatel s ním ukončil pracovní poměr 5. 3. 2021,
- vyměřovací základ za rok 2021 činil 1 200 Kč.

Záznam na ELDP za rok 2021 bude následující:

Nastavení pracovní stráže		Technický kód		za rok		Typ ELDP		Oprava ELDP ze dne												
				2021		02														
2. Průběh pojištění v daném roce																				
Kód	MR	Od	Do	Dny	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-12	Výslou, doby	Vyměřovací základ	Doby odečet
1++	N	1. 2.	5. 3.	28		X													1 200	
																		CELKEM	CELKEM	CELKEM
																			1 200	
3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy																				
Vydělečná činnost od																				

Komentář: I pouhý 1 den výkonu zaměstnání založí účast na pojištění na celý měsíc (týká se pouze § 6 zákona č. 187/2006 Sb.), pokud pracovní poměr po tuto dobu trvá (jedná se o splnění jedné z podmínek v § 11 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.). V březnu 2021 nebyla žádná z těchto podmínek splněna, proto zůstává měsícem nepojištěným a bude označen znakem „X“, i když zaměstnání po jeho část trvalo.



Příklad F

ELDP odeslaný k žádosti o důchod – není uzavřen celý rok 2020

- pracovní poměr byl uzavřen od 1. 1. 1995 (tímto dnem zaměstnanec začal práci vykonávat) na dobu neurčitou se sjednaným příjmem 19 500 Kč měsíčně,
- dne 24. 3. 2021 zaměstnanec dovršuje důchodový věk,
- žádost o starobní důchod uplatnil 2. 12. 2020, s požadovaným datem přiznání důchodu od 24. 3. 2021,
- vyměřovací základ od ledna 2020 do listopadu 2020 činil 244 500 Kč,
- dočasná pracovní neschopnost trvala od 8. 12. 2020 do 19. 12. 2020, tj. 12 kalendářních dnů,
- vyměřovací základ za prosinec 2020 činil 10 300 Kč.

Záznam na ELDP za rok 2020 bude následující:

Nastavení pracovní stráže		Technický kód		za rok		Typ ELDP		Oprava ELDP ze dne												
				2020		01														
2. Průběh pojištění v daném roce																				
Kód	MR	Od	Do	Dny	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-12	Výslou, doby	Vyměřovací základ	Doby odečet
1++	N	1. 1.	30. 11.	335															244 500	
																		CELKEM	CELKEM	CELKEM
																			244 500	
3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy																				
Vydělečná činnost od																				
1. 1. 1995																				

mimořádně při této příležitosti učinit. Totéž platí, jestliže by zaměstnavatel umožnil do skladu volný přístup osoby bez dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

11.3.4 POVINNOST K NÁHRADĚ ZTRÁTY SVĚŘENÝCH VĚCÍ

§ 255 odst. 1 až 4 ZP Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků (OOPP) a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na **písemné potvrzení**. Jde o případy, kdy zaměstnanci „fasují“ toto vybavení, přičemž jeho převzetí potvrzují svým podpisem v zaměstnavatelem zavedené evidenci (v knize, na výdejních lístcích, kartách apod.). Pokud jsou zaměstnanci předávány věci, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, smí mu být svěřeny jen na základě **dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**. Taková dohoda musí být uzavřena **písemně, jinak by byla neplatná**, a může být uzavřena jen se zaměstnancem, který dovršil **18 let věku**. I zde podle zákoníku práce platí, že zástupce (opatrovník) nesmí tuto dohodu uzavřít za toho, jehož způsoblost k právním jednáním byla omezena.

§ 582 odst. 1 OZ

Výše uvedenou cenu věci je nutné posuzovat za každou jednotlivou věc s příslušenstvím, resp. za soubor věcí, přičemž jde o cenu v době předání (s ohledem na amortizaci, nikoliv o cenu účetní). Opačný postup (vycházející z relevantnosti účetní ceny) by však při převzetí nových věcí zaměstnance neznevýhodňoval.

I při této zpřísněné odpovědnosti platí podmínka, že zaměstnanec musí mít věci pod svou kontrolou. Může jít proto jen o relativně **malé předměty** (kromě již uvedených např. notebooky, fotoaparáty, mobilní telefony apod.), které může uzamknout ve svém pracovním stole či v šatnové skříňce – pokud to není možné, musí mít právo si tyto věci brát s sebou domů. Jinak by za ně mohl odpovídat jen podle pravidel o obecné odpovědnosti. Není proto možné tuto odpovědnost vztahovat např. na přidělená osobní auta, počítače instalované v kanceláři či na stroje zabudované v dílně – na ně se uplatňuje obecná odpovědnost. Zpřísněná odpovědnost se vztahuje jen na ztrátu svěřených věcí, nikoliv na jejich poškození – i to se posuzuje podle pravidel o obecné odpovědnosti, nicméně skutečnost, že zaměstnanec věci „vyfasoval“, dává zaměstnavateli velkou šanci mu prokázat jeho zavinění.

§ 256 ZP

Zaměstnanec – pokud uzavřel **dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**, tj. u hodnotnějších věcí – může od ní **odstoupit**, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany věcí proti ztrátě. Zaměstnanec tak musí učinit písemně. Tato dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem doručení odstoupení zaměstnavateli, neuvedl-li zaměstnanec v tomto odstoupení den pozdější.

§ 255 odst. 5 ZP

Zaměstnanec **se však zproští odpovědnosti zcela, popř. zčásti**, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

§ 259 ZP

Rovněž i zde (stejně jako v oddílu 11.3.3) zaměstnanec odpovídá za ztrátu v plné výši bez omezení.



Mistr přikázal zaměstnanci, aby kolegovi půjčil nástroj, který mu byl přidělen na písemné potvrzení. Věc se poté ztratila.

Zaměstnanec je zproštěn odpovědnosti za jeho ztrátu, protože splnil pokyn nadřízeného a v jeho důsledku neměl věc pod kontrolou.

11.3.5 SPOLEČNÁ PRAVIDLA POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE NAHRADIT ŠKODU

§ 250 odst. 3 a § 259 ZP

Jak již bylo uvedeno, je odpovědnost zaměstnance vždy odpovědností za jeho zavinění (nedbalost, či dokonce úmysl). Zatímco při obecné a zmírněné povinnosti musí zaměstnavatel zaměstnanci vinu prokázat, při obou druhích **zpřísněné povinnosti se zavinění zaměstnance předpokládá – jde o vyvratitelnou právní domněnku**. Jakmile je zjištěn schodek nebo ztráta věcí převzatých zaměstnancem, je automaticky vyvozována odpovědnost vůči příslušnému zaměstnanci, který dohodu či převzetí podepsal. Pokud se tento zaměstnanec povinnosti

pojistitelé dán souhlas poškozeného. Zjišťování se provádí na základě zpráv a zdravotnické dokumentace vyžádaných osobou provozující zdravotnické zařízení, kterou pojistitel pověřil, od ošetřujících lékařů v případě potřeby i prohlídkou nebo vyšetřením provedeným zdravotnickým zařízením.

12.3.2 NÁHRADA ÚČELNĚ VYNALOŽENÝCH NÁKLADŮ SPOJENÝCH S LÉČENÍM

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením (§ 271d ZP) může představovat např. úhradu léků, které nejsou hrazeny na vrub veřejného zdravotního pojištění nebo jsou hrazeny jen částečně, dále úhradu zdravotnických prostředků či pomůcek. Tato náhrada může být tvořena rovněž zvýšenými náklady na dietní stravování, např. u infekčních hepatitid zaměstnanců ve zdravotnictví, oproti nákladům na běžné stravování. K této náhradě bývá přiřazována rovněž náhrada jízdních výdajů členů rodiny, kteří navštěvovali svého příbuzného při jeho pobytu v nemocnici nebo v jiném léčebném zařízení.

12.3.3 NÁHRADA VĚCNÉ ŠKODY

Náhrada věcné škody (§ 271e ZP) představuje škodu na věcech, ke které došlo při pracovním úrazu. Jedná se např. o poškozený nebo zničený oděv, obuv, hodinky, osobní věci, které zaměstnanec nosí při sobě, atd. Do kategorie škod na věcech patří škody na dopravních prostředcích, které zaměstnanec použil, např. na pracovní cestě. Zaměstnavatel však odpovídá za škodu na dopravním prostředku jen tehdy, jestliže dal k jeho použití souhlas. Souhlas nemusí být dán písemně a může jít i o souhlas následný.

Pod věcnou škodu patří také náklady, které vznikají zejména poškozené zaměstnankyni (mohou však vzniknout i zaměstnanci) tím, že pro následky pracovního úrazu nebo pro onemocnění nemoc z povolání nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost, kterou před úrazem nebo před onemocněním nemoc z povolání obstarávala, a za ni musí tyto domácí práce nebo jejich část vykonávat také např. manžel, který je dříve nevykonával. Výši tohoto nároku je třeba určit podle obecné hodnoty těchto prací, a nikoliv podle výdělku člena rodiny, který tyto práce koná místo poškozené zaměstnankyně. Tuto náhradu je nutné snížit o příspěvek na péči nesoběstačným osobám, pokud byl jako sociální dávka přiznán (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013, obdobně pro oblast občanskoprávních vztahů rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2018, sp. zn. 25 Cdo 179/2018). **Je-li poškozenému z pracovního úrazu vyplácen příspěvek na péči podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, z důvodu potřeby pomoci jiné fyzické osoby při péči o jeho vlastní osobu, o domácnost a při zajištění soběstačnosti, je třeba k této skutečnosti přihlídnout při rozhodování o náhradě věcné škody nebo účelně vynaložených nákladů spojených s léčením vzniklých v důsledku pracovního úrazu – jinak řečeno, příspěvek na péči se odečítá od vypočtené náhrady nákladů na péči.**

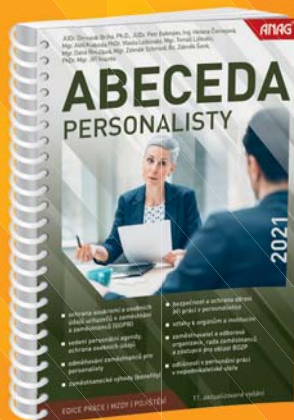
12.3.4 PRŮMĚRNÝ (PRAVDĚPODOBNÝ) VÝDĚLEK – ZÁKLADNÍ VELIČINA ROZHODNÁ PRO ODŠKODŇOVÁNÍ ZTRÁTY NA VÝDĚLKU

Při odškodňování pracovních úrazů nebo nemoc z povolání se u nároků, jimiž se nahrazuje ucházející výdělek postiženého zaměstnance, používá průměrný výdělek jako základní rozhodná veličina. Platná právní úprava zjišťování průměrného výdělku je obsažena v hlavě XVIII zákónu práce a je blíže komentována ve výkladu o průměrném výdělku v kapitole 3.

Při odškodňování pracovních úrazů a nemoc z povolání platí jedna významná odchylka od obecného způsobu zjišťování průměrného výdělku při stanovování průměrného výdělku, rozhodného pro odškodňování ztráty na výdělků, resp. pro poskytování náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Je upravena v § 271m odst. 1 ZP, podle kterého při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance



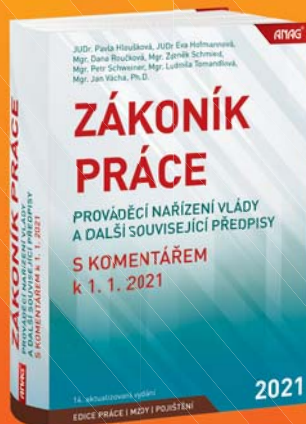
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



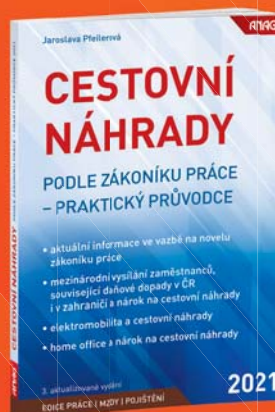
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ