

PM

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Firemní školka jako benefit

Zaměstnavatelé a pojištěnci

- vybrané situace a postupy

Ostatní příjmy zaměstnanců

Osobní spis a pracovní posudek

Školení BOZP - povinnosti zaměstnavatele

Nárok na odstupné

Veřejná správa

**Přijímací řízení ke střednímu
vzdělávání – změny**

Příjmy z pronájmu u neziskových poplatníků
Zájezdy škol do zahraničí

6-7 / 2024
XIX. ročník

bez chyb, pokut a penále®

č. 6-7 / 2024 • měsíčník • ročník XIX.

PORADCE

**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 / březen 2024

Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.

MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři!

S účinností od 1. ledna 2024 došlo k podstatným změnám ve vymezení jednotlivých druhů ostatních příjmů a jejich zdanění včetně nového řešení osvobození těchto příjmů od daně z příjmů fyzických osob. K jakým změnám došlo ve zdanění těchto příjmů? Čtěte v rubrice Aktuálně.

V souvislosti se školkami nabízejí i nadále někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy jako nepeněžní benefit. Jaký je daňový režim tohoto benefitu v roce 2024? Dozvíte se v rubrice Aktuálně, v příspěvku **Firemní školky jako benefit**.

Kdy skončí pracovní poměr ze zdravotních důvodů i na to odpovíme v rubrice Pracovní právo.

Jaká témata na Vás čekají v našich dalších měsíčních? V *Poradci 12/2024* je uveřejněn **Zákon o nemocenském pojištění po novele s komentářem**, v *DaÚ 6-7/2024* **Služby a zboží – sazby DPH**, v *DÚVaP 5-6/2024* **OSVČ z pohledu daně z příjmů**, v *1000 řešení 3-4/2024* **Daňové výdaje**.

Měsíčník PORADCE začíná v létě svůj jubilejní XXX. ročník. V čísle 1/2025 vyjde **Zákon o zaměstnanosti po novele s komentářem**. Dále připravujeme **Zákon o rezervách, Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, Insolvenční zákon, Zákon o daních z příjmů, Zákon o DPH po novelách s komentáři**.

Nezapomeňte si předplatit jubilejní 30. ročník měsíčníku **PORADCE 2025**, získáte kvalitní komentáře k aktualizovaným zákonům a jako bonus **mnohé předplatitelské výhody.**

Nezapomněli jsme ani na aktuální tematické balíčky: **Cestovní náhrady nově, Zákon o daních z příjmů po novele, Balíček Daňové výdaje 2024, Podnikáme v kostce, DPH po novele, Mzdovým účetním.**

Přejeme Vám ničím nerušené a podnětné čtení a těšíme se na opětovné setkání.

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

JARNÍ NABÍDKA VYDAVATELSTVÍ PORADCE



OBSAH 6-7 / 2024

AKTUÁLNĚ	A	ODVODY	ODV
Firemní školky jako benefit	3	Nemoc zaměstnance a OSVČ ve zdravotním pojištění	70
<i>Ing. Pavel Novák</i>		<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Zaměstnavatelé a pojištěnci – vybrané situace a postupy ve zdravotním pojištění	7	Pokračování pracovněprávních vztahů ve zdravotním pojištění	74
<i>Ing. Antonín Daněk</i>		<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Zaměstnanec s ostatními příjmy (§ 10 ZDP) – změny	11	Souběhy a jiná specifika ve zdravotním pojištění	77
<i>Ing. Ivan Macháček</i>		<i>Ing. Jiří Hálek</i>	
Praktická řešení – zaměstnanec s ostatními příjmy	16	Zaměstnavatelé a údaje na Přehledu pro zdravotní pojišťovnu	80
		<i>Ing. Jiří Hálek</i>	
		Praktická řešení k odvodům	83
PRACOVNÍ PRÁVO	PP	VÝDAJE ZAMĚSTNAVATELE	VZ
Kdy skončit pracovní poměr ze zdravotních důvodů?	18	Přechodné ubytování zaměstnanců – výdaje zaměstnavatele	85
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Osobní spis zaměstnance a pracovní posudek	22	Nápoje pro zaměstnance	89
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Zdraví škodlivé pracovní prostředí	26	Slevy zaměstnancům	92
<i>JUDr. Eva Dandová</i>		<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Nárok na dovolenou za dobu trvání sporu o (ne)platnost propuštění zaměstnance nově – změna	30	VEŘEJNÁ SPRÁVA	VS
<i>Richard W. Fetter</i>		Přijímací řízení ke střednímu vzdělávání – změny	95
Jiné důležité osobní překážky v práci	32	<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
<i>JUDr. Eva Dandová</i>		Příjmy z nájmu veřejně prospěšných poplatníků a jejich zdanění	100
Praktická řešení k zákoníku práce	34	<i>Ing. Zdeněk Morávek</i>	
		Bezpečnost při zájezdech do zahraničí	103
		<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
CHYBY A POKUTY	CH	VEDOUcí PRACOVNÍK	VP
Porušení léčebného režimu a jeho důsledky	35	Efektivní řízení času	107
<i>JUDr. Eva Dandová</i>		<i>Mgr. Monika Rolková, Ph.D.</i>	
Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon sjednané práce jako výpovědní důvod	40	Bolesti kolen	109
<i>JUDr. Jana Drexlerová</i>		<i>MUDr. Pavel Malovič</i>	
Překážky v práci – právní dopady na vznik a průběh pracovního poměru	44		
<i>JUDr. Eva Dandová</i>			
Školení BOZP – povinnosti zaměstnavatele	46		
<i>JUDr. Eva Dandová</i>			
ODMĚŇOVÁNÍ	ODM		
Příjmy a výdaje spolupracujících osob	51		
<i>Ing. Eva Sedláková</i>			
Nárok na odstupné	54		
<i>JUDr. Eva Dandová</i>			
Mzdy z hlediska daní a účetnictví	58		
<i>Ing. Martin Děrgel</i>			
Poplatník v paušálním režimu	61		
<i>Ing. Eva Sedláková</i>			
Praktická řešení k odměňování	65		

Firemní školky jako benefit

V souvislosti se školkami nabízejí i nadále někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy jako nepeněžní benefit. Zaměstnavatelé tak vychází vstříc svým zaměstnancům a řeší nedostatek míst v předškolních zařízeních. Jaký je daňový režim tohoto benefitu v roce 2024?

A

V roce 2024 došlo mimo jiné ke zrušení slevy za umístění dítěte v předškolním zařízení maximálně do výše platné minimální mzdy (pro rok 2023 do výše 17 300 Kč ročně) dle § 35ba odst. 1 písm. g) zákona o dani z příjmů, ve znění účinném do 31. 12. 2023. Důvodem pro zrušení uvedené slevy na dani byla skutečnost, že tuto slevu neuplatňovaly nízkopříjmové skupiny obyvatel z důvodu placení nízkých daní, a proto tato daňová úleva postrádala účinnosti. Slevu na dani za umístění dítěte je tak možné uplatnit naposled za rok 2023 v přiznání k dani z příjmů fyzických osob nebo v rámci v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvyhodnění u zaměstnavatele.

S účinností od 1. 1. 2024 došlo v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,

ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), k řadě změn ohledně zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům. Stalo se tak novelou ZDP zveřejněnou ve Sbírce zákonů dne 12. 12. 2023, a to zákonem č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (dále jen novela ZDP). Proč ke změnám v oblasti zdaňování vybraných benefitů došlo?

V obecném slova smyslu představuje benefit výhodu, přínos nebo určitý prospěch. Za zaměstnanec-

ký benefit je pak považováno plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci nad rámec odměny za práci, které je pro zaměstnance výhodné, popřípadě přináší nějaký využitelný přínos či prospěch do jeho osobní sféry. Záměr zákonodárce ohledně daňových změn v oblasti zaměstnaneckých benefitů je podrobně popsán v důvodové zprávě k předložené novele ZDP a také v odůvodnění přijatých poslaneckých pozměňovacích návrhů, které byly předloženy v Poslanecké sněmovně v rámci legislativního procesu. Podle zákonodárce znamenají benefity selektivní daňovou výjimku, kterou efektivněji uplatňují především větší zaměstnavatelé a u malých firem či živnostníků s malým počtem zaměstnanců není vždy efektivní administrovat tyto daňové benefity tak, aby byly využity naplno.

Co se týče vybraných benefitů, které se týkají oblastí nepeněžních příspěvků poskytovaných zaměstnavatelem, tak pro ně novela ZDP v podstatě zavádí omezení osvobození u zaměstnanců.

I z důvodu toho, že jsou tyto daňové změny poměrně významné a původní vládní návrh byl v průběhu přijímání zákona několikrát měněn, Generální finanční ředitelství vydalo za účelem posílení právní jistoty metodickou informaci. Metodická informace k zaměstnaneckým benefitům od 1. ledna 2024 (dále jen Metodická informa-

ce GFŘ) je přístupná na webových stránkách finanční správy. Informace obsahuje nejen výklad příslušných ustanovení ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024 zastávaný finanční správou, ale také podrobnější vysvětlení obecného přístupu k interpretaci práva a oceňování v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy

podle školského zákona, pokud je zaměstnavatel poskytuje sám či zajišťuje jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců, patří mezi nepeněžní benefity. Významná skupina nepeněžních benefitů vč. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy je definována v ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Zaměstnavatel je může poskytovat dle svého uvážení nad rámec mzdových nebo platových nároků. O jaké benefity se jedná a jak se změnilo jejich zdanění oproti loňskému roku?

Zákonodárce příjmy plynoucí z titulu poskytování výše uvedených benefitů osvobodil od zdanění za předpokladu, že jsou zaměstnanci poskytnuté v nepeněžní formě. **Nově je však s účinností od 1. 1. 2024 zaveden, až na výjimky [např. § 6 odst. 9 písm. g) ZDP] souhrnný limit pro osvobození tohoto druhu příjmu zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele.**

§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024:

Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4 ZDP, dále osvobozeny nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, **v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období** ve formě

1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský **předpis, použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení nebo poskytnutí rekreace nebo zájezdu,**
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
4. příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

Zůstal zachován věcný rozsah nepeněžních benefitů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům, u kterých se uplatňuje osvobození. **Došlo však k omezení výše příjmů z titulu těchto benefitů, které mohou být osvobozeny, a to zavedením limitu úhrnné hodnoty takových plnění poskytnutých konkrétním zaměstnavatelem zaměstnanci za zdaňovací období (kalendářní rok), a to do výše poloviny průměrné mzdy.** Pro účely daní z příjmů je průměrná mzda definovaná v § 21g odst. 2 ZDP jako průměrná mzda stanovená podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. Pro rok 2024 nařízení vlády č. 286/2023 Sb. stanovuje všeobecný vyměrovací základ ve výši 40 638 Kč a přepočítací koeficient pak činí

1,0819. Průměrná mzda pro rok 2024 po zaokrouhlení na celé Kč činí 43 967 Kč.

S účinností od 1. 1. 2024 je nově stanoven jednotný roční limit pro osvobození vybraných nepeněžních benefitů uvedených § 6 odst. 9 písm. d) ZDP poskytovaných zaměstnavatelem. Limit je stanoven ve výši poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období. V roce 2024 představuje částku ve výši 21 983,50 Kč.

Úhrnný limit, do jehož výše jsou nepeněžní plnění podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP včetně použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy osvobozena, se posuzuje ve vztahu ke každému zaměstnavateli zvlášť. Pokud jsou tedy zaměstnanci poskytována tato nepeněžní plnění více zaměstnavateli současně v jednom zdaňovacím období, **limit pro osvobození těchto plnění od daně z příjmů zaměstnance bude posuzován u každého zaměstnavatele samostatně, a nikoliv v souhrnu za všechny zaměstnavatele. Na zaměstnavateli bude, aby vedl úplnou a průkaznou evidenci poskytnutých nepeněžních benefitů jednotlivým zaměstnancům v návaznosti na sledování hranice pro osvobození dle tohoto ustanovení. Jestliže hodnota nepeněžních plnění poskytnutých zaměstnanci v určitém zdaňovacím období přesáhne hranici pro osvobození, částka přesahující tuto hranici bude na straně zaměstnance příjmem podléhajícím dani z příjmů podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP (tzn. zdaňitelným příjmem).**

FIREMNÍ ŠKOLKA Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE**• Osvobození příjmu**

Použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona má povahu nepeněžního plnění poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, jehož hodnota vstupuje do limitu pro osvobození ve výši

§ 6 zákona č. 586/1992 Sb.**Příjmy ze závislé činnosti**

(1) Příjmy ze závislé činnosti jsou

a) plnění v podobě

1. příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,

2. funkčního požitku,

b) příjmy za práci

1. člena družstva,
2. společníka společnosti s ručním omezením,
3. komandististy komanditní společnosti,

c) odměny

1. člena orgánu právnické osoby,
2. likvidátora,

d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.

(2) Poplatník s příjmy ze závislé činnosti je dále označen jako "zaměstnanec", plátce příjmu jako "zaměstnavatel". Zaměstnavatelem je i poplatník uvedený v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3, u kterého zaměstnanci vykonávají práci podle jeho příkazů, i když příjmy za tuto práci jsou na základě smluvního vztahu vypláceny prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí. Z hlediska dalších ustanovení zákona se takto vyplácený příjem považuje za příjem vyplácený poplatníkem uvedeným v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3. V případě, že v úhradách zaměstnavatele osobě se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí s výjimkou osoby se sídlem nebo bydlištěm v jiném členském státě Evropské unie nebo státě tvořícím Evropský hospodářský prostor, která má na území České republiky organizační složku, jejímž předmětem činnosti je zprostředkování zaměstnání na základě povolení podle zákona upravujícího zaměstnanost, je obsažena i částka

za zprostředkování, považuje se za příjem zaměstnance nejméně 60 % z celkové úhrady.

(3) Příjmy podle odstavce 1 se rozumějí příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo jiná osoba a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance nebo v jeho prospěch. Příjmem zaměstnance se rozumí i plnění podle odstavce 9 písm. e) a g), plnění ve formě podle odstavce 9 písm. d) a jiné plnění na sociální podmínky nebo péči o zdraví vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvy poskytnutá zaměstnavatelem pro rodinného příslušníka zaměstnance. Příjmem se rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena

- a) určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám,
- b) stanovená podle odstavce 6 v případě poskytnutí motorového vozidla k používání pro služební i soukromé účely.

(4) Příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybranou srážkou podle zvláštní sazby daně, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně neučinil prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 6 nebo 7 a jedná-li se o příjmy podle odstavce 1

- a) plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění, která je stanovena pro zaměstnání vykonávaná na základě těchto dohod u téhož zaměstnavatele, nebo
- b) v úhrnné výši nepřesahující u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

(5) Plynou-li příjmy uvedené v odstavci 4 ze zdrojů v zahraničí, jsou základem daně (dílním základem...

poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období. To je hlavní změna oproti roku 2023. V roce 2023 a dříve byla nepeněžní plnění (benefity) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozená od zdanění (s výjimkou rekreace a zájezdu) bez limitu. **Nově je s účinností od 1. 1. 2024 pro benefit ve formě firemní školky zaveden souhrnný limit pro osvobození příjmu zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele.**

Příjem zaměstnance nad stanovený úhrnný limit (polovina průměrné mzdy za zdaňovací období) je zdanitelným příjmem dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP, který vstupuje i do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Pro rok 2024 je možné v úhrnu osvobodit tento typ benefitu do částky 21 983,50 Kč ročně. Do tohoto limitu se počítají i další nepeněžní benefity jako např. zboží a služby zdravotního a léčebného charakteru, vzdělávací služby, vstupné do sportovních zařízení, vstupné na kulturní akce, zájezdy na dovolenou atd.

• Ocenění benefitu ve formě firemní školky

Jakým způsobem ale ocenit službu firemních školek, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům jako benefit? Jaká částka bude vstupovat do úhrnného limitu pro osvobození?

K ocenění benefitu ve formě firemní školky existují dva různé výklady, a to výklad Ministerstva financí a výklad Generálního finančního ředitelství. Oba výklady nejsou zcela shodné a vykazují odchylky.

• výklad Ministerstva financí

K uvedené otázce se vyjádřilo na webových stránkách Ministerstva financí ČR. Finanční správa na svých stránkách ve snaze vyvrátit pochybnosti objasnila přístup, který uplatní od ledna 2024 ke zdanění firemních školek, jež poskytují zaměstnavatelé jako nepeněžní benefit svým zaměstnancům. Da-

ňový režim bude vycházet z ceny obecních školek v příslušné lokalitě. Je-li obvyklá cena obecní školky v místě a čase 1 500 Kč měsíčně a zaměstnanec platí 500 Kč, do limitu pro osvobození benefitů se mu započítá 1 000 Kč. Platí-li zaměstnanec 1 500 Kč a více, do limitu se nezapočítá nic. V nadcházejících měsících bude provedena legislativně-technická úprava zákona o daních z příjmů a toto pravidlo bude v zákoně výslovně zakotveno.

Ministerstvo financí ČR zastává názor, že ocenění tohoto benefitu pro daňové účely vychází z ceny, za které je služba poskytována ve školkách zřizovaných obcemi, nikoli soukromými subjekty. Do limitu benefitů vstupuje pouze částka vzniklá rozdílem nad cenou obvyklou pro školky zřizované obcemi.

? Příklad 1

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nepeněžní benefit ve formě firemní školky. Cena „státní“ školky v místě činí 1000 Kč a zaměstnanec přispívá zaměstnavateli na náklady v rámci poskytovaného benefitu ve formě firemní školky částku 800 Kč. Jaká částka bude vstupovat z titulu poskytnutí tohoto benefitu do sledované hranice pro osvobození od daně z příjmu u zaměstnance?

Pokud je cena státní školky v místě 1000 Kč a zaměstnanec platí za své dítě ve firemní školce 800 Kč, do benefitu vstupuje částka 200 Kč.

• výklad Generálního finančního ředitelství

Jak už bylo výše uvedeno Generální finanční ředitelství vydalo za účelem posílení právní jistoty Metodickou informaci k zaměstnaneckým benefitům od 1. ledna 2024 (Metodickou informaci GŘ). Metodická informace GŘ se věnuje mimo jiné i problematice ocenění nepeněžního příjmu zaměstnance.

- V případě úplatného pořízení poskytnutého plnění od třet-

tích osob, tj. když zaměstnavatel zajistí zaměstnancům firemní školku za úplatu prostřednictvím zřizovatele třetí osoby, uvádí Metodická informace GFR, že **do limitu benefitů vstupuje částka, která vychází z výše nákladů vynaložených zaměstnavatelem.**

- V případě zajištění firemní školky vlastní činností zaměstnavatele, tj. když zaměstnavatel zajistí firemní školku vlastními silami (nikoli prostřednictvím zřizovatele třetí osoby), uvádí Metodická informace GFR, že **do limitu benefitů vstupuje částka, která vychází z výše nákladů vynaložených zaměstnavatelem povýšených o přijatelnou přírážku k těmto nákladům v rozpětí cca 3-7 % (GFR D-10) nebo ze srovnání s nezávislou cenou v okolí.**

Příklad 2
Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nepeněžní benefit ve formě firemní školky. Zaměstnavatel zajišťuje zaměstnancům firemní školku tím způsobem, že ji zajišťuje prostřednictvím třetí osoby-zřizovatele, kterému hradí měsíčně zřizovatelem fakturovanou částku. Na jednoho zaměstnance připadá smluvně dohodnutá částka ve výši 6 800 Kč za umístění dítě. Zaměstnanec přispívá zaměstnavateli na náklady v rámci poskytovaného benefitu ve formě firemní školky částku 800 Kč. Jaká částka bude vstupovat z titulu poskytnutí tohoto benefitu do sledované hranice pro osvobození od daně z příjmu u zaměstnance?

Pokud zaměstnavatel zajišťuje zaměstnancům firemní školku, tedy mateřskou školu určenou ke vzdělávání dětí zaměstnanců zaměstnavatele, za úplatu prostřednictvím zřizovatele třetí osoby, příjem zaměstnance z titulu poskytnutého nepeněžního plnění v podobě přijetí dítěte zaměstnance do této školky se

stanoví ve výši nákladů zaměstnavatele hrazených zřizovateli firemní školky. Do benefitu vstupuje částka 6 000 Kč měsíčně.

Z uvedeného plyne, že postup zmiňovaný Ministerstvem financí z Metodické informace GFR nevyplývá. Momentálně panuje obava firem, které poskytují zaměstnancům benefit ve formě firemních školek, že by se jim postup ve zdaňování zaměstnanců ve smyslu mediálního výkladu Ministerstva financí nemusel vyplácet, a proto se „drží“ výkladu GFR ve smyslu podrobně zpracované Metodické informace. Nadcházející měsíce ukážou, zda dojde k avizované legislativně-technické úpravě zákona o daních z příjmů, která přispěje k vyjasnění a vyvrácení pochybností ohledně přístupu ke zdanění firemních školek.

FIREMNÍ ŠKOLKA Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE

S problematikou příjmů úzce souvisí rovina výdajová, případně nákladová, a to zejména z pohledu daňové uznatelnosti nákladů zaměstnavatele na poskytnutí plnění. Obecně se při posuzování daňové uznatelnosti nákladů na straně zaměstnavatele uplatní tzv. generální klauzule zakotvená v § 24 odst. 1 ZDP a v případě nákladů vynaložených na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.

§ 24 odst. 2 písm. zs) ZDP ve znění účinném do 31. 12. 2023:

Výdaji (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně jsou také výdaje v podobě:

1. výdajů na provoz vlastního předškolního zařízení, nebo
2. příspěvku na provoz předškolního zařízení zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců

§ 24 odst. 2 písm. zs) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024:

Výdaji (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných

příjmů se pro zjištění základu daně jsou také výdaje v podobě:

1. výdajů na provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku nebo mateřské školy, nebo
2. příspěvku na provoz zařízení péče o děti předškolního věku nebo mateřské školy zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců.

Z porovnání výše uvedených znění ZDP plyne, že **se daňová uznatelnost vynaložených nákladů zaměstnavatelem v r. 2024 nezměnila.** I nadále jsou výdaje zaměstnavatele na provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku daňově uznatelným výdajem, a to na základě ustanovení § 24 odst. 2 písm. zs) ZDP, i když na straně zaměstnance nepeněžní příjem v podobě použití zařízení péče o děti předškolního věku bude pro účely osvobození podléhat nově stanovenému úhrnnému limitu (polovina průměrné mzdy za zdaňovací období).

FIREMNÍ ŠKOLKY – SHRNTÍ DAŇOVÝCH DOPADŮ

Benefit
Nepeněžní příspěvek na použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona
Do roku 2023 u zaměstnance
Osvobozeno dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP
Do roku 2023 u zaměstnavatele
Daňový náklad dle § 24 odst. 2 písm. zs) ZDP
Od 1. 1. 2024 u zaměstnance
Osvobozeno do limitu dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP (tj. v souhrnu do výše 1/2 průměrné mzdy) Nad stanovený úhrnný limit – příjem dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP
Od 1. 1. 2024 u zaměstnavatele
Daňový náklad dle § 24 odst. 2 písm. zs) ZDP

Ing. Pavel Novák

Použité právní předpisy: - Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), - Zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (dále jen novela ZDP), - Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
Související předpisy: - Metodická informace Finanční správy ČR ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024

Zaměstnavatelé a pojištěnci – vybrané situace a postupy ve zdravotním pojištění

Kdy je při výkonu funkce vázán odvod pojistného zaměstnavatelem na výši příjmu zaměstnance? Oznamují se zdravotní pojišťovně pracovní úrazy? Musí OSVČ podat Přehled, i když nepodává daňové přiznání? Snižuje se sazba penále při sjednání splátkového kalendáře?

A

Pro plnění povinností zaměstnavatelem je důležité, zda se osoba považuje z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnance. Osoba je ve zdravotním pojištění zaměstnancem tehdy, pokud jí plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti zdaňované podle § 6 z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP). Zaměstnání ve zdravotním pojištění vzniká, pokud osoba jako zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele činnost a je-li jí za výkon této činnosti zúčtován příjem zdaňovaný podle § 6 ZDP, mimo výjimek daných zákonem. Zaměstnavatelé představují ve zdravotním pojištění rozhodující skupinu plátců pojistného. Pokud zaměstnavatelé řádně plní svoje povinnosti, pak se platbami pojistného získává podstatná část zdrojů systému veřejného zdravotního pojištění a současně nevzniká důvod k uplatňování sankčního postihu ze strany zdravotní pojišťovny, a to ať už ve formě zjištění dlužného pojistného, vyměření penále nebo uložení pokuty.

Je také pravdou, že ne všichni občané – pojištěnci veřejného zdravotního pojištění si uvědomují, na co mají ze zákonné úpravy nárok, a jaké jsou naopak jejich povinnosti. Pojištěnec má (mimo výjimek) například právo na výběr zdravotní pojišťovny. Mezi povinnosti pojištěnce patří oznámit zdravotní pojišťovně skutečnosti rozhodné pro vznik nebo zánik povinnosti státu platit za něj pojistné. Za zaměstnance pl-

ní tuto povinnost zaměstnavatel – na základě zaměstnancova sdělení a předložení příslušného dokladu zaměstnavateli.

Podívejme se nyní blíže na správný postup zaměstnavatele nebo pojištěnce při řešení určitých situací v právních podmínkách zdravotního pojištění v roce 2024.

Pojistné se u pracovní smlouvy odvádí z každé částky příjmu

Vzhledem k tomu, že jsou takto zaměstnané osobě zúčtovány příjmy ze závislé činnosti zdaňované podle § 6 ZDP, zakládá tento pracovněprávní vztah vždy účast na zdravotním pojištění s povinností zaměstnavatele přihlásit osobu jako zaměstnance u zdravotní pojišťovny a platit pojistné podle zákona.

Na rozdíl od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není u pracovní smlouvy stanovena pro vznik účasti na zdravotním pojištění žádná hranice. To znamená, že pojistné se platí z jakékoli částky zúčtovaného příjmu, tedy i nižší než 4 000 Kč, případně i s potřebou dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ. Pokud by zaměstnání trvalo pouze po část kalendářního měsíce, musí být dodržena poměrná část minimálního vyměřovacího základu podle počtu kalendářních dnů trvání zaměstnání v příslušném kalendářním měsíci.

V zaměstnání musí být u zaměstnance dodržena minimální vymě-

řovací základ 18 900 Kč tehdy, pokud zaměstnání trvá po celý kalendářní měsíc, nebo musí být dodržena poměrná část tohoto minima. Toto neplatí, pokud zaměstnanec patří mezi některou z výjimek uvedených v § 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tedy je vyjmenován mezi osobami, u kterých zaměstnavatel nemusí minimum dodržet.

Povinnost zaměstnavatele zabezpečit odvod pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu vyplývá z ustanovení § 3 odst. 4 a odst. 6 z. č. 592/1992 Sb. Mimoto ustanovení § 3 odst. 9 téhož zákona taxativním výčtem vyjmenovává situace, kdy se minimální vyměřovací základ zaměstnance snižuje na poměrnou část podle počtu kalendářních dnů trvání dané skutečnosti. Konkrétně se jedná o tyto případy:

- zaměstnání netrvalo po celý rozhodné období kalendářního měsíce (zaměstnanec do zaměstnání nastoupil nebo toto ukončil v průběhu měsíce),
- zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci (např. nemoc),
- zaměstnanec se stal nebo přestal být v průběhu měsíce,
 - a) osobou, za kterou platí pojistné stát,
 - b) osobou s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, která je držitelem průkazu ZTP ne-

bo ZTP/P podle zvláštního právního předpisu,

- c) osobou, která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,
- d) osobou, která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.

Nedosažuje-li hrubý příjem zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci poměrné části minimálního vyměřovacího základu, a to podle počtu kalendářních dnů trvání příslušné skutečnosti, provádí zaměstnavatel dopočet (a následný doplatek) pojistného do této poměrné části minima. Například při skončení zaměstnání dne 10. 5. 2024 musí vyměřovací základ zaměstnance za měsíc květen činit alespoň 6 096,77 Kč, vypočteno jako $[(10 : 31) \times 18\,900]$.

Při výkonu funkce se pojistné odvádí z každé částky odměny a osobu vykonávající funkci nelze jako zaměstnance odhlásit, pokud za výkon funkce již nemá odměnu
Primárně vycházíme ze zásady, že **odměna za výkon funkce podléhá odvodu pojistného na zdravotní pojištění bez ohledu na její výši, neboť se jedná o příjem zdaňovaný podle § 6 ZDP.**

U těchto odměn však registrujeme ve zdravotním pojištění (co se týká výše odměny) v podstatě jedinou výjimku či specifickou situaci, vycházející z aplikace ustanovení § 5 písm. a) bodu 4 z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nedosažuje-li zúčtovaný hrubý příjem částky započitatelného příjmu 4 000 Kč, neplatí se pojistné u člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován. V tomto případě osoba není z pohledu zdravotního pojištění zaměstnancem, takže zaměstnavatel žádné povinnosti vůči zdravotní po-

jišťovně neplní a svůj pojistný vztah neboli pojištění u zdravotní pojišťovny, si dotyčná osoba sama řeší jiným zákonným způsobem.

Výkon funkce v orgánu družstva se vždy považuje za výkon práce pro družstvo, proto např. z příjmu funkcionáře družstva za vykonanou práci (není-li tento v pracovněprávním vztahu k družstvu) se pojistné odvádí pouze ze zúčtovaného příjmu **v částce 4 000 Kč a vyšší.** Kdyby však měl tento funkcionář v družstvu ještě příjem zakládající povinnost placení pojistného, odvádělo by se pojistné z úhrnu příjmů podle § 3 odst. 1 z. č. 592/1992 Sb., tedy i z odměny za výkon funkce nižší než 4 000 Kč, případně i s doplatkem a doplatkem pojistného do zákonného minima.

I když není osobě vykonávající funkci zúčtována odměna, nemůže ji zaměstnavatel jako zaměstnance odhlásit. S odkazem na ustanovení § 8 odst. 2 písm. i) z. č. 48/1997 Sb. může odhlášení proběhnout až ke dni skončení výkonu funkce.

Ve zdravotním pojištění se sčítají příjmy z více dohod u jednoho zaměstnavatele

Pro účel vzniku zaměstnání a posouzení osoby jako zaměstnance se ve zdravotním pojištění sčítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, případně i s přihlédnutím k povinnosti dodržet minimální vyměřovací základ 18 900 Kč při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc.

Naopak, v rámci kalendářního měsíce nelze sečíst příjem na dohodu o provedení práce maximálně 10 000 Kč (tato „rozhodná částka příjmu“ každopádně platí do 30. 6. 2024) s příjmem na dohodu o pracovní činnosti nanejvýš 3 999 Kč, ať už se jedná o příjmy u téhož zaměstnavatele nebo u různých zaměstnavatelů.

Zdravotní pojišťovně se oznamuje případný pracovní úraz

Podle § 45 odst. 4 zákona č. 48/1997 Sb. jsou zaměstnavatelé povinni zasílat příslušné zdravotní pojišťovně kopie záznamů o pracovních úrazech. Zaměstnavatel tyto kopie zasílá za uplynulý kalendářní měsíc najednou, vždy však nejpozději do pátého dne následujícího měsíce. **Při nesplnění této povinnosti může příslušná zdravotní pojišťovna uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 100 000 Kč.**

K výše uvedenému podotýkáme, že zaměstnavatel nemusí mít obavu z případného postihu ze strany zdravotní pojišťovny v situaci, kdy jí neoznámí povinnost státu platit pojistné z toho důvodu, že tuto důležitou informaci od zaměstnance neobdržel. V takovém případě je povinností pojištěnce (zaměstnance), aby on sám oznámil a dokladoval zdravotní pojišťovně počátek a také konec „státní kategorie“.

Pojištěnec jako zaměstnanec oznamuje zaměstnavateli některé důležité skutečnosti tak, aby byl zajištěn postup podle zákona

Co se týká placení pojistného, pak toto vždy odvádí zaměstnavatel, zaměstnanec si sám žádné pojistné nehradí. Ovšem kromě již zmíněné povinnosti pojištěnce jako zaměstnance sdělovat zaměstnavateli (případně zdravotní pojišťovně) skutečnosti rozhodné pro platbu pojistného státem je velmi důležité i oznamování změny zdravotní pojišťovny v průběhu zaměstnání.

Při nástupu do pracovního poměru (zaměstnání) má zaměstnanec povinnost sdělit zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn. Stejnou povinnost má i tehdy, stane-li se pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny v době trvání zaměstnání, kdy tuto povinnost splní do 8 dnů ode dne změny zdravotní pojišťovny. Přijetí těchto sdělení je zaměstnavatel povinen pojištěnci písemně potvrdit. Zaměstnavatel má právo požadovat na zaměstnanci nebo bývalém zaměstnanci úhradu penále, které případně zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným

§ 7 zákona č. 48/1997 Sb.

(1) Stát je plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za tyto pojištěnce:

- a) nezaopatřené děti, s výjimkou osob uvedených v § 2 odst. 1 písm. b) bodě 9 nebo 11; nezaopatřenost dítěte se posuzuje podle zákona o státní sociální podpoře;
- b) poživitele důchodů z důchodového pojištění, kterým byl přiznán důchod před 1. lednem 1993 podle předpisů České a Slovenské Federativní Republiky a po 31. prosinci 1992 podle předpisů České republiky. Za poživitele důchodu se pro účely tohoto zákona považuje osoba podle předchozí věty i v měsících, kdy jí podle předpisů o důchodovém pojištění výplata důchodu nenáleží;
- c) příjemce rodičovského příspěvku;
- d) ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění;
- e) uchazeče o zaměstnání včetně uchazečů o zaměstnání, kteří přijali krátkodobé zaměstnání;
- f) osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi a osoby s nimi společně posuzované, a to za podmínky, že nejsou podle potvrzení plátce dávky pomoci v hmotné nouzi v pracovním ani obdobném vztahu ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost, nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a nejde o poživitele starobního důchodu, invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, vdovského nebo vdoveckého důchodu, ani o poživitele rodičovského příspěvku nebo o nezaopatřené dítě,
- g) osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost), a osoby pečující o tyto osoby, a osoby pečující o osoby mladší 10 let, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost),
- h) osoby ve výkonu zabezpečovací detence nebo vazby, osoby ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osoby ve výkonu ústavního...

oznámením změny zdravotní pojišťovny pojištěncem (zaměstnancem). Vždy však lze o prominutí vyměřeného penále požádat.

Za studenta je vždy plátcem pojistného stát

Tato úvaha platí ve dvou situacích:

- 1) **Stát je plátcem pojistného za studenta do dovršení 26 let věku.** Taktéž musí být plynulá návaznost mezi jednotlivými studijními ročníky anebo například na ukončení studia na střední škole musí plynule navázat pokračování studia na vysoké škole. Takové tvrzení však neplatí univerzálně, neboť soustavou přípravou dítěte na budoucí povolání, a tedy „státní kategorií“ zdravotního pojištění není třeba dálkové studium na střední škole, je-li dítě po dobu studia výdělečně činné podle § 10 z. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, nebo má-li v době takového studia nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Zkrátka, aby byl za studenta plátcem pojistného stát, musí se jednat o soustavou přípravu na budoucí povolání v duchu ustanovení § 10 až 16 cit. zákona o státní sociální podpoře. Určité specifi-

- 2) Podle ustanovení § 7 odst. 1 písm. r) z. č. 48/1997 Sb. je stát plátcem pojistného **za osoby starší 26 let studující prvně v doktorském studijním programu** uskutečňovaném vysokou školou v České republice ve standardní době v prezenční formě studia, pokud nejsou zaměstnanci nebo osobami samostatně výdělečně činnými podle § 5 písm. a) resp. b) z. č. 48/1997 Sb. Za dobu studia se považuje také kalendářní měsíc, v němž osoba toto studium ukončila. Aby mohl být tento student zařazen u zdravotní pojišťovny do kategorie osob, za které platí pojistné stát, nesmí mj. tedy být z pohledu zdravotního pojištění zaměstnancem nebo osobou samostatně výdělečně činnou.

I když za pojištěnce platí pojistné stát, má ve zdravotním pojištění určité povinnosti, například při výkonu samostatné výdělečné činnosti

Pokud se osoba, za kterou platí pojistné stát, nenachází po celou dobu této evidence v žádné jiné kategorii zdravotního pojištění, má svůj pojistný vztah vyřešen a problém jí ve zdravotním pojištění nevznikne.

Je-li zaměstnána a vznikne jí (nebo zanikne) nárok na zařazení do kategorie osob, za které platí pojistné stát – například je zaměstnanci přiznán

I když není osobě vykonávající funkci zúčtována odměna, nemůže ji zaměstnavatel jako zaměstnance odhlásit.

kum představují například tzv. poslední prázdniny po ukončení studia na střední škole, na které již nenavazuje další studium, kdy soustavná příprava dítěte na budoucí povolání trvá i tehdy, pokud osoba (bývalý student) po celý příslušný kalendářní měsíc červenec nebo srpen nevykonává výdělečnou činnost podle § 10 cit. zákona o státní sociální podpoře nebo nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

některý z důchodů -, oznamuje tuto důležitou skutečnost svému zaměstnavateli. Pokud takto neučiní, anebo i tehdy, není-li zaměstnancem, musí tuto skutečnost oznámit zdravotní pojišťovně v osmidenní lhůtě sama. Když začne „státní pojištěnec“ podnikat, nemusí v prvním kalendářním roce své samostatné výdělečné činnosti platit zálohy na pojistné. Tyto však musí platit od měsíce podání Přehledu v následujícím kalendářním roce za předpokladu, že podle údajů v Přehledu dosáhne za předcházejí-

cí kalendářní rok kladného daňového základu. **Tato osoba nemusí při podnikání dodržet minimální vyměřovací základ, ale pojistné platí sazbou 13,5 % z 50 % daňového základu.** Zdravotní pojišťovně musí do osmi dnů oznámit zahájení a ukončení podnikání.

OSVČ je povinna podat zdravotní pojišťovně Přehled i tehdy, když nepodává daňové přiznání

Pokud pojištěnec vykazuje ve své samostatné výdělečné činnosti příjmy podle § 7 odst. 1 a 2 ZDP, považuje se ve zdravotním pojištění za OSVČ. **I když není povinen (zpravidla z důvodu nízkých příjmů) podat daňové přiznání, Přehled zdravotní pojišťovně být podán musí,** a to nejpozději do 8. dubna následujícího kalendářního roku – za rok 2023 do 8. dubna 2024.

V případě opravného nebo dodatečného daňového přiznání podává OSVČ zdravotní pojišťovně opravný Přehled o výši daňového základu Pokud OSVČ sděluje finančnímu úřadu nové nebo opravené údaje, nesmí především ve svém vlastním zájmu zapomenout v tomto směru na zdravotní pojišťovnu.

Podání opravného Přehledu je v právní úpravě zdravotního pojištění obsaženo v ustanovení § 24, v odstavcích 2 a 3 z. č. 592/1992 Sb. Jestliže dojde ke změně údajů o daňovém základu OSVČ, je OSVČ povinna ohlásit tyto změny zdravotní pojišťovně do osmi dnů ode dne, kdy se o nich dozvěděla, a do 30 dnů pak doplatit dlužné pojistné – taktéž ode dne, kdy se o změně dozvěděla. V rámci předávání údajů mezi finančními úřady a zdravotními pojišťovnami lze ze strany zdravotní pojišťovny snadno zjistit, zda OSVČ uvedla na podaném Přehledu správné údaje, tedy údaje, které se shodují s výší daňového základu uvedeného v daňovém přiznání. Tuto skutečnost si může zdravotní pojišťovna ověřit rovněž i fyzickým provedením kontroly, to znamená, že oklamání zdravotní pojišťovny je za této situace (nehledě na aktuálně desetiletou promlčecí dobu) prakticky vyloučeno.

Pro případ čerpání zdravotní péče v zahraničí mějte s sebou Evropský průkaz zdravotního pojištění (modrou kartičku vaší zdravotní pojišťovny) a určitě doporučujeme sjednání komerčního pojištění léčebných výloh

Na základě českého Evropského průkazu zdravotního pojištění mají čeští pojištěnci nárok na komplexní (plný) rozsah hrazených služeb na území České republiky. V zemích Evropské unie, ve státech Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko), ve Švýcarsku a také ve Spojeném království je jim z titulu tohoto průkazu poskytována tzv. nezbytná péče, kterou je péče poskytnutá s přihlédnutím k povaze dávek a předpokládané délce trvání pobytu, tedy z lékařského hlediska nezbytná a poskytovaná tak, aby cizí pojištěnec nebyl nucen odcestovat z příslušné země dříve, než zamýšlel, nebo dříve, než je toho schopen.

V některých případech se vám v těchto státech může stát, že po vás bude lékař vyžadovat zaplacení spoluúčasti stejně jako u místních občanů. **Na základě českého Evropského průkazu zdravotního pojištění vám tato spoluúčast nebude českou zdravotní pojišťovnou refundována.** Chcete-li se vyhnout nákladům za tuto spoluúčast nebo také nákladům za případný převoz zpět do České republiky, pak rozhodně doporučujeme sjednání **komerčního**

ho cestovního zdravotního pojištění (pojištění léčebných výloh), které – na rozdíl od nároků vycházejících z koordinčních nařízení Evropské unie – tyto náklady pokrývá.

SPLÁTKY A PENÁLE - Kromě států jsou plátcí pojistného ve zdravotním pojištění zaměstnavatelé a dále tzv. samoplátcí, kterými jsou osoby samostatně výdělečně činné a osoby bez zdanitelných příjmů. Někteří plátcí se například domnívají, že sjednáním splátkového kalendáře se snižuje i sazba penále.

Není tomu tak. Když zdravotní pojišťovna přistoupí ke sjednání splátkového kalendáře (což není její povinnost), nemá tato okolnost vliv na výši penále, jehož sazba do konce roku 2021 činila 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení. **Zákonem č. 286/2021 Sb. se od 1. 1. 2022 stanoví výše penále podle předpisů práva občanského o výši úroku z prodlení.**

Na místě není ani představa, že při podání žádosti o prominutí penále zdravotní pojišťovna zpravidla vždy nějakým způsobem žadateli vyhoví. Zdravotní pojišťovny individuálně rozhodují o každé podané žádosti a na prominutí nebo alespoň snížení vyměřeného penále není právní nárok.

Ing. Antonín Daněk

Odvody - aktuálně



Objednávejte na tel. čísle: 558731 125-127, 732 705 627, e-mail: abo@i-poradce.cz, www.i-poradce.cz nebo přes e-shop.