

PM  
a

# Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,  
přesně a penále®

**Agentury práce - změny**



**Průměrná mzda - zdravotní  
pojištění od 1. 1. 2024**



**Zaměstnanecké benefity  
nově**



Daňové přiznání zaměstnance

Náhrady za pracovní úrazy a nemoci z povolání

## Veřejná správa

**Místní poplatky – novela**



Daňová přiznání veřejně prospěšných poplatníků

**Kombinované úvazky ve školství**

2/2024  
XIX. ročník

# Práce = Mzdy = Odvody

bez chyb, pokut a penále®

č. 2 / 2024 • měsíčník • ročník XIX.



**Poradce, s. r. o.**  
Hlavní třída 28/2020, Český Těšín  
IČ: 25836200  
www.i-poradce.cz

**ODPOVĚDNÁ REDAKTORKA**  
Andrea Súkeníková

**SPOLUPRACOVNÍCI**  
JUDr. Ladislav Jouza, JUDr. Eva Dandová,  
JUDr. Jana Drexlerová, Ing. Antonín Daněk,  
Ing. Ivan Macháček, Ing. Pavel Novák

**ZÁKAZNICKÉ CENTRUM**  
pondělí – pátek - 9.00 – 15.00  
☎ 558-731 125, 731 126, 731 127,  
732 708 627, 773 670 836  
✉ abo@i-poradce.cz  
🌐 www.i-poradce.cz  
www.i-poradce.cz, e-shop  
Doručíme poštou nebo kurýrem.

**SAZBA / TISK**  
Tvorivec, s. r. o., Martin / prosinec 2023  
Za správnost údajů v příspěvcích  
odpovídají autoři.  
MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři!

K jakým zásadním změnám dochází při posuzování právního postavení a činnosti agentur práce v novele ZOZ od 1. ledna 2024, jak jsou uvedena v legislativním návrhu? Čtěte rubriku Aktuálně, příspěvek **Změny pravidel pro agentury práce**.

Ve zdravotním pojištění se v některých situacích odvíjí placení pojistného a plnění souvisejících zákonných povinností zaměstnavatelem od výše zúčtovaného příjmu zaměstnance, například u dohod o provedení práce. Jak správně postupovat? Dočtete se v příspěvku **Průměrná mzda a postupy ve zdravotním pojištění od 1. ledna 2024**.

Vláda schválila nové nařízení, podle něhož se průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady zvýší o 360 Kč (tzv. valorizace). Na rozdíl od dřívějších valorizací nejde v souladu se zvýšením důchodů o procentní navýšení, ale o pevnou částku. Více se již dočtete v příspěvku **Vyšší náhrady za pracovní úrazy a nemoci z povolání** v rubrice Odměňování.

Jaká témata na Vás čekají v našich dalších měsíčních? V Poradci 7/2024 je uveřejněn **Trestní řád s komentářem**, v DaÚ 2/2024 **Ukončení roku z pohledu zákona o daních z příjmů**, v DÚVaP 1-2/2024 **Účetní závěrka – práce nekončí**, v 1000 řešení 11-12/23 **Účetní závěrka podnikatelů za rok 2023**.

**ZÁKONY 2024**, které vyjdou začátkem ledna, si můžete objednat již teď. Také si již můžete objednat **Účetní závěrku za rok 2023 (v 1000 řešení 11-12/2023)**, **Pomocníka mzdové účetní (v 1000 řešení 1-2/2024)**, **Daňová přiznání za rok 2023 ...**

Všechny naše publikace si můžete objednat i přes e-shop. Doručíme Vám je poštou nebo kurýrem.

Přejeme Vám pokojné Vánoční svátky a do nového roku mnoho zdraví, štěstí, osobních a pracovních úspěchů.

Andrea Súkeníková  
odpovědná redaktorka

## NABÍDKA VYDAVATELSTVÍ PORADCE



| rubriky |     |
|---------|-----|
| A       | PP  |
| CH      | ODM |
| ODV     | VS  |
| VP      |     |

## OBSAH 2 / 2024

|                                                                                                       |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>AKTUÁLNĚ</b>                                                                                       | <b>A</b>   |
| Změny pravidel pro agentury práce . . . . .                                                           | 3          |
| JUDr. Ladislav Jouza                                                                                  |            |
| Průměrná mzda a postupy ve zdravotním pojištění od 1. ledna 2024 . . . . .                            | 6          |
| Ing. Antonín Daněk                                                                                    |            |
| Nový pohled na zaměstnanecké benefity . . . . .                                                       | 8          |
| Ing. Ivan Macháček                                                                                    |            |
| <b>PRACOVNÍ PRÁVO</b>                                                                                 | <b>PP</b>  |
| Vnitřní a jiné předpisy zaměstnavatele po novele zákoníku práce . . . . .                             | 12         |
| JUDr. Ladislav Jouza                                                                                  |            |
| Poskytování podpory v nezaměstnanosti – změny . . . . .                                               | 16         |
| Mgr. Olga Bičáková                                                                                    |            |
| Praktická řešení k zákoníku práce . . . . .                                                           | 20         |
| <b>CHYBY A POKUTY</b>                                                                                 | <b>CH</b>  |
| Zproštění povinnosti nahradit zaměstnanci újmu způsobenou pracovním úrazem . . . . .                  | 22         |
| JUDr. Jana Drexlerová                                                                                 |            |
| Deset let s občanským zákoníkem v pracovněprávních vztazích – chyby a omyly. . . . .                  | 26         |
| JUDr. Ladislav Jouza                                                                                  |            |
| Současné naplnění více důvodů k výpovědi z pracovního poměru – právo zaměstnavatelovy volby . . . . . | 30         |
| Richard W. Fetter                                                                                     |            |
| Zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni . . . . .                                                        | 33         |
| Richard W. Fetter                                                                                     |            |
| Zákaz alkoholu na pracovišti . . . . .                                                                | 35         |
| JUDr. Eva Dandová                                                                                     |            |
| <b>ODMĚŇOVÁNÍ</b>                                                                                     | <b>ODM</b> |
| Povinnost podat daňové přiznání . . . . .                                                             | 39         |
| Ing. Ivan Macháček                                                                                    |            |
| Slevy na dani z příjmů FO v roce 2023 . . . . .                                                       | 44         |
| Ing. Pavel Novák                                                                                      |            |
| Průměrný výdělek – základní pravidla jeho určení . . . . .                                            | 47         |
| Richard W. Fetter                                                                                     |            |
| Vyšší náhrady za pracovní úrazy a nemoci z povolání . . . . .                                         | 50         |
| JUDr. Ladislav Jouza                                                                                  |            |
| Praktická řešení k odměňování. . . . .                                                                | 51         |
| <b>ODVODY</b>                                                                                         | <b>ODV</b> |
| Sociální zabezpečení – změny . . . . .                                                                | 53         |
| JUDr. Eva Dandová                                                                                     |            |
| Zaměstnavatelé, pojištěnci a zdravotní pojištění na přelomu let 2023/2024 . . . . .                   | 58         |
| Ing. Antonín Daněk                                                                                    |            |
| Zdravotní pojištění – konkurenční doložka a jiné příjmy po skončení zaměstnání . . . . .              | 60         |
| Ing. Jiří Hálek                                                                                       |            |
| <b>VEŘEJNÁ SPRÁVA</b>                                                                                 | <b>VS</b>  |
| Místní poplatky – novela . . . . .                                                                    | 62         |
| JUDr. Eva Dandová                                                                                     |            |
| Daňové přiznání veřejně prospěšného poplatníka . . . . .                                              | 67         |
| Ing. Zdeněk Morávek                                                                                   |            |
| Kombinované úvazky ve školství . . . . .                                                              | 71         |
| JUDr. Eva Dandová                                                                                     |            |
| <b>VEŘEJNÁ SPRÁVA</b>                                                                                 | <b>VS</b>  |
| Fobie na pracovišti . . . . .                                                                         | 76         |
| Mgr. Monika Jakubíková, Ph.D.                                                                         |            |
| Delegování jako způsob manažerského myšlení . . . . .                                                 | 77         |
| Mgr. Ludmila Kohútová                                                                                 |            |

## ZMĚNY PRAVIDEL PRO AGENTURY PRÁCE

... I při dočasném přidělení zaměstnance k uživateli zůstává zaměstnavatelem agentura práce, která musí respektovat příslušná ustanovení ZP. Nastanou-li zákonné podmínky ke změně druhu práce, musí je realizovat AP jako zaměstnavatel a nikoliv uživatel. Na tyto možnosti by se mělo pamatovat v dohodě mezi AP a uživatelem a vymezit vzájemná práva a povinnosti.

## PRŮMĚRNÁ MZDA A POSTUPY VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ OD 1. LEDNA 2024

... Podle Nařízení vlády č. 286/2023 Sb. ze dne 13. 9. 2023 představuje výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022 hodnotu 40 638 Kč. Výše přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu činí 1,0819. Součinem těchto dvou částek dostaneme po zaokrouhlení průměrnou mzdu pro rok 2024 ve výši 43 967 Kč.

## VYŠŠÍ NÁHRADY ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

... Právní úprava těchto otázek se provádí formou tzv. valorizace náhrady za ztrátu na výdělků podle zákoníku práce. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání příslušející zaměstnancům podle zákoníku práce, případně podle dřívějších předpisů, se upravuje tak, že se průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků, případně zvýšený podle pracovněprávních předpisů, zvyšuje o 360 Kč.

## KDY MUSÍ A KDY NEMUSÍ PODAT ZAMĚSTNANEC ZA ROK 2023 DAŇOVÉ PŘIZNÁNÍ

... Pokuta činí 0,05 % stanovené daně za každý následující den prodlení, nejvýše však 5 % stanovené daně, nebo 0,01 % stanovené daňové ztráty za každý následující den prodlení, nejvýše však 5 % stanovené daňové ztráty. Ve smyslu § 250 odst. 3 DŘ pokuta za opožděné tvrzení daně vzniklá v důsledku pozdního podání daňového přiznání se nepředepíše a daňovému subjektu nevzniká povinnost ji uhradit, dosáhne-li její vypočtená výše částky menší než 1 000 Kč.

## MÍSTNÍ POPLATKY – NOVELA

... Další změnou je nová právní úprava vztahu k insolvenčnímu řízení tak, aby se zvýšila dobytost nedoplatku na místním poplatku, jehož poplatkovým obdobím je kalendářní rok, v případě, že je zjištěn úpadek poplatkového subjektu. U poplatků, jejichž poplatkovým obdobím je kalendářní rok, tedy poplatku ze psů a poplatků za komunální odpad, se dále nově upravuje počátek běhu lhůty pro stanovení poplatku tak, aby nezávisela na dni splatnosti místního poplatku určeném obcí v obecně závazné vyhlášce.

## DAŇOVÉ PŘIZNÁNÍ VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉHO POPLATNÍKA

... Co se týká zplnomocnění poradce, podmínka je splněna, pokud je plná moc podána společně s podáním daňového přiznání. I samo GŘV v metodickém pokynu k aplikaci lhůty pro podání daňového přiznání výslovně uvádí, že uplatnění plné moci k podání daňového přiznání poradcem je možné provést i současně se samotným podáním daňového přiznání.

## KOMBINOVANÉ ÚVAZKY VE ŠKOLSTVÍ

... Kratší pracovní doba je pro školy praktickou záležitostí. Kratší pracovní dobu je třeba důsledně odlišovat od stanovené týdenní pracovní doby. Platí zásada, že byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

# Změny pravidel pro agentury práce

*Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., (dále „ZSZ“) patří vedle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále ZP) k nejdůležitějším pracovněprávním předpisům. Řadu problematických otázek, s nimiž se zaměstnavatelé v praxi setkávají, je nutno hodnotit ve vzájemné pospolitosti obou zákonů. Patří mezi ně posuzování právního postavení a činnosti agentur práce. K jakým zásadním změnám dochází na tomto úseku v novele ZSZ od 1. ledna 2024, jak jsou uvedena v legislativním návrhu?*

A

**PÍSEMNÉ UJEDNÁNÍ** – Právní úprava AP je provedena v ZP v § 307a až § 309 a v ZSZ v § 58 až 66. Je v souladu nejen se směrnicemi EU, ale i s Úmluvou mezi národní organizace práce č. 181, ke které Česká republika přistoupila. Plně vyhovuje i závěrům Evropského soudního dvora. **AP může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (dále jen „uživatel“) jen na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti.**

V tomto úkonu se AP zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo podle dohody u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agenturou práce, uzavřené mezi AP a uživatelem. Kdyby pracovní smlouva neobsahovala toto ujednání, nebyla by sice neplatná, neboť nejde o podstatnou náležitost pracovní smlouvy, ale zaměstnanci by musela přidělovat práci AP. Pokud by nemohla, jednalo by se o překážku v práci. AP může zaměstnance dočasně přidělovat uživateli i podle dohody o pracovní činnosti. Pro její sjednávání platí ZP. AP nemůže však zaměstnance dočasně přidělovat na základě dohody o provedení práce.

## Dohoda agentury práce s uživatelem

Vedle pracovní smlouvy mezi AP a zaměstnancem je dalším důležitým výsledkem právního jednání dohoda agentury práce s uživatelem. Náležitosti a její obsah stanoví § 308 odst. 2 ZP. Tato dohoda musí být písemná. AP přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu podle § 309 odst. 2 ZP. Tento pokyn je jednostranným právním jednáním a není součástí pracovní smlouvy mezi AP a zaměstnancem. AP tímto úkonem realizuje pracovní smlouvu, ale nemůže se pohybovat mimo její rámec. Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci uzavírají AP na dobu určitou. Tato doba může být ohraničena např. přesným kalendářním dnem nebo skončením určitých prací, ale i též dobou dočasného přidělení.

## PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY

- U zaměstnance, který byl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, nesmí být uvedené podmínky horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Tuto povinnost AP i uživatel zabezpečí např. v obsahu vzájemné dohody podle § 308 odst. 1 písm. f) ZP. O tom, co jsou mzdové podmínky, není pochyb v případě dočasně přiděleného zaměstnance podle pracovní smlouvy. **Mělo by to být stejné mzdové nebo platové zařazení, jaké má srovnatelný**

**zaměstnanec.** Nejasnosti mohou vznikat při přidělení zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti. Srovnatelným zaměstnancem se pro tyto účely rozumí zaměstnanec, který pracuje na pracovním místě stejném nebo podobném tomu, na kterém pracuje nebo bude pracovat zaměstnanec přidělený agenturou, s přihlédnutím k postavení, kvalifikaci a dovednostem.

Jestliže by u uživatele žádný srovnatelný zaměstnanec neexistoval, je nutno vyjít z kolektivní smlouvy, která je u uživatele platná. Pokud kolektivní smlouva neexistuje, určí se srovnatelné mzdové podmínky podle toho, jakou odměnu by měl zaměstnanec uživatele, kdyby práci, kterou vykonává dočasně přidělený zaměstnanec, vykonával zaměstnanec uživatele.

V případě, že by se dočasně přidělení zaměstnance uskutečňovalo podle dohody o pracovní činnosti, postupovalo by se při srovnání mzdových podmínek odlišně. Protože odměna v dohodě o pracovní činnosti je výsledkem smluvního ujednání, platí zde při stanovení srovnatelné mzdové podmínky volná úvaha zaměstnavatele. **Platí omezení: nároky nebo jiná plnění ve prospěch dočasně přiděleného zaměstnance nelze pro něj dohodnout příznivěji, než jsou obdobné nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru.** Přitom při sjednání výše odměny je



nutno dbát na zákaz diskriminace, dodržování zásady rovnosti a postupovat v souladu s dobrými mravy.

### Pojem „pracovní podmínky“

není v právních předpisech definován. Jedná se o takové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, za nichž je povinen vykonávat práci, jestliže tyto podmínky existují na základě pracovněprávních nebo jiných právních předpisů, nebo z nich vyplývají. Jestliže jsou pracovní podmínky tvořeny právními předpisy, pak nezbytným znakem těchto podmínek je i jejich nárokovost nebo možnost zaměstnance uplatňovat nároky z těchto předpisů plynoucí. Z tohoto hlediska tvoří právní základ pracovních podmínek pracovněprávní předpisy např. ZP, předpisy k pracovnímu prostředí, hygienické a zdravotnické předpisy apod. Dočasně přidělený zaměstnanec by pak podle tohoto hlediska měl nárok například na dovolenou prodlouženou o další týdny, výhodnější podmínky pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, práci v pracovní době zkrácené bez snížení mzdy a další zvýšené či rozšířené pracovněprávní nároky. Podmínkou je však, že vyšší nebo rozšířená práva nad ZP jsou u uživatele stanovena (např. ve vnitřním předpisu) nebo sjednána (např. v kolektivní smlouvě).

### Odstranění nevýhod pro zaměstnance

Zaměstnanci AP mají však ve srovnání s ostatními zaměstnanci řadu nevýhod. Novela ZOZ některé z nich řeší. Jednou ze současných povinností agentury práce je sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku. Potom vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu AP z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.

Institut pojištění nenaplnil očekávání, která jsou s jeho zavedením spojena (zvýšení právní jistoty zaměstnanců agentury práce). Ochrana zaměstnanců agentury práce, která je v úpadku, není dostateč-

ná v porovnání s ochranou poskytovanou zákonem č. 118/2000 Sb., podle kterého je zaměstnanec uspokojen mnohem rychleji. Proto se institut povinného pojištění agentury práce ruší s účinností od 1. ledna 2024.

Plnění ze strany pojišťovny je totiž navázáno na prohlášení úpadku agentury práce, kdežto v případě žádosti zaměstnanců jiných platebně neschopných zaměstnavatelů podle zákona č. 118/2000 Sb. postačí, že je zahájeno insolvenční řízení či dokonce prohlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení. Zaměstnanec agentury práce tak pojistné plnění obdrží obvykle po delší době.

### ZTRÁTA POVOLENÍ KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ

- Současná právní úprava stanoví důvody pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, které lze rozdělit do dvou skupin. První z nich jsou důvody, pro které povolení odejmuto být musí (§ 63 odst. 2 a 4 ZOZ), a druhou skupinu tvoří důvody, pro které povolení může být odejmuto (§ 63 odst. 3 ZOZ). Podstatné jsou i důvody uvedené v § 63 odst. 2 písm. c) (obligatorní) a odst. 3 (fakultativní) ZOZ. V případě fakultativního důvodu pro odejmutí je nutné provést správní úvahu, kdy je posuzováno, zda porušení, kterého se AP dopustila, je natolik závažné, že odůvodňuje odejmutí povolení, a nepostačuje pouze uložení pokuty orgány inspekce práce.

Novela uvádí, kdy bude odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě (např. AP) nebo fyzické osobě. Bude to tehdy, jestliže:

- zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,
- umožní výkon nelegální práce,
- zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo zastřeně zprostředkování zaměstnání umožní,
- nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vzta-

hu podle § 136 odst. 1 nebo 2 ZOZ,

- poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu.

### MAXIMÁLNĚ NA DOBU TŘÍ LET

- V souvislosti s novelou ZOZ se upravuje i ustanovení § 307 b) odst. 2 a § 307 písm. c) ZP, a to ve prospěch zaměstnanců AP. **AP a uživatel jsou povinni zajistit, aby dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele nepřesáhlo dobu 3 let v rámci období 5 let. Pro účely posouzení doby 3 let se jednotlivé doby dočasných přidělení sčítají. To neplatí, jestliže od skončení předchozího dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele uplynula doba 3 let.** Toto opatření má zabránit nadužívání možnosti přidělování agenturního zaměstnance k 1 uživateli. Pokud zaměstnavatel (v postavení uživatele) cítí potřebu výkonu práce zaměstnance i po uplynutí 3 let, měl by změnit formu zaměstnání do přímého pracovněprávního vztahu.

**Období 5 let reaguje na možnost sezonního agenturního zaměstnávání a je také prvkem ochrany fyzických osob, které jsou dočasně přidělovány k uživateli a které by mohly být s ohledem na dlouhodobost potřeby uživatele zaměstnány nepřímo, tak, aby nedocházelo k obcházení zákazu v podobě přerušování dočasného přidělení.** Jedná se o opatření, které reflektuje požadavek čl. 5 odst. směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, jehož prostřednictvím Česká republika zamezuje opakujícím se přidělením téhož zaměstnance u jednoho uživatele přesahující 3 roky. Tato úprava má oporu v judikatuře Soudního dvora Evropské unie, např. ve věci C 232/20 Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin.

### Předčasné ukončení dočasného přidělení

Je-li pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, sjednána na dobu určitou, která je vymezena dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, a má-li dočasné přidělení skončit předčasně, **nesmí pracovněprávní vztah skončit dříve než nejméně 14 kalendářních dnů po dni, v němž bylo jeho skončení oznámeno zaměstnanci.** Toto opatření směřuje k tomu, aby agenturní zaměstnávání nebylo zneužíváno a dočasně přidělování zaměstnanci se nenacházeli v krajně nejistém postavení ohledně konce jejich pracovněprávního vztahu. Smyslem je zamezit praxi, kdy dochází ke sjednání pracovní smlouvy na dobu určitou mezi agenturou práce a jejím agenturním zaměstnancem, přičemž doba určitá je smluvně vymezena pouze potřebou výkonu práce u uživatele. Ze dne na den tedy může skončit pracovní poměr agenturního zaměstnance. Těmto praktikám je nutno zamezit. Uvedené se vztahuje i na problematiku dohody o pracovní činnosti.

### PŘÍSNĚJŠÍ PODMÍNKY PRO POVOLENÍ

Novela ZOZ stanoví přísnější podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Právnická (např. AP) nebo fyzická osoba, která bude mít zájem působit na úseku zprostředkování zaměstnání, musí prokázat, že v posledních 3 letech před podáním žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání jí nebyla uložena pravomocná pokuta za přestupek, který by byl důvodem pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tato podmínka platí také pro odpovědného zástupce a fyzické osoby vykonávající funkci statutárního orgánu žádající právnické osoby, které tuto funkci vykonávaly u právnické osoby v době, kdy byl přestupek spáchán, popřípadě které samy takový přestupek spáchaly.

### Další podmínkou pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je skutečnost, že právnická nebo fyzická osoba je bezdlužná.

Považuje se za ní osoba, která nemá evidován nedoplatek, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky. Podmínku bezdlužnosti musí AP splňovat nejen při podání žádosti, ale i po celou dobu trvání platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání. Její splnění bude ověřovat generální ředitelství Úřadu práce.

**Mezi podmínkami, které musí splňovat žadatel o povolení zprostředkování zaměstnání, je jeho odborná způsobilost.** Ustanovení § 60 ZOZ, které tyto podmínky upravuje, bylo doplněno. Odbornou praxí se rozumí soustavný osobní výkon činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, fyzickou osobou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Odbornou praxí je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházejících podání žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

**Novela rovněž zvyšuje částku v podobě kauce, kterou musí poskytnout žadatel o zprostředkování. Je to jeden milion korun, místo dosavadních 500 tisíc korun.**

### Změna pracovní smlouvy

Pracovní podmínky sjednané v pracovní smlouvě jsou pro zaměstnance i AP závazné po celou dobu trvání pracovního poměru. Někdy to však nebude dost dobře možné, když se vyskytnou různé okolnosti (např. zdravotní důvody, nedostatek pracovních příležitostí apod.) na straně zaměstnance nebo AP. Potom může AP změnit pracovní smlouvu v druhu práce. Toto zákonné pravidlo, které platí obecně, se musí aplikovat i v agenturním zaměstnávání s přihlédnutím k několika odlišnostem. I při dočasném přidělení zaměstnance k uživateli zůstává zaměstnavatelem agentura práce, která musí respektovat příslušná ustanovení ZP.

Nastanou-li zákonné podmínky ke změně druhu práce, musí je realizovat AP jako zaměstnavatel a nikoliv uživatel. Na tyto možnosti by se mělo pamatovat v dohodě mezi AP a uživatelem a vymezit vzájemná práva a povinnosti.

Aplikujeme-li ustanovení § 41 ZP o změně druhu práce na agenturní zaměstnávání, pak:

- uživatel může se zaměstnancem po předchozí dohodě s AP sjednat, že mu přidělí jinou práci v případě zdravotní nezpůsobilosti,
- v dohodě mezi AP a uživatelem by měly být sjednány podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno. Mezi tyto podmínky by se měly zařadit i důvody opravňující účastníky ke změně druhu práce.
- v případě, že by se jednalo o dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance, nastává pro AP možnost s ním skončit pracovní poměr výpovědí ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) ZP i před uplynutím doby, na niž bylo dočasné přidělení sjednáno.

### ZP poskytuje právní nástroj k omezení agenturního zaměstnávání

i samotným zaměstnavatelům. To se však nevztahuje na práva agenturních zaměstnanců. **Podle § 309 odst. 8 ZP mohou v kolektivních smlouvách sjednat, že na určité druhy prací není možné zaměstnávat agenturní zaměstnance.** Domnívá-li se zaměstnavatel, že např. na určité profesie může „získat“ uchazeče o zaměstnání a nikoliv agenturní zaměstnance, uvede tyto druhy prací v kolektivní smlouvě. U zaměstnavatelů, u nichž není sjednána kolektivní smlouva, není možné agenturní zaměstnávání omezit žádným vnitrofiremním opatřením.

JUDr. Ladislav Jouza

# Průměrná mzda a postupy ve zdravotním pojištění od 1. ledna 2024

*Ve zdravotním pojištění se v některých situacích odvíjí placení pojistného a plnění souvisejících zákonných povinností zaměstnavatelem od výše zúčtovaného příjmu zaměstnance, například u dohod o provedení práce. V ustanovení § 3a odst. 2 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je definován termín „průměrná mzda“. Jaký je s účinností od 1. 1. 2024 praktický dopad aplikace tohoto ustanovení do placení pojistného ve zdravotním pojištění?*

Průměrná mzda a postupy ve ZP

Za průměrnou mzdu se pro účely zdravotního pojištění považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu pro účely důchodového pojištění za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu. Takto vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Podle Nařízení vlády č. 286/2023 Sb. ze dne 13. 9. 2023 představuje výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022 hodnotu 40 638 Kč. Výše přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu činí 1,0819. Součinem těchto dvou částek dostaneme po zaokrouhlení průměrnou mzdu pro rok 2024 ve výši 43 967 Kč.

## PRŮMĚRNÁ MZDA SE PŘÍMO DOTÝKÁ ZAMĚSTNAVATELŮ (A JEJICH PROSTŘEDNICTVÍM I ZAMĚSTNANCŮ) A OSVČ

a ovlivňuje následující oblasti:

- 1) Účast vybraných skupin zaměstnanců na zdravotním pojištění v návaznosti na výši dosaženého příjmu. Jedná se především o osoby pracující na základě dohody o pracovní činnosti, kompletní výčet těchto osob naleznete v ustanovení § 5 písm. a) v bodech 4. – 6. z. č. 48/1997

Sb., ve znění pozdějších předpisů. Protože průměrná mzda pro rok 2024 nedosáhla hodnoty 45 000 Kč, zůstává i pro rok 2024 rozhodná částka příjmu ve výši 4 000 Kč. To znamená, že na straně jedné plní zaměstnavatelé u těchto skupin zaměstnanců (viz dále) zákonné povinnosti při příjmu 4 000 Kč a vyšším. Na straně druhé, pokud příjem osoby nedosáhne

vou osobu u zdravotní pojišťovny nepřihlašuje a je-li jako zaměstnanec přihlášen, musí ji na příslušný kalendářní měsíc (případně měsíce) odhlásit. Pro postup zaměstnavatele není důležité, zda osoba pracovala po celý kalendářní měsíc, nebo jen po jeho část, rozhoduje výhradně zúčtovaná výše příjmu za rozhodné období kalendářního měsíce. Současně platí, že ve zdravotním pojištění se pro účel vzniku

**Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro rok 2024 je určen sazbou 50 % z částky průměrné mzdy 43 967 Kč, tj. 21 983,50 Kč.**

4 000 Kč, pak zaměstnavatel povinnosti ve zdravotním pojištění neplní a pojištěnec si musí řešit svůj pojistný vztah neboli pojištění u zdravotní pojišťovny jiným způsobem, kdy může být například osobou bez zdanitelných příjmů.

- 2) Minimální vyměřovací základ a minimální výši zálohy OSVČ.
- 3) Stanovení pravděpodobné výše pojistného.

### ad1) Dohody o pracovní činnosti

Pokud příjem na základě dohody o pracovní činnosti nedosáhne v rozhodném období kalendářního měsíce částky 4 000 Kč, nepovažuje se osoba ve zdravotním pojištění za zaměstnance. Zaměstnavatel takto-

zaměstnání a posouzení osoby jako zaměstnance sčítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele. Z hlediska plnění oznamovací povinnosti platí, že zaměstnavatel zaměstnance pracujícího na dohodu o pracovní činnosti přihlašuje u zdravotní pojišťovny kódem „P“ ke dni, ve kterém poprvé po uzavření dohody začal vykonávat sjednanou práci a odhlašuje kódem „O“ ke dni, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána. Obdobný postup platí i pro přihlašování a odhlašování zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce. Pokud by došlo k situaci, kdyby byla dohoda o pracovní činnosti sjedná-



na do 31. 12. 2023 s příjmem alespoň 4 000 Kč a po 1. 1. 2024 by byla obnovena, přičemž příjem (vyměřovací základ) by nedosáhl 4 000 Kč, provedl by zaměstnavatel odhlášení zaměstnance k datu 31. 12. 2023, tedy ke dni, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána. V této souvislosti není důležité, kdy zaměstnanec v prosinci naposledy pracoval. K uvedenému podotýkáme, že ve zdravotním pojištění se nepřihlíží k podmínkám platným u zaměstnání malého rozsahu.

### Členové družstev

V roce 2024 se ve zdravotním pojištění za zaměstnance nepovažuje člen družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován, a nedosáhl v příslušném kalendářním měsíci započitatelného příjmu 4 000 Kč. Také platí, že výkon funkce v orgánu družstva se vždy považuje za výkon práce pro družstvo, proto z příjmu funkcionáře družstva za vykonanou práci (není-li tento v pracovněprávním vztahu k družstvu) se pojistné nadále odvádí pouze ze zúčtovaného příjmu v částce 4 000 Kč a vyšší. Tato rozhodná částka platí i pro dobrovolné pracovníky pečovatelské služby.

Z uvedeného tak plyne, že při příjmu alespoň 4 000 Kč se osoby vyjmenované v § 5 písm. a) v bodech 4. – 6. z. č. 48/1997 Sb. stávají ve zdravotním pojištění zaměstnanci s povinností zaměstnavatele odvádět pojistné, případně i s potřebou dodržet minimální vyměřovací základ, případně jeho poměrnou část.

### ad2) Minimum OSVČ

Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro rok 2024 je určen sazbou 50 % z částky průměrné mzdy 43 967 Kč, tj. 21 983,50 Kč. Minimální výše zálohy OSVČ pro rok 2024 se vypočte jako 13,5 % z částky 21 983,50 Kč a zvyšuje se tak od ledna 2024 na 2 968 Kč. Po-

sledním dnem splatnosti nové minimální zálohy na měsíc leden ve výši 2 968 Kč je 8. únor 2024.

### Alespoň minimální zálohy platí ty OSVČ, pro které je jejich samostatná výdělečná činnost:

- jediným zdrojem příjmů,
- při souběhu se zaměstnáním hlavním zdrojem příjmů (tuto skutečnost sděluje OSVČ zdravotní pojišťovně při zahájení podnikání a také v podávaném Přehledu)

v situaci, kdy pro OSVČ platí ve zdravotním pojištění ustanovení o minimálním vyměřovacím základu.

### ad3) Pravděpodobné pojistné

Pokud zaměstnavatel (za daný kalendářní měsíc) nebo OSVČ (za předcházející kalendářní rok) nepodají zdravotní pojišťovně přísluš-

nou možnost sankčního postihu zdravotní pojišťovny ve formě pokuty (až do výše 50 000 Kč) za nepředložení Přehledu zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou.

### Dohody o provedení práce

**K 1. lednu 2024 se nemění podmínky u dohod o provedení práce. Osoby pracující na základě dohody o provedení práce (popř. více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele) se považují ve zdravotním pojištění za zaměstnance tehdy, pokud příjem zúčtovaný za kalendářní měsíc činí více než 10 000 Kč.** Jedná-li se o jediné zaměstnání této osoby, provádí zaměstnavatel dopočet a doplatek pojistného do zákonného minima tehdy, pokud nelze uplatnit některou z výjimek, typicky v situaci, kdy je zaměstnanec vyjmenován mezi osoba-

## Posledním dnem splatnosti nové minimální zálohy na měsíc leden ve výši 2 968 Kč je 8. únor 2024.

ný Přehled, může jim být stanoveno tzv. pravděpodobné pojistné, ze kterého běží penále.

Pravděpodobná výše pojistného pro rok 2024 se stanoví ve výši 1,5násobku všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, kdy hodnota tohoto parametru je zmíněných 40 638 Kč. To znamená, že měsíční částka vyměřovacího základu z titulu pravděpodobného pojistného činí u zaměstnavatele a jednoho zaměstnance 60 957 Kč ( $1,5 \times 40\,638$ ), 13,5 % pojistného pak po zaokrouhlení 8 230 Kč.

### U osob samostatně výdělečně činných je tato měsíční hodnota pravděpodobného pojistného pro kalendářní měsíc roku 2024 poloviční (4 115 Kč).

Již z těchto měsíčních částek je patrné, že stanovení pravděpodobné výše pojistného je v mnoha případech pro plátce nevýhodné, nehledě na reál-

mi uvedenými v ustanovení § 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb.

V rámci připravovaných změn u dohod o provedení práce se mají počítat příjmy z více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele a u více zaměstnavatelů, kdy pro každou situaci má být stanovena rozhodná částka příjmu neboli limit, od kterého se bude odvádět sociální pojištění.

Ve sněmovním tisku č. 488 jsou v části čtyřicáté druhé v článku LXXI navrhovány změny v zákoně č. 187/2006 Sb., a to zejména úpravou § 7a a vložení nového § 7b. včetně navazujících přechodných ustanovení v článku LXXII. Podle části šedesáté páté článku CIX je pod písmenem d) navrhována účinnost těchto změn od 1. 7. 2024. V tuto chvíli nelze jednoznačně dovodit, jak by se tyto změny projevíly ve zdravotním pojištění.

Ing. Antonín Daněk