

**P
O
R
A
D
C
E**

12

**NEMOCENSKÉ
POJIŠTĚNÍ**

*zákon po novelách
s komentářem*

2024
29. ročník



Předplatné měsíčníku PORADCE 2025

- měsíčník 12x ročně přímo do schránky
- **novelizované zákony s komentářem**
- formát A5, cca 3 000 stran textu ročně barevně zvýrazněného
- **radý z oblasti účetnictví, daní, personalistiky, pracovního práva,...**
- **elektronický přístup k plnému textu všech předplacených publikací**
- **e-mailové noviny**
- **Zákony 2025 v ceně předplatného jsou sborníky I, II (na vyžádání), III, IV (na vyžádání), V**

NAVÍC ZÍSKÁTE:

- **Bonus 750 Kč** na libovolné produkty vydavatelství PORADCE
- **Písemné a telefonické poradenství** (daně, účetnictví, pracovní právo)
- **Daňový a plánovací kalendář** na rok 2025
- **Průvodce změnami** – pravidelný přehled změn a novinek
- **bonusová publikace:**
Daňové přiznání a Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění (vzory vyplněných příkladů daňových přiznání)

PORADCE

29. ročník – 2024/12

legislativa

■ ZÁKON O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Zákon č. 187/2006 Sb. s komentářem 2

JUDR. EVA DANDOVÁ

- » Úvodní ustanovení 6
- » Účast na pojištění 13
- » Dávky 31
- » Posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění 76
- » Organizace a provádění 106
- » Společná ustanovení 167
- » Přejícná a závěrečná ustanovení 172

téma

■ **Zaměstnanecké benefity** 196

ING. IVAN MACHÁČEK

poradenství

DANĚ A ÚČETNICTVÍ

■ **Rozdělení zisku a zdanění podílu na zisku** 208

VLADIMÍR HRUŠKA

■ **Krácení a úprava odpočtu daně** 218

ING. VÁCLAV BENDA

PERSONALISTIKA A MZDY

■ **Kontrola a sankce ze zdravotní pojiškovny** 231

ING. ANTONÍN DANĚK

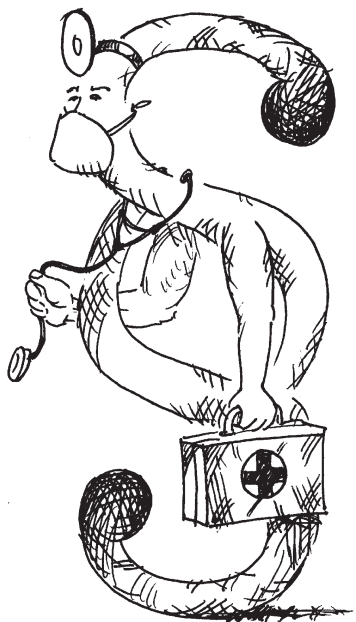
■ **Chyby a omyly při skončení pracovního poměru** 240

JUDR. LADISLAV JOUZA

Zákon o nemocenském pojištění

Zákon č. 187/2006 Sb. s komentářem

JUDr. Eva Dandová



Zákon o nemocenském pojištění je komplexní normou, která sjednotila nemocenské pojištění všech kategorií pojištěnců, hmotněprávní úpravu nemocenského pojištění, včetně posuzování zdravotního stavu pro účely tohoto pojištění i procesní pravidla pro organizaci a provádění nemocenského pojištění. Zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj, poskytování dlouhodobé péče a organizaci a provádění pojištění. Prováděním pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění. Zákon o nemocenském pojištění byl od r. 2006 do ledna 2024 celkem 85krát novelizován. K 1. lednu 2024 byl novelizován celkem 4 krát a velká změna nastane ještě 1. července 2024, kdy dojde k zavedení pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce.

Je všeobecně známo, že zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění nabyl účinnosti 1. ledna 2009. Nabytí účinnosti zákona bylo původně plánováno k datu 1. ledna 2007, tedy k datu nabytí účinnosti zákoníku práce č. 262/2006 Sb. oba zákony spojovala nová právní úprava zajištění v době dočasné pracovní neschopnosti. Zákoník práce obsahuje právní úpravu náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) po dobu trvání prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti a zákon o nemocenském pojištění zase poskytování dávek nemocenského až od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu, že se jednalo o „převratnou“ změnu, byla původně plánovaná účinnost zákona odložena nakonec o dva roky.

Sám zákon o nemocenském pojištění byl od r. 2006 celkem **85krát novelizován, naposledy k datu 1. ledna 2024:**

- **zákonem č. 277/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv,**
- **zákonem č. 321/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,**
- **zákonem č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů**
- **zákonem č. 412/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.**

Zákon č. 349/2023 Sb. má však dělenou účinnost a podstatné změny, které přináší do zákona o nemocenském pojištění, nabudou účinnosti až 1. července 2024. Jedná se o zavedení pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce.

Největší novela zákona o nemocenském pojištění však byla provedena již před 10 lety, a to zákonem č. 470/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012. Tato novela přinesla více jak 150 změn, které byly především legislativně technické a odstraňovaly některé nedostatky na základě zkušeností z praxe. Zásadní změnou, kterou tato novela přinesla, ale bylo rozšíření okruhu výdělečně činných osob, které jsou účastny na nemocenském pojištění při splnění podmínek daných zákonem. Šlo především o osoby činné na základě dohody o provedení práce a osoby, které jsou členy kolektivních orgánů. Tyto osoby byly spolu se svým zařazením mezi osoby nemocensky pojištěné zařazeny i mezi osoby důchodově pojištěné.

Z poslední doby jsou významné dvě novely zákona o nemocenském pojištění. První byla novela v r. 2017 (provedená zákonem č. 148/2017 Sb.), která s účinností od 1. 1. 2018 do právního řádu ČR zavedla novou dávku nemocenského pojištění **„dávka otcovské poporodní péče“**, pro kterou zákon o nemocenském pojištění zavedl legislativní zkratku „otcovská“.

Účelem této nové dávky je především posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podpora a motivace otců k zapojení se do péče o novorozené dítě a rozvoj vztahů v rámci rodiny a kompenzace ucházejícího příjmu otce z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu. Obdobné opatření bylo zavedeno i v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů.

Otcovská byla v letech 2019 až 2021 poskytována z nemocenského pojištění otci dítěte po dobu jednoho týdne. **Od 1. ledna 2022 se podpůrčí doba prodlužuje a dávka může být čerpána po 2 týdny. Nástup na otcovskou je možný v období 6 týdnů ode dne narození dítěte a výše této dávky za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.** Na dávku má nárok při splnění podmínek zaměstnanec a osoba samostatně výdělečně činná (nemocensky pojištěná), pokud je otcem dí-

těte nebo osobou, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Dne 1. června 2018 nabyl účinnosti zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Touto novelou zákona o nemocenském pojištění byla do systému nemocenského pojištění zavedena další dávka – **dlouhodobé ošetrovné**.

Cílem této dávky bylo finančně zajistit při splnění stanovených podmínek pojištěnce po dobu, po kterou nemůže vykonávat činnost, protože pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče. U dlouhodobého ošetrovného jsou ve srovnání s již existující dávkou nemocenského pojištění – ošetrovným – stanoveny odlišné podmínky nároku na dávku, odlišný okruh osob s nárokem na dávku a odlišná doba, po kterou bude dávka náležet. Z toho důvodu se také rozšířil okruh dávek náležejících z NP o tuto další dávku.

Zásadní podmínkou nároku na dlouhodobé ošetrovné je, že ošetřující nemocensky pojištěná

osoba (zaměstnanec, nebo osoba samostatně výdělečně činná), nevykonává po dobu poskytování dlouhodobé péče žádnou výdělečnou činnost, tedy ani činnost, která nezakládá účast na nemocenském pojištění. Dlouhodobá péče je péče poskytovaná v domácím prostředí. Pokud je ošetřovaná osoba přijata do nemocnice, není nárok na dlouhodobé ošetrovné po dobu jejího celodenního pobytu v nemocnici, a to ani v případě, jestliže by byla ze strany ošetřující osoby nadále poskytována hospitalizované osobě v určitém rozsahu péče i po dobu hospitalizace.

Vzhledem k tomu, že poskytování dlouhodobé péče ošetřované osobě je namáhavé, neboť tato péče je ze strany pojištěnce poskytována v průběhu celého dne (tedy i v noci) zákonodárce neumožňuje souběh dlouhodobé péče s výdělečnou činností. **Není možno vykonávat ani zaměstnání, z něhož není zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, například na základě dohody o provedení práce s příjmem do 10 000 Kč měsíčně.**

Všechny tyto změny jsou zapracovány do komentářů příslušných ustanovení.

Použité zkratky:

- **zákon** – zákon č. 262/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- **zákon o DP** – zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- **zákon o PSZ** – zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- **ZP** – zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
- **OZ** – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- **ZDP** – zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zpracováno podle právního stavu k 1. lednu 2024 s tím že jsou zapracovány změny, které přináší zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, které nabudou účinnosti 1. července 2024.

Upozornění:

V textu komentáře je používáno v praxi známé označení Okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ), přestože zákonem č. 412/2023 Sb. s účinností od 1. ledna 2024 byly „okresní správy sociálního zabezpečení“ nahrazeny „územními správami sociálního zabezpečení“ a „kontaktními pracovišti územních správ sociálního zabezpečení“.

Dne 1. lednem 2024 byly tímto zákonem zřízeny územní správy sociálního zabezpečení, které jsou správními úřady. Tyto územní správy mají stejnou věcnou působnost, jakou do 31. prosince 2024 měly okresní správy sociálního zabezpečení a prostřednictvím kontaktních pracovišť zabezpečují stejné úkoly jako dosud.

ČÁST PRVNÍ	ÚVODNÍ USTANOVENÍ	§ 1 – 4	6
ČÁST DRUHÁ	ÚČAST NA POJIŠTĚNÍ		
Hlava I	Okruh pojištěných osob	§ 5	13
Hlava II	Účast zaměstnanců na pojištění	§ 6 – 10	16
Hlava III	Účast osob samostatně výdělečně činných na pojištění	§ 11 – 13	19
ČÁST TŘETÍ	DÁVKY		
Hlava I	Obecné podmínky nároku na dávky a jejich výplatu	§ 14 – 17	31
Hlava II	Denní vyměřovací základ	§ 18 – 22	35
Hlava III	Nemocenské	§ 23 – 31	43
Hlava IV	Peněžitá pomoc v mateřství	§ 32 – 38	50
Hlava V	Otcovská	§ 38a – 38d	58
Hlava VI	Ošetřovné	§ 39 – 41	61
Hlava VII	Dlouhodobé ošetřovné	§ 41a – 41f	65
Hlava VIII	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	§ 42 – 44	70
Hlava IX	Společná ustanovení o dávkách	§ 45 – 52	72
ČÁST ČTVRTÁ	POSUZOVÁNÍ ZDRAVOTNÍHO STAVU PRO ÚČELY POJIŠTĚNÍ		
Hlava I	Základní ustanovení	§ 53 – 54	76
Hlava II	Posuzování dočasné pracovní neschopnosti	§ 55 – 65	77
Hlava III	Posuzování pracovní schopnosti po uplynutí podpůrní doby ...	§ 66	92
Hlava IV	Posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování peněžité pomoci v mateřství, otcovské, ošetřovného, dlouhodobého ošetřovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství	§ 67 – 73	92
Hlava V	Kontrola posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění ...	§ 74 – 75a	102
Hlava VI	Kontrola dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce	§ 76	104
Hlava VII	Součinnost poskytovatelů zdravotních služeb a fyzických a právnických osob	§ 77 – 78	104
Hlava VIII	Oprávnění orgánů nemocenského pojištění při porušování povinností lékařů při posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění	§ 79 – 80	105
ČÁST PÁTÁ	ORGANIZACE A PROVÁDĚNÍ		
Hlava I	Orgány nemocenského pojištění a jejich příslušnost k provádění pojištění	§ 81 – 83	106
Hlava II	Úkoly a oprávnění při provádění pojištění	§ 84 – 107	110
Hlava III	Vyplácení dávek	§ 108 – 112	130
Hlava IV	Sdělování údajů a informační systémy pojištění	§ 113 – 123b	137
Hlava V	Odpovědnost, sankce a přestupky v pojištění	§ 124 – 142	151
Hlava VI	Řízení ve věcech pojištění	§ 143 – 159	161
ČÁST ŠESTÁ	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	§ 160 – 167f	167
ČÁST SEDMÁ	PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ		
Hlava I	Přechodná ustanovení	§ 168 – 198	172
Hlava II	Závěrečná ustanovení	§ 199 – 201	178

ZÁKON č. 187/2006 Sb.,

o nemocenském pojištění

ve znění

zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 302/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 157/2010 Sb., zákona č. 166/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 169/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., nálezu ÚS č. 14/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 195/2017 Sb., zákona č. 259/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 92/2018 Sb., zákona č. 335/2018 Sb., zákona č. 111/2019 Sb., zákona č. 164/2019 Sb., zákona č. 277/2019 Sb., zákona č. 315/2019 Sb., zákona č. 255/2020 Sb., zákona č. 300/2020 Sb., zákona č. 438/2020 Sb., zákona č. 540/2020 Sb., zákona č. 136/2021 Sb., zákona č. 248/2021 Sb., zákona č. 261/2021 Sb., zákona č. 270/2021 Sb., zákona č. 326/2021 Sb., zákona č. 330/2021 Sb., zákona č. 417/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb., zákona č. 423/2022 Sb., zákona č. 75/2023 Sb., zákona č. 321/2023 Sb., **zákona č. 349/2023 Sb. a zákona č. 412/2023 Sb.**

(POSLEDNÍ ZMĚNY JSOU VYZNAČENY TUČNÝM PÍSMEM)

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

komentář k § 1

Zákon upravuje nemocenské pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ).

ČÁST PRVNÍ ÚVODNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Rozsah působnosti

(1) Tento zákon upravuje nemocenské pojištění (dále jen „pojištění“) pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování jiné fyzické osoby nebo péče o ni, poskytování dlouhodobé péče a organizaci a provádění pojištění. Prováděním pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění.

(2) Pojistné na pojištění upravuje zvláštní právní předpis¹⁾.

(3) Tento zákon se použije na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem Evropských společenství v oblasti pojištění²⁾.

DŮLEŽITĚ

Zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ

- **dočasné pracovní neschopnosti,**
- **nařízené karantény,**
- **těhotenství a mateřství,**
- **péče otce o dítě po jeho narození,**
- **ošetřování jiné fyzické osoby nebo péče o ni,**
- **poskytování dlouhodobé péče,**
- **organizaci a provádění pojištění.**

Nový systém nemocenského pojištění v zásadě převzal základní druhy peněžitých dávek z právní úpravy platné do konce roku 2008, tedy ze systému NP zaměstnanců (zejména ze zákona č. 54/1956 Sb. a zákona č. 88/1968 Sb.). Pouze došlo ke změně názvu podpory při ošetřování člena rodiny v ošetřovně. Jiná plnění, než čtyři dávky – nemocenské, mateřská, ošetřovná a vyrovnávací příspěvek – nebyly ze systému NP až do r. 2017 poskytovány.

¹⁾ Poznámky jsou uvedeny na str. 194.

Zásadní změnu pro systém dávek přinesl r. 2017, resp. r. 2018. Zákonem č. 148/2017 Sb. byla s účinností od 1. 2. 2018 zavedena do systému NP nová dávka otcovská a zákonem č. 310/2017 Sb., byla s účinností od 1. 6. 2018 zavedena do systému NP šestá dávka – dlouhodobé ošetřovné.

Kdo se považuje pro účely NP za zaměstnance stanoví § 5 tohoto zákona. Definici pojmu OSVČ obsahuje § 9 zákona o ZDP. Podle tohoto zákona **se za osobu samostatně výdělečně činnou se pro účely pojištění považuje osoba, která ukončila povinnou školní docházku a dosáhla věku aspoň 15 let a:**

- a) vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo
- b) spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona o daních z příjmů lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení

Zákon také v taxativním výčtu vymezuje, **co se rozumí samostatnou výdělečnou činností**. Zákon neupravuje placení pojistného na NP. Pojistné na NP platí zaměstnavatelé spolu s pojistným na důchodové pojištění a s příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. OSVČ platí od 1. 1. 2009 pojistné na NP a pojistné na důchodové pojištění zvlášť. Placení pojistného upravuje zákon o PSZ.

V odstavci 3 se potvrzuje nadřazenost předpisů ES nad naši vnitrostátní právní úpravou. Je-li právní vztah upraven předpisem ES, nelze na něj použít české právní předpisy. Předpisy ES koordinují v NP příslušnost k právním předpisům, to znamená, že určují příslušný stát, podle jehož předpisů bude pojištěna výdělečně činná osoba migrující mezi státy EU. V EU platí pravidlo, že táž osoba může být pojištěna pouze v jednom státě, i když vykonává činnost na území více států pro více zaměstnavatelů.

Předpisy ES zatím neurčují, jaké dávky by měly být z NP poskytovány, resp. v jaké výši a za jakých podmínek. Česká republika je však v NP vázána řadou úmluv, k nimž přistoupila. Tyto úmluvy obsahují minimální rozsah dávek, jejich výši i počet osob, které musí být účastny NP z celkového počtu výdělečně činných osob.

K zákonu o NP není vydána žádná prováděcí vyhláška, zákon tedy obsahuje kompletní úpravu NP. Zákon zrušil celkem 50 předpisů, záko-

nů a vyhlášek, z nichž nejznámější byly zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách a zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o příspěvcích na děti z nemocenského pojištění. Novým zákonem o NP došlo k sjednocení právní úpravy NP pro zaměstnance, pro osoby samostatně výdělečně činné, a i pro další skupiny osob (příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Bezpečnostní informační služby), jejichž účast na NP byla upravena zvláštními právními předpisy.

Ustanovení § 199 zákona sice obsahuje zmocnění, aby MPSV vydalo vyhlášku, v níž stanoví podrobnosti v souvislosti s uplatňováním nároku na dávku. MPSV však této možnosti nevyužilo.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v oblasti NP pouze každoročně zveřejňuje formou sdělení vyhlášeného ve Sbírce zákonů výši rozhodného příjmu pro účast na NP podle § 6 zákona a výši redukčních hranic pro výpočet denního vyměřovacího základu podle § 22 zákona.

Pro rok 2024 se jednalo o Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 313/2023 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2024.

§ 2

Účast na pojištění

Pojištění se účastní fyzické osoby

- a) povinně, jde-li o osoby uvedené v § 5 písm. a),
- b) dobrovolně, jde-li o osoby uvedené v § 5 písm. b) nebo o zahraniční zaměstnance [§ 3 písm. q)].

komentář k § 2

Účast na NP je povinná nebo dobrovolná.

Povinně jsou pojištěny osoby, které zákon v § 5 písm. a) řadí pod pojem „zaměstnanec“, pokud mohou být účastny NP. Zákon stanoví v § 6 až § 10 podmínky pro vznik a trvání NP zaměstnanců. Zaměstnanec, který nesplňuje zde stanovené podmínky účasti na NP, se může k NP dobrovolně přihlásit.

Dobrovolně mohou být účastny NP OSVČ a zahraniční zaměstnanci. Okruh osob, které se považují za OSVČ vymezuje § 9 zákona o ZDP. Podmínky pro vznik a trvání NP těchto osob jsou uvedeny v § 11 až § 13 zákona.

Podle § 3 písm. q) zákona se zahraničním zaměstnancem zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, je-li činný v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele.

§ 3

Vymezení některých pojmů

V tomto zákoně se rozumí

- a) pojištěncem fyzická osoba, která je účastna pojištění; za pojištěnce se považuje též fyzická osoba po zániku pojištění, pokud jí plyne ochranná lhůta (§ 15), uplatňuje nárok na dávku pojištění (dále jen „dávka“) nebo dávku pobírá,
- b) zaměstnavatelem právnická osoba nebo fyzická osoba, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, organizační složka státu, v níž jsou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, služební úřad, v němž je státní zaměstnanec zařazen k výkonu státní služby, věznice a vazební věznice (dále jen „věznice“), v nichž vykonává trest odnětí svobody odsouzený zařazený do práce, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, v nichž vykonává zabezpečovací detenci osoba zařazená do práce, a útvary, složky nebo jiné organizační části bezpečnostních sborů nebo ozbrojených sil České republiky, které vyplácejí příslušníkům bezpečnostních sborů³⁾ služební příjem nebo vojákům z povolání⁴⁾ služební plat a vojákům v záloze ve výkonu vojenské činné služby služné, popřípadě organizační složky státu nebo právnické osoby, v nichž jsou k plnění služebních úkolů vysláni příslušníci bezpečnostních sborů nebo zařazení vojáci z povolání nebo vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby, (dále jen „služební útvar“),
- c) sídlem zaměstnavatele
 1. u právnické osoby její sídlo nebo sídlo její organizační složky, která je zapsána v obchodním rejstříku, popřípadě v jiném zákonem určeném rejstříku nebo jiným zákonem upravené evidenci; sídlem organizační složky se rozumí adresa jejího umístění,
 2. u fyzické osoby místo jejího trvalého pobytu⁵⁾, a jde-li o cizince, místo hlášeného pobytu⁶⁾ v České republice; u osoby, která nemá hlášený ani trvalý pobyt v České republice, místo jejího podnikání na území České republiky a v případě, že taková osoba na území České republiky nepodniká, avšak zaměstnává pro svou potřebu zaměstnance, místo výkonu práce těchto zaměstnanců,
 3. u organizační složky státu a služebního úřadu jejich sídlo stanovené zvláštním právním předpisem, popřípadě statutem nebo obdobným předpisem,
 - d) mzdovou účtárnou útvar zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd nebo platů zaměstnanců; je-li zaměstnavatelem stát, rozumí se mzdovou účtárnou útvar příslušné organizační složky státu, ve kterém je vedena evidence platů,
 - e) započitatelným příjmem příjem, který se podle zvláštního právního předpisu¹⁾ zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na **nemocenské a** důchodové pojištění,
 - f) dosaženým příjmem započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci do kalendářního měsíce,
 - g) zaměstnáním činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny,
 - h) osobou samostatně výdělečně činnou fyzická osoba považovaná za osobu samostatně výdělečně činnou pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu⁷⁾,

- i) samostatnou výdělečnou činností činnost považovaná za samostatnou výdělečnou činnost pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu, a to včetně spolupráce při výkonu samostatné výdělečné činnosti⁸⁾,
- j) pojištěnou činností zaměstnání vykonávané za podmínek zakládajících účast na pojištění, samostatná výdělečná činnost, pokud se osoba samostatně výdělečně činná na základě výkonu této činnosti přihlásila k účasti na pojištění, a zaměstnání zahraničního zaměstnance, pokud se přihlásil k účasti na pojištění,
- k) podpůrčí dobou doba, po kterou má být podle tohoto zákona vyplácena dávka,
- l) sociální událostí, s níž tento zákon spojuje vznik nároku na dávku, vznik dočasné pracovní neschopnosti, nařízení karantény⁹⁾, vznik potřeby ošetřování nebo péče o fyzickou osobu v případech uvedených v § 39, vznik potřeby dlouhodobé péče, nástup na peněžitou pomoc v mateřství, nástup na dávku otcovské poporodní péče a převedení zaměstnankyně na jinou práci, státní zaměstnankyně na jiné služební místo nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo,
- m) porodem takové ukončení těhotenství, při kterém je do matriky narození zapsáno narození dítěte,
- n) domáckým zaměstnancem zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují,
- o) smluvním zaměstnancem zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (dále jen „zahraniční zaměstnavatel“), je-li činný v České republice u smluvního zaměstnavatele,
- p) smluvním zaměstnavatelem právnická nebo fyzická osoba, která má ve smyslu písmene c) sídlo na území České republiky a u níž jsou v České republice činní zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele považováni v České re-
- publice za smluvní zaměstnance, pokud podle smlouvy uzavřené se zahraničním zaměstnavatelem jsou příjmy smluvních zaměstnanců vypláceny smluvním zaměstnavatelem nebo jsou smluvním zaměstnavatelem uhrazovány zahraničnímu zaměstnavateli,
- q) zahraničním zaměstnancem zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, je-li činný v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele,
- r) státem, s nímž Česká republika uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, mimo těchto států též členské státy Evropské unie,
- s) členským státem Evropské unie též stát, který není členem Evropské unie, avšak aplikuje předpisy Evropské unie o koordinaci systémů sociálního zabezpečení¹⁰⁾,
- t) mezinárodní smlouvou o sociálním zabezpečení smlouva o sociálním zabezpečení, která obsahuje ustanovení o používání právních předpisů při výdělečné činnosti na území druhého smluvního státu.
- u) otcem dítěte muž zapsaný jako otec dítěte do knihy narození⁸¹⁾,
- v) domácností společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby; v případě svěření dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče³⁰⁾ obou rodičů se za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů,
- w) práci práce, pracovní nebo obdobná činnost, funkce nebo služba,
- x) dobou zaměstnání období od počátku výkonu činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele do konce období, v němž tato činnost měla nebo mohla být vykonávána.

k omentář k § 3

Předchozí ustanovení § 2 zákona hovoří o pojištění fyzických osob, kterými mohou být zaměstnanci a OSVČ.

Písmeno a) zavádí pro tyto osoby souhrnný termín „pojištěnec“. Obsah pojmu „zaměstnanec“, tedy osoby, které vykonávají výdělečnou činnost, vymezuje zákon v taxativním výčtu v § 5.

V ustanovení § 5 jsou v bodech 1 až 21 uvedených více jak 30 pracovních vztahů, z nichž mohou být osoby, které na základě nich pracují, účastny NP. V bodě 22 jsou uvedeny osoby, které se považují za zaměstnance bez ohledu na pracovní vztah, na jehož základě vykonávají pro zaměstnavatele práci.

Zaměstnanec ale může a také nemusí být z této činnosti účasten NP. Zákon zavádí v § 7 minimální hranici pro účast na NP, pro tzv. pojištění malého rozsahu. **V roce 2024 tato hranice činí 4 000 Kč.** Proto se v praxi může stát, že zaměstnanec může mít sjednán řádný pracovní poměr na dobu neurčitou, ovšem na zkrácený úvazek a jeho měsíční příjem nepřesahuje uvedenou částku **4 000 Kč**, takže i když jej zákon řadí do kategorie zaměstnanců, účasten NP nebude.

Za pojištěnce podle předmětného písm. a) považuje i osoba, které plyne účast na NP z tzv. ochranné lhůty podle § 15 zákona (zpravidla 7 kalendářních dnů), nebo pokud po skončení NP pobírá dávku NP anebo uplatnila nárok na dávku po skončení zaměstnání (účasti na NP) na základě žádosti, o které je rozhodováno.

Zákon používá kromě pojmu „zaměstnanec“ ještě pojmu „zaměstnanec účastný na nemocenském pojištění“, a to v případech, kdy se konkrétní ustanovení zákona vztahuje pouze na zaměstnance a nikoliv na OSVČ.

Dále se v zákoně používá i termín „zaměstnaná osoba“. Definici tohoto pojmu obsahuje ustanovení § 82 odst. 1 písm. a) zákona. Zaměstnanou osobou jsou zaměstnanci a OSVČ, kteří jsou účastni NP a jejichž NP provádí **OSSZ**. Zaměstnanou osobou proto nejsou příslušníci ozbrojených sil, osoby ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody, protože jejich NP provádějí ministerstvo vnitra, ministerstvo obrany nebo ministerstvo spravedlnosti.

Při výkladu zákona je třeba odlišovat pojmy „pojištěnec“ a „zaměstnanec“. Pokud zákon užívá pojmu „pojištěnec“ má na mysli zaměstnance i OSVČ. Ustanovení, které užívá pojem „zaměstnanec“ se dotýká pouze zaměstnanců a nikoliv OSVČ. Např. v ustanovení § 39 odst. 1 zákona se stanoví „Nárok na ošetřovné má zaměstnanec...“. To znamená, že na ošetřovné nemá nárok OSVČ. Naopak v ustanovení § 32 odst. 1 zákona je uvedeno, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství má pojištěnec

nebo pojištěnka. Zákonodárce tím rozumí, jak zaměstnanec, tak OSVČ.

Definici pojmu OSVČ obsahuje písm. h) tohoto ustanovení, nicméně odkazuje na § 9 zákona o ZDP.

Písmeno b) definuje pojem zaměstnavatel.

Jak je v pracovním právu i v právu sociálního zabezpečení pravidlem, pod pojem zaměstnavatel se řadí každá právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává alespoň 1 zaměstnance za podmínek stanovených v § 5 písm. a) zákona. Podmínka účasti na NP tohoto zaměstnance stanovená není, zaměstnavatelem je tedy i osoba, která zaměstnává zaměstnance, který není účasten NP.

Písmeno c) vymezuje sídlo zaměstnavatele

a přitom rozlišuje zaměstnavatele – právnické osoby, zaměstnavatele – fyzické osoby, zaměstnavatele – fyzické osoby cizince a organizační složky státu a služební úřady. To je důležité pro místní příslušnost zaměstnavatele ve vztahu k příslušné OSSZ.

Písmeno d) definuje pojem „mzdová účtárna“.

Mzdovou účtárnou je sídlo právnické nebo fyzické osoby, která na základě smlouvy zpracovává pro zaměstnavatele mzdou agendu, tedy řeší veškeré operace i v rámci NP.

Písmeno e) definuje pojem „započítatelný příjem“,

a to opět odkazem na zvláštní zákon. V tomto případě se jedná o ustanovení § 5 zákona o PSZ. Podle něj zjednodušeně je vyměřovacím základem zaměstnance úhrn příjmů, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na důchodovém a nemocenském pojištění.

Písmeno f) definuje pojem „dosažený příjem“

jako příjem zúčtovaný zaměstnanci v příslušném kalendářním měsíci a podléhající. Jedná se o příjem vykázaný v příslušné mzdové evidenci zaměstnavatele v daném kalendářním měsíci. Za příjem se považuje mzda nebo plat, příp. odměna z dohody o pracovní činnosti zaměstnance podle ZP, který byl v příslušném měsíci zaměstnanci zahrnut do základu daně. Účast zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce se řídí zvláštním režimem – **§ 7a zákona a od 1. 7. 2024 novými speciálními ustanoveními § 7a a § 7b zákona.**

V praxi je třeba rozlišovat pojem „sjednaný příjem“ a „dosažený příjem“. Sjednaný příjem je příjem, který zaměstnanec sjednal se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě nebo který mu byl stanoven mzdovým/platovým výměrem na základě mzdového/platového předpisu zaměstnavatele. Dosažený příjem je příjem skutečně dosažený a zúčtovaný v příslušném kalendářním měsíci.

Podle výše sjednaného příjmu se dělí zaměstnanci (s výjimkou zaměstnanců konajících práci na základě dohody o provedení práce) na zaměstnání malého rozsahu a na ostatní zaměstnání. Podle výše dosaženého příjmu v kalendářním měsíci se určuje, zda ze zaměstnání malého rozsahu nebo z dohody o provedení práce je zaměstnanec v daném kalendářním měsíci účasten NP nebo ne.

Písmeno g) definuje pojem „zaměstnání“.

Do 31. 12. 2013 se za zaměstnání považoval právní vztah, na jehož základě zaměstnanec pracoval. Dne 1. 1. 2014 nabylo účinnosti zákonné opatření Senátu č. 344/2013 Sb., které provedlo v zákoně dosti zásadní změny. Předně stanovilo, že za zaměstnance se již nebudou považovat pouze osoby činné na základě konkrétního právního vztahu výslovně uvedené v zákoně, ale za zaměstnance se budou považovat i další osoby, jejichž příjem podléhá zdanění daní ze závislé činnosti a není od daně osvobozen. Za zaměstnání se již proto nepovažuje pouze konkrétní pracovní vztah. Při splnění stanovených podmínek jsou nemocenského pojištění účastny osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti podléhající dani z příjmů fyzických osob.

Zároveň bylo stanoveno, že za zaměstnání schopné založit účast na nemocenském pojištění je považováno i takové zaměstnání, z něhož plynou příjmy, které nepodléhají zdanění v ČR. Tím je zajištěno, že **zaměstnanec, který takové zaměstnání vykonává, je v ČR účasten nemocenského pojištění, samozřejmě za předpokladu, že splní podmínku místa výkonu zaměstnání.**

Písmeno h) definuje pojem „OSVČ“ odkazem na ustanovení § 9 zákona o ZDP. Za osobu samostatně výdělečně činnou se pro účely pojištění považuje osoba, která ukončila povinnou školní docházku a dosáhla věku aspoň 15 let a vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnos-

ti, pokud podle zákona o daních z příjmů lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení. Pro účast na NP nestačí vlastnit živnostenský list, OSVČ musí skutečně vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. V praxi se stává, že OSVČ ukončí k 31. 12. svou výdělečnou činnost, v následujícím kalendářním roce po skončení této výdělečné činnosti obdrží od zákazníků sjednanou odměnu, příjem. Tento příjem však sám o sobě nezakládá účast na NP.

Písmeno i) definuje pojem „samostatná výdělečná činnost“ opět odkazem na ustanovení § 7 zákona o ZDP. V tomto případě se jedná o ustanovení § 9 odst. 3 zákona o ZDP, které v taxativním výčtu vyjmenovává činnosti, které se rozumí pro účely důchodového a nemocenského pojištění za samostatnou výdělečnou činnost.

Písmeno j) definuje pojem „pojištěná činnost“ jako činnost zakládající účast na NP. Z ustanovení § 2 zákona vyplývá, že účast na NP je povinná nebo dobrovolná. Povinně je pojištěn pro účely NP zaměstnanec. OSVČ a zahraniční zaměstnanci se přihlašují k NP dobrovolně.

Písmeno k) definuje pojem „podpůrčí doba“. Podpůrčí doba je doba, po kterou lze poskytovat dávky NP. Zákon u jednotlivých dávek stanoví podpůrčí dobu odlišně (s výjimkou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, který podle § 42 zákona náleží do doby převedení zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo mateřství).

DŮLEŽITÉ

Podpůrčí doba činí:

- **u nemocenského** (§ 26 až § 28 zákona) – zpravidla 380 kalendářních dnů od vzniku dočasné pracovní neschopnosti, včetně zápočtu předchozí doby trvání dočasné pracovní neschopnosti,
- **u ošetrovného** (§ 40 zákona) – až 9 nebo až 16 kalendářních dnů,
- **u peněžité pomoci v mateřství** (§ 33 zákona) – zpravidla 28 týdnů a v případě porodu dvou a více dětí 37 týdnů,
- **u dlouhodobého ošetrovného** (§ 41e zákona) – až 90 kalendářních dnů,
- **u otcovské** (§ 38b zákona) – 2 týdny.

Písmeno l) definuje pojem „sociální událost“ jako okamžik, s kterým se spojuje zjišťování nároku na dávku NP. Okamžik vzniku sociální události je rozhodný pro zjištění, zda dotyčná osoba je vůbec účastna NP, jaké je rozhodné období nebo jaký je denní vyměřovací základ pro výpočet příslušné dávky NP. V praxi to je vznik dočasné pracovní neschopnosti, nařízení karantény, vznik potřeby ošetřování nebo péče o fyzickou osobu v případech uvedených v § 39 zákona, vznik potřeby dlouhodobé péče, nástup na peněžitou pomoc v mateřství, nástup na dávku otcovské poporodní péče a převedení zaměstnankyně na jinou práci, státní zaměstnankyně na jiné služební místo nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo.

Písmeno m) definuje pojem „porod“ jako ukončení těhotenství porodem živého dítěte zapsaného do matriky podle zákona č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení.

Písmeno n) definuje pojem „domácký zaměstnanec“ jako zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Tento pojem užíval starý zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Nyní platný ZP jej opustil, přestože v § 317 ZP upravuje pracovněprávní vztahy těchto zaměstnanců. Pro domáckého zaměstnance platí v ustanovení § 30 zákona omezení výše nemocenského.

Písmeno o) definuje pojem „smluvní zaměstnanec“. Smluvním zaměstnancem se rozumí:

- zaměstnanec, který pracuje v ČR,
- zaměstnanec, jehož zaměstnavatel má sídlo v tzv. nesmluvní cizině (tj. tzv. „třetím“ státě – státě, který není státem EU nebo státem, s nímž ČR uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení,
- zaměstnanec, jehož zahraniční zaměstnavatel jej pronajal smluvnímu zaměstnavateli (který má sídlo v ČR) na základě smlouvy.

Smluvním zaměstnancem nemůže být zaměstnanec zaměstnavatele, který má sídlo v některém státě EU nebo ve státě, s kterým má ČR uzavřenou smlouvu o sociálním pojištění.

Bude-li smluvní zaměstnanec účasten NP v ČR, musí smluvní zaměstnavatel z jeho příjmů odvádět na sociální zabezpečení v ČR, musí jej přihlásit

na OSSZ do rejstříku pojištěnců, přijímat od něj žádosti o dávky NP a platit mu stejně jako běžný zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP za dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Písmeno p) definuje pojem „smluvní zaměstnavatel“. Smluvní zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která má sídlo na území ČR a u níž jsou v ČR činní zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele považováni v ČR za smluvní zaměstnance. Smluvní zaměstnavatel má v sociálním pojištění stejné povinnosti jako běžný zaměstnavatel.

Písmeno q) definuje pojem „zahraniční zaměstnanec“. Na rozdíl od zaměstnance a od smluvního zaměstnance zahraniční zaměstnanec pracuje v ČR výhradně pro svého zahraničního zaměstnavatele, který má sídlo v tzv. třetím státě – státě, který není státem EU nebo státem, s nímž ČR uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení. Zahraniční zaměstnavatel nemá s žádným zaměstnavatelem v ČR smlouvu o půjčení nebo pronajmutí zaměstnance.

Písmeno r) definuje pojem „stát“. Jde o stát, s nímž ČR uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení a o členský stát EU,

Písmeno s) zařazuje pod pojem členský stát EU též státy, které nejsou členy EU, avšak aplikuje předpisy EU o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Jde o Švýcarsko, Norsko, Lichtenštejnsko a Island.

Písmeno t) definuje pojem „mezinárodní smlouva“ jako smlouvu o sociálním zabezpečení, která obsahuje ustanovení o používání právních předpisů při výdělečné činnosti na území druhého smluvního státu. Jejich seznam je zveřejněn na webových stránkách MPSV www.mpsv.cz/web/cz/dvoustranne-smlouvy-o-socialnim-zabezpeci.

Písmeno u) definuje pojem „otec dítěte“. Jde o muže zapsaného v knize narození jako otec dítěte.

Písmeno v) definuje pojem „domácnost“. Tento pojem byl ve starých předpisech zrušených OZ definován, nicméně nyní platný OZ definici tohoto pojmu neobsahuje. Zákon definuje tento pojem pro své potřeby. Jedná se především o určení osob, které žijí spolu v domácnosti a mají nárok podle § 32 zákona na ošetrovné nebo podle § 41a zákona na dlouhodobé ošetrovné. Podmínka do-

mácnosti se zjišťuje také v případě, zemřel-li pojištěnec po vzniku nároku na dávku. V tom případě podle § 51 zákona přechází nárok na výplatu částek dávky, které nebyly pojištěnci vyplaceny, postupně na manžela (manželku), děti a rodiče, jestliže žili s pojištěncem v době jeho smrti v domácnosti.

V případě svěření dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče obou rodičů se za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů.

Písmeno w) vysvětluje pojem „práce“ jako jakoukoliv činnost ro zaměstnavatele, tedy i výkon funkce.

Písmeno x) definuje pojem „doba zaměstnání“ jako období od počátku výkonu činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele do konce období, v němž tato činnost měla nebo mohla být vykonávána. To je důležité pro výklad § 5 zákona, který za zaměstnance považuje pouze taxativně vyjmenované osoby v době zaměstnání. Za zaměstnance nemůže být považována osoba, která nenastoupila do práce, byť má řádně uzavřenou pracovní smlouvu. Vznik a zánik NP zaměstnanců je upraven v § 10 zákona.

§ 4

Druhy dávek

Z pojištění se poskytují tyto dávky:

- nemocenské,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- dávka otcovské poporodní péče (dále jen „otcovská“),

Dosavadní písmena c) a d) se označují jako písmena d) a e).]

- ošetřovné,
- dlouhodobé ošetřovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

k omentář k § 4

Ustanovení vyjmenovává šest dávek NP. Nyní platný zákon v zásadě převzal základní druhy peněžitých dávek z právní úpravy platné do konce roku 2008, tedy ze systému NP zaměstnanců (zejména ze zákona č. 54/1956 Sb. a zákona č. 88/1968 Sb.). Pouze došlo ke změně názvu podpory při ošetřování člena rodiny v ošetřovné. Jiná plnění, než čty-

ři dávky – nemocenské, mateřská, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek – nebyly ze systému NP až do r. 2017 poskytovány.

Zásadní změnu pro systém dávek přinesl r. 2017, resp. r. 2018. Zákonem č. 148/2017 Sb. byla s účinností od 1. 2. 2018 zavedena do systému NP nová dávka otcovská a zákonem č. 310/2017 Sb., byla s účinností od 1. 6. 2018 zavedena do systému NP šestá dávka – dlouhodobé ošetřovné.

Někteří pojištěnci nemají nárok na ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tak např. zaměstnancům, jejichž zaměstnání se považuje za zaměstnání malého rozsahu nebo pracují na základě dohody o provedení práce, náleží z NP jen nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství a otcovská. Kdo nemá nárok na ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné, i když je zaměstnancem a je účasten NP je uvedeno v ustanovení § 39 odst. 5 a v § 41c odst. 1 zákona.

ČÁST DRUHÁ ÚČAST NA POJIŠTĚNÍ

HLAVA I

OKRUH POJIŠTĚNÝCH OSOB

§ 5

Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastní:

- zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumí
 - zaměstnanci v pracovním poměru,
 - příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace³⁾, vojáci z povolání⁴⁾ a vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby⁸⁰⁾ (dále jen „příslušníci“),
- státní zaměstnanci podle zákona o státní službě,
- členové družstva, jestliže mimo pracovní právní vztah vykonávají pro družstvo práci,
- zaměstnanci činní na základě dohody

- o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,
6. pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů,
 7. soudci,
 8. členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolení do funkcí, jež zastupitelstvo určilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,
 9. poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu Parlamentu České republiky,
 10. členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členové Rady Energetického regulačního úřadu, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, finanční arbitři, zástupce finančního arbitra, Veřejný ochránce práv a zástupce Veřejného ochránce práv,
 11. fyzické osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny do funkce vedoucího správního úřadu nebo do funkce statutárního orgánu právnické osoby zřízené zvláštním zákonem¹⁹⁾, popřípadě do funkce zástupce tohoto vedoucího nebo statutárního orgánu, pokud je tímto vedoucím nebo statutárním orgánem pouze jediná osoba, a jmenováním nebo volbou těmito osobám nevznikl pracovní nebo služební poměr, a fyzické osoby, které podle zvláštního zákona vykonávají veřejnou funkci mimo pracovní nebo služební poměr, pokud se na jejich pracovní vztah vztahuje ve stanoveném rozsahu zákoník práce a nejsou uvedeny v bodech 7 až 10 a 18,
 12. dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
 13. osoby pečující o dítě a osoby, které jsou vedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí¹³⁾ (dále jen „osoba pečující a osoba v evidenci“),
 14. odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce,
 15. osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik,
 16. společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, a ředitelé obecně prospěšné společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci,
 17. prokuristé,
 18. členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří nejsou uvedeni v bodech 1 až 10, 20 a 21,
 19. likvidátoři,
 20. vedoucí organizačních složek právnické osoby uvedených v § 167c, jejichž místo výkonu práce je trvale v České republice,
 21. osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení,
 22. fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,
- v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu⁷⁵⁾ a nejsou od této daně osvobozeny,
- b) osoby samostatně výdělečně činné.

komentář k § 5

Zákon přiznává účast na NP (za splnění stanovených podmínek) zaměstnancům a OSVČ. V písmenu a) tohoto ustanovení jsou vyjmenovány osoby, které řadí zákon pod pojem „zaměstnanec“ a v písmenu b) OSVČ.

V bodech 1 až 21 je uvedeno více než 30 pracovních vztahů, z nichž mohou být osoby, které na základě nich pracují, účastny NP. To je rozdíl mezi sociálním (nemocenským a důchodovým) pojištěním a zdravotním pojištěním. V sociálním pojištění je okruh pojištěných osob taxativně vymezen výčtem pracovních vztahů (např. členové družstva v družstvech, kde podmínkou členství je jejich pracovní vztah k družstvu, jestliže mimo pracovní právní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jim odměňováni) a ve zdravotním pojištění je vymezen vazbou na zdanitelný příjem.

Do konce r. 2011 mohli být jednatele s. r. o., komanditisté komanditních společností a členové družstev činní v orgánech družstva, pokud u těchto členů družstev výkonem činnosti v orgánu družstva nebyla splněna podmínka pracovního vztahu k družstvu účastni pouze důchodového pojištění. Nyní jsou i účastni NP.

Pro praxi je důležité, že osoby uvedené v bodech 1 až 22 se pro účely tohoto zákona považují za zaměstnance pouze v případě, že splňují podmínku uvedenou v dovětku ustanovení, a to, že zaměstnanci jsou v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu a nejsou od této daně osvobozeny.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnancem se pro účely tohoto zákona rozumí osoba v době zaměstnání, jestliže v souvislosti se zaměstnáním:

- jí plynou nebo by jí mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, bez ohledu na to, zda jde o příjmy za práci, nebo o jiné příjmy,
- tyto příjmy jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti podle ZDP.

Dobou zaměstnání se rozumí období od vstupu do zaměstnání do jeho skončení. Aby

nebylo pochyb o tom, že za zaměstnance je považován zaměstnanec i v době, v níž nemá příjmy např. z důvodu nepřetržitého odpočinku v týdnu (klasicky sobota a neděle u zaměstnanců pracujících v rozvržené pracovní době od pondělí do pátku) nebo z důvodu některé překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená apod.).

U zaměstnanců, kteří pracují v ČR pro zaměstnavatele se sídlem v ČR, se za příjmy, které plynou v souvislosti se zaměstnáním, považují jen takové příjmy, které jsou předmětem daně ze závislé činnosti podle ZDP a nejsou od daně osvobozeny. Podle koordinačních nařízení EU a podle mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení může být v ČR považován za zaměstnance podle tohoto zákona i zaměstnanec, který pracuje na území jiného státu, a jeho příjmy jsou zdaňovány podle předpisů tohoto státu, na jehož území pracuje. Z toho důvodu je v dovětku písm. a) uvedeno, že za zaměstnance se považuje i osoba, které plynou nebo by mohly plynout příjmy, které by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně podle ZDP.

Uvádění konkrétních pracovních vztahů v bodech 1 až 21 tento zákon převzal ze staré právní úpravy, aby ukázal její provázanost. Jinak by samozřejmě stačila definice zaměstnance v bodě 22.

Důležité je upozornit, že **za zaměstnance se nepovažují členové zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří jsou odměňováni jako neuvolnění členové zastupitelstva.** Z odměn neuvolněných zastupitelů se neplatí pojistné na sociální zabezpečení. Tato výjimka vyplývá z bodu 22.

Do příjmů ze závislé činnosti se zahrnuje nejen odměna za vykonanou práci, ale i další plnění, která bezprostředně nesouvisí s výkonem činnosti, ale zaměstnavatel jim je poskytl v souvislosti s výkonem zaměstnání – např. odstupné.

Bod 3 – státní zaměstnanci se řídí zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, který nabyl účinnosti 1. 1. 2015. Do služebního poměru byli přijímáni po 30. 6. 2015, pro tento zákon jsou zaměstnanci.

Bod 4 – člen družstva, který je členem představenstva nebo jiného kolektivního orgánu družstva splňuje podmínky bodu 4 i bodu 18 tohoto ustanovení. Přednost má speciální úprava v bodě 4 před obecnou úpravou v bodě 18.

Bod 8 – podle tohoto ustanovení **mohou být NP účastní pouze členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolení do funkcí, jež zastupitelstvo určilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni.**

Neuvolnění členové zastupitelstev nejsou NP, i když zastupitelstvo je de facto kolektivní orgán právnické osoby. Bod 22 však zdůrazňuje tuto výjimku – „s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni“.

Výkon funkce člena zastupitelstva je považován ve smyslu § 8 zákona o výkon zaměstnání. V případě, že dotyčný zastává souběžně více funkcí (v zastupitelstvu, radě komisi apod.) pro tentýž orgán, počítají se mu pro účely NP jeho odměny.

Bod 16 – u společníka s. r. o. se musí v praxi důsledně rozlišovat, zda má/nemá odměnu a zda vykonává/nevykonává pro společnost další práci a podle toho určit zda je/není účasten NP a případně z kolika činností.

Bod 18 – za členy kolektivního orgánu právnické osoby se považují jak členové povinně zřizovaných kolektivních orgánů [zejména podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)], tak členové kolektivních orgánů zřizovaných zaměstnavateli k různým účelům bez opory v právním předpisu.

Za kolektivní orgán se ve smyslu tohoto ustanovení nepovažuje výkon funkce člena zastupitelstva územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy. Zde se právní úprava řídí bodem 22.

Pokud však je fyzická osoba členem např. komise obce a není členem zastupitelstva, pak její případná pravidelná odměna (je-li vyšší **4 000 Kč měsíčně**) za výkon funkce zakládá účast na NP.

Bod 20 – vedoucí organizační složky právnické osoby vykonává činnost v ČR v organizač-

ní složce zaměstnavatele, který má sídlo v tzv. třetí zemi (není to stát EU ani stát, s kterým má ČR uzavřenou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení) a s touto organizační složkou nemá uzavřen žádný pracovněprávní vztah. Pokud je tato složka zapsána v obchodním rejstříku, plní úkoly zaměstnavatele podle § 167c zákona o vedoucích zaměstnanců této právnické osoby, jejichž místo výkonu práce je trvale v **ČR**.

Bod 21 – právní úprava souvisí s § 441 a násl. OZ, podle kterého se ustavuje **zmocněnec a** pověřuje se zcela nebo zčásti obchodním vedením společnosti. Pokud nemá na tuto funkci uzavřen klasický pracovněprávní vztah a pobírá odměnu z titulu smlouvy o zastoupení, je považován pro účely tohoto zákona za zaměstnance.

Bod 22 – vložilo do zákona zákonné opatření Senátu č. 344/2013 Sb., o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů. O výjimce ve vztahu k zastupitelům územně samosprávných celků viz komentář k bodu 8.

Dovětek písmena a) – byl přijat též zákoným opatření Senátu č. 344/2013 Sb. Jak vyplývá z předchozího, do okruhu NP osob **jako zaměstnanci jsou zahrnuti všechny osoby, které mají příjem ze závislé činnosti**. Vzhledem k tomu, do okruhu nemocensky pojištěných osob jsou pojištěnci zařazeni výčtovou metodou, a také z důvodu právní jistoty byl ponechán dosavadní výčet, který byl doplněn o obecnou kategorii pojištěnců v bodě 22 a stanovena společná podmínka vyjádřená v závěrečné části ustanovení písmene a).

HLAVA II ÚČAST ZAMĚSTNANCŮ NA POJIŠTĚNÍ

§ 6

Podmínky účasti zaměstnanců na pojištění

(1) Zaměstnanci jsou účastní pojištění, jestliže
a) vykonávají zaměstnání

1. na území České republiky; za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice, nebo

2. v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně účastní důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie, a

b) sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen „rozhodný příjem“).

(2) Rozhodný příjem činí 2 000 Kč. Částka rozhodného příjmu se zvýší od 1. ledna kalendářního roku, pokud jedna desetina součinu všeobecného vyměřovacího základu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění, který o dva roky předchází tomuto kalendářnímu roku, a přepočítacího koeficientu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu bude po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů vyšší než dosud platná částka rozhodného příjmu; rozhodný příjem se stanoví ve výši této desetininy po tomto zaokrouhlení. Výši rozhodného příjmu stanoveného podle věty druhé vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

(3) Zahraniční zaměstnanec je účasten pojištění, pokud je podle zákona o důchodovém pojištění dobrovolně účasten důchodového pojištění jako zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele²³⁾ a na předepsaném tiskopisu se přihlásil k pojištění.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se nevztahují na zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce.

k omentář k § 6

Podmínky účasti zaměstnanců [osob vyjmenovaných v § 5 písm. a) zákona] **na NP jsou dvě – výkon zaměstnání a dosažení započitatelného příjmu.**

Výkon zaměstnání může být prováděn na území ČR nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR. Z § 1 odst. 3 zákona vyplývá nad-

řazenost předpisů ES nad naší vnitrostátní právní úpravou. Je-li právní vztah upraven předpisem ES, nelze na něj použít české právní předpisy. Předpisy ES koordinují v NP příslušnost k právním předpisům, to znamená, že určují příslušný stát, podle jehož předpisů bude pojištěna výdělečně činná osoba migrující mezi státy EU. V EU platí pravidlo, že táž osoba může být pojištěna pouze v jednom státě, i když vykonává činnost na území více států pro více zaměstnavatelů. Stejně tak je zacházeno s mezinárodními smlouvami v oblasti sociálního zabezpečení. V praxi to znamená, že může nastat situace, že zaměstnanec, přestože pracuje na území ČR, není v ČR účasten NP, protože podle koordinačního nařízení EU nebo mezinárodní smlouvy je pojištěn v jiném státě (např. ve státě trvalého bydliště).

V případě započitatelného příjmu je třeba také vycházet z konkrétních okolností případů, zda je nebo není naplněna částka **4 000 Kč** měsíčně. U pracovních poměrů většinou částka započitatelného příjmu nečiní problémy. Problémy mohou vznikat u dohod o pracovní činnosti, které jsou sjednány „podle potřeby“ a kde není předem sjednáno, že zaměstnanec v měsíci odpracuje minimálně **36 hodin s minimální hodinovou mzdou 112,50 Kč**. Tam pak se musí v jednom konkrétním měsíci zjišťovat splnění této podmínky.

Zaměstnání, v němž je splněna podmínka započitatelného příjmu (**v roce 2024 částka 4 000 Kč**) označuje tento zákon za „zaměstnání ostatní“ na rozdíl od zaměstnání malého rozsahu. Ze zaměstnání ostatního je zaměstnanec účasten NP od vstupu do zaměstnání do jeho skončení.

Z § 6 odst. 1 písm. b) zákona vyplývá, že musí být sjednán:

- **příjem,**
- **započitatelný příjem – započitatelným příjmem je příjem, který se u zaměstnance započítává do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění,**
- **započitatelný příjem z tohoto zaměstnání – to znamená, že se při posuzování, zda je zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu nebo zaměstnáním ostatním, přihlíží pouze k příjmům, které souvisejí s posuzovaným zaměstnáním,**

- **příjem za kalendářní měsíc,**
- **příjem za kalendářní měsíc ve výši aspoň rozhodné částky, tj. v roce 2024 ve výši alespoň 4 000 Kč.**

DŮLEŽITÉ

Z uvedeného vyplývá, že pro účast na NP je rozhodující pouze příjem ze sjednaného zaměstnání za kalendářní měsíc. Pro zařazení mezi zaměstnání ostatní není vůbec důležité, na základě jakého vztahu je činnost pro zaměstnavatele vykonávána a jakou pracovní dobu má zaměstnanec sjednanou. Má-li zaměstnanec sjednaný příjem za kalendářní měsíc ve výši 4 000 Kč, není rozhodující, zda je stanoveno, kolik dnů má v měsíci odpracovat, nebo je pouze stanoveno, že musí v každém měsíci vykonat určitou práci. Pro posuzování splnění podmínek účasti na NP není vůbec důležité, zda má tuto práci vykonat např. za 1 den nebo za 7 dní v kalendářním měsíci. Toto zaměstnání je zaměstnáním ostatním jen z toho důvodu, že sjednaný započitatelný příjem činí za kalendářní měsíc alespoň 4 000 Kč.

Nakonec mohou být účastní NP i zahraniční zaměstnanci, pokud se přihlásili k dobrovolnému NP. Zahraniční zaměstnanec může být účasten NP pouze, pokud je účasten i dobrovolného důchodového pojištění.

Novela zákona provedená zákonem č. 277/2019 Sb. s účinností k 1. lednu 2024 provedla v odstavci 2 pouze drobnou legislativní změnu (Sbírka zákonů se nyní nazývá Sbírka zákonů a mezinárodních smluv).

§ 7

Pojištění při zaměstnání malého rozsahu

(1) Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž není splněna podmínka uvedená v § 6 odst. 1 písm. b), neboť sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání je nižší než rozhodný příjem nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec.

(2) Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních

měsících po dobu trvání takového zaměstnání, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání aspoň ve výši rozhodného příjmu.

(3) Započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení doby zaměstnání malého rozsahu se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato doba zaměstnání skončila.

(4) Zaměstnanci jsou účastní pojištění též, pokud zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku rozhodného příjmu; zaměstnanci jsou účastní pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

k omentář k § 7

■ Právní úprava tzv. „zaměstnání malého rozsahu“

prošla v posledních letech značnými změnami. Zaměstnání je nyní zaměstnáním malého rozsahu nebo se jím stane, jestliže nesplňuje podmínky zaměstnání ostatního (§ 6 zákona) nebo není vykonáváno na základě dohody o provedení práce a pokud nebyl sjednán započitatelný příjem za kalendářní měsíc ve výši aspoň **4 000 Kč**. Zaměstnání malého rozsahu založí účast na NP jen v tom kalendářním měsíci, do něhož byl zúčtován započitatelný příjem ve výši aspoň **4 000 Kč**. Tato částka se nesnižuje z žádného důvodu, pro který zaměstnanec v kalendářním měsíci nemohl pracovat vůbec nebo po jeho část.

Trvá-li v kalendářním měsíci více zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele, je zaměstnanec účasten NP ze všech těchto zaměstnání, jestliže úhrn započitatelných příjmů ze všech takových zaměstnání činí alespoň **4 000 Kč**. Toto sčítání příjmů z více zaměstnání malého rozsahu platí od 1. 1. 2014.

Tato úprava má za cíl předejít zneužívání podmínek účasti na nemocenském pojištění v případech, kdy bude mezi týměž zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavíráno více právních vztahů, které budou

považovány za zaměstnání malého rozsahu, aniž by zakládaly u zaměstnance účast na nemocenském pojištění. Jde o ochranu zaměstnance, který, ačkoliv bude dosahovat v úhrnu takové výše příjmu, která by v jednom zaměstnání zakládala účast na nemocenském pojištění, by nebyl účasten ani nemocenského a ani důchodového pojištění proto, že tento příjem je rozdělen mezi více zaměstnání malého rozsahu. Omezuje se tím i zneužívání zaměstnání malého rozsahu při odvodu pojistného na veřejná pojištění.

Započitatelné příjmy, které jsou ze zaměstnání malého rozsahu zúčtovány až po skončení zaměstnání, se považují za příjmy zúčtované do posledního kalendářního měsíce, v němž zaměstnání malého rozsahu trvalo, ale pouze pro posouzení účasti na NP, nikoliv pro odvod pojistného.

Ještě před nástupem zaměstnance do zaměstnání musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance pro rozhodování o účasti zaměstnance na NP do jedné z 3 skupin. Každá skupina má jiná kritéria pro vznik a trvání účasti na NP. Zaměstnavatel proto musí rozhodnout, zda toto zaměstnání je zaměstnáním:

- vykonávaným na základě dohody o provedení práce,
- malého rozsahu, nebo
- ostatním.

Pro zaměstnání vykonávaná na základě dohody o provedení práce platí zvláštní úprava v § 7a zákona.

Novelou zákona provedenou zákonem č. 349/2023 Sb. s účinností od 1. července 2024 bude ve zcela nových ustanoveních § 7a a 7b zákona zavedena speciální úprava pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Pro všechna zaměstnání uvedená v § 5 písm. a) body 1 až 22 zákona (kromě dohod o provedení práce) platí stejné podmínky pro účast na NP bez ohledu na druh pracovního vztahu. Každé zaměstnání proto musí být zařazeno mezi zaměstnání malého rozsahu nebo ostatní. U všech zaměstnání zařazených například mezi zaměstnání malého rozsahu musí zaměstnavatel postupovat stejně při oznamování nástupu do zaměstnání, při posuzování účasti na NP apod. Po zařazení zaměstnání

do jedné z těchto skupin není již pro posuzování účasti na NP rozhodující, o jaký druh pracovního vztahu se jedná.

Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem rozsah práce (pracovní dobu, konkrétní úkol apod.) a odměnu za práci. Vyplyvá-li po uzavření smlouvy nebo dohody se zaměstnancem ze stanovených podmínek, že zaměstnanec má zaručen v každém kalendářním měsíci, v němž bude pracovat podle pracovních podmínek, započitatelný příjem ve výši aspoň **4 000 Kč**, je takové zaměstnání zaměstnáním ostatním. Nemá-li zaručen příjem ve výši aspoň **4 000 Kč** v každém kalendářním měsíci, v němž bude pracovat v dohodnutém rozsahu, musí být takové zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu.

■ **Oznámení nástupu zaměstnance a skončení zaměstnání příslušné – ÚSSZ**

Podle zařazení zaměstnance do jedné z uvedených skupin zaměstnavatel pozná, kdy má po nástupu zaměstnance do zaměstnání oznámit nástup zaměstnance příslušné OSSZ. Jak je patrné z výše uvedeného, oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání musí zaměstnavatel po vzniku účasti na NP. Plnění této povinnosti je základní podmínkou pro řádné vedení registru pojištěnců a provádění NP. Povinným údajem v registru pojištěnců je i údaj o tom, zda zaměstnání je či není zaměstnáním malého rozsahu. Všechny údaje o zaměstnanci, které obsahuje registr pojištěnců, musí zaměstnavatel uvádět **na tiskopise „Oznámení o nástupu zaměstnance“**. Tento tiskopis a návod na jeho vyplnění jsou uveřejněny na www.cssz.cz v části Nemocenské pojištění – tiskopisy.

Obecně platí, že zaměstnavatel je povinen oznámit **OSSZ** v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou touto správou na předepsaném tiskopisu den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, a to do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu do zaměstnání, a den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem, a to do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání.

U zaměstnanců, jejichž účast na NP se posuzuje v každém kalendářním měsíci zvlášť (u zaměstnání malého rozsahu a u dohody o provedení práce), **lhůta pro oznamovací povinnost pro**

nástup do zaměstnání platí do 20. dne kalendářního měsíce po měsíci, v němž byl zaměstnanec poprvé účasten NP. Jestliže je za takový měsíc uplatňován nárok na dávku NP, nemůže být žádost o dávku zaslána OSSZ dříve než oznámení o nástupu do zaměstnání.

U všech zaměstnání platí pro oznámení skončení zaměstnání osmidenní lhůta po dni skončení zaměstnání s jedinou výjimkou. U zaměstnání malého rozsahu a u dohody o provedení práce se oznamuje skončení zaměstnání zároveň s oznámením o nástupu do zaměstnání, pokud lhůta pro oznámení skončení zaměstnání uplyne dřív než pro oznámení nástupu do zaměstnání.

→ Dnem 1. července 2024 nad označení § 7a se vkládá nadpis, který zní:

„Pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce“

§ 7a

Pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce

(1) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) a byl jim zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.

(2) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši uvedené v odstavci 1; ustanovení § 7 odst. 3 platí zde obdobně.

(3) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod podle odstavce 2 dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku uvedenou v odstavci 1; zaměstnanec je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

komentář k § 7a

Od 1. 1. 2012 platí, že **zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni NP, jestliže splňují tyto dvě podmínky:**

- 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 a
- je jim zúčtován v daném měsíci započitatelný příjem v částce vyšší 10 000 Kč.

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce **v částce vyšší 10 000 Kč, tedy minimálně 10 001 Kč.** Pojištění vzniká zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody o provedení práce začal konat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána.

■ Rozsah práce

Dohoda o provedení práce je upravena v § 75 ZP. Z povahy ustanovení vyplývá, že jde o ustanovení kogentní. Podle něj platí, že **rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.** Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. v tomto směru je dohoda o provedení práce klasickou smlouvou, kterou se uzavírá základní pracovněprávní vztah.

Právní úprava v citovaném § 75 ZP je velice kusá, což charakterizuje menší právní jistotu tohoto pracovněprávního vztahu ve vztahu k pracovnímu poměru a nakonec i k dohodě o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce je v podstatě obdobou občanskoprávní smlouvy o dílo, často se v praxi uzavírá k zajištění jednorázové práce (přednášky, překlady apod.). Oproti starému ZP byl v nyní platném ZP již dvakrát zvýšen limit práce konané u jednoho zaměstnavatele v jednom kalendářním roce, dnes až na 300 hodin, překročení tohoto limitu však nezpůsobuje neplatnost dohody o provedení práce.

■ Písemná forma

U dohody o provedení práce stejně jako u dohody o pracovní činnosti stanoví zákonodárce výslovně jako povinnou písemnou formu. Stejně však jako v případě pracovní smlouvy platí, že ústní forma nezpůsobuje neplatnost dohody. Písemná forma nesporně zvyšuje právní jistotu, zejména když dojde mezi jejími účastníky ke sporu ohledně sjednaných podmínek. Její obsah též není zákonem určen, ponechává se na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Pouze z ustanovení § 138 ZP vyplývá, že výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Z toho tedy vyplývá, že **dohoda o provedení práce má obsahovat vymezení pracovního úkolu zaměstnance a výši odměny za vykonanou práci.** Odměna poskytovaná zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je specifická forma odměny, která není ani mzdou ani platem a její výše výhradně odvisí od dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Jediným limitem je, že odměna za vykonanou práci nesmí být nižší než minimální mzda podle § 111 ZP a 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. Zákoník práce proto ani nestanoví strukturu sjednané odměny a jejich formu a ponechává v této věci účastníkům dohody naprostou smluvní volnost. V praxi se také běžně v dohodách o provedení práce sjednává rozsah práce, na který se dohoda uzavírá nebo termín, v kterém má být dohodnutá práce zpracována.

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u těchto zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku 10 001 Kč. V takovém případě je zaměstnanec účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci.

Dne 1. října 2023 nabyla účinnosti novela zákoníku práce č. 281/2023 Sb., která se dotkla podstatným způsobem obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy doho-

dy o provedení práce i dohody o pracovní činnosti, které jsou považovány za tzv. překerní pracovní vztah, neboli za nepředvídatelný právní vztah. Novela transponovala směrnici TPWC a částečně přiblížila dohody právní úpravě pracovního poměru a stanovila i pro zaměstnance vykonávající práci na jejich základě přiměřenou právní jistotu.

Nová právní úprava zaručila rozvrh pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakož i minimální standardy vyplývající ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, naplní požadované cíle směrnice v návaznosti na směrnici TPWC.

Zaměstnavatel tak nově je povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, a to nejméně 3 dny předem (ledaže se se zaměstnancem dohodne jinak), s čímž souvisí, že zaměstnanci budou náležit veškeré překážky v práci (byť část bude nadále „neplacená“) a minimální režimové příplatky podle § 115 až 118 ZP (práce ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí).

Dále bylo zavedeno právo zaměstnance po určité době žádat o přechod na jistější formu zaměstnání v pracovním poměru a rovněž právo zaměstnance žádat o odůvodnění výpovědi z dohody, pokud se domnívá, že tak zaměstnavatel učinil z důvodu, že se domáhal nebo využil zákonem taxativně vypočtených práv.

Za účelem řádné transpozice směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby se pak na tyto vztahy nově vztahuje část čtvrtá zákoníku práce (nepřetržitě odpočinky, přestávky v práci na jídlo a oddech atd.), a tito zaměstnanci mají přímo ze zákona právo na dovolenou. Právní úprava vzniku nároku na dovolenou nabyla však účinnosti až 1. ledna 2024, protože všechny změny dovolené se musí vztahovat ke kalendářnímu roku.

■ Odlišné podmínky účasti na NP

Pro dohody o provedení práce platí odlišné podmínky účasti na NP oproti podmínkám platným pro ostatní zaměstnance. Zaměstnávání vykonávané na základě dohody o provedení práce se nemohou dělit na za městnání malého

rozsahu a ostatní. Pro účast na NP u dohod o provedení práce není rozhodující ani sjednaný příjem, rozhodující je pouze zúčtovaný započitatelný příjem, den nástupu do zaměstnání a den, kdy byla dohoda o provedení práce uzavřena.

Pojištění vzniká zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce dnem, ve kterém začal poprvé po uzavření dohody konat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána (při současném splnění výše uvedeného kritéria – překročení částky 10 000 Kč jako celkového měsíčního příjmu od téhož zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce).

Shodným způsobem byla změněna také úprava zdravotního pojištění, a to novelizací § 5 písm. a) bod 3 ve spojení s novelizací § 8 odst. 2 písm. d) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Od 1. 1. 2012 **se považuje za zaměstnance pro účely zdravotního pojištění osoba činná na základě dohody o provedení práce, která v kalendářním měsíci dosáhla příjmu vyššího než 10 000 Kč.**

Jinak obecně vzniká zaměstnanci i zaměstnavateli, který za něj platí část pojistného, povinnost platit pojistné dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem skončení do zaměstnání – v případě zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce pak platí, že se za den nástupu do zaměstnání považuje den, ve kterém poprvé po uzavření dohody o provedení práce začal zaměstnanec vykonávat sjednanou práci (za předpokladu, že byla v tom kterém měsíci překročena částka 10 000 Kč jako celkového měsíčního příjmu od téhož zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce).

U zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce oznamuje zaměstnavatel OSSZ den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění.

Podmínky účasti na NP jsou u dohody o provedení práce stejné jako u zaměstnání malého rozsahu s jedinou výjimkou. Touto výjimkou je výše započitatelného příjmu rozhodná pro vznik účasti na NP, která činí:

- **4 000 Kč** u zaměstnání malého rozsahu,
- více než 10 000 Kč u dohody o provedení práce.

Zaměstnanec, který má u zaměstnavatele uzavřeno v jednom kalendářním roce více dohod o provedení práce nebo u kterého výkon práce na základě jedné dohody trvá více měsíců, je účasten NP pouze v těch měsících, kdy výše jeho odměny přesáhne částku 10 000 Kč.

Účast na NP se posuzuje u každého zaměstnání zvlášť. Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více zaměstnání, z nichž je účasten NP, musel zaměstnavatel u každého zaměstnání oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání.

U podmínek účasti na NP se ve 2 případech přihlíží k příjmům zúčtovaný i z jiného zaměstnání, a to v případě, kdy trvá v kalendářním měsíci:

- více zaměstnání malého rozsahu, nebo
- více dohod o provedení práce.

U zaměstnání malého rozsahu nezáleží na druhu pracovního vztahu, rozhodující je, že nebyl sjednán měsíční příjem ve výši aspoň 4 000 Kč.

Příjmy zúčtované po skončení zaměstnání se pro účast na NP považují za příjmy zúčtované do posledního kalendářního měsíce, v němž zaměstnání skončilo, jen u zaměstnání:

- malého rozsahu,
- na dohodu o provedení práce.

Tato úprava platí do 30. června 2024!!!

→ Dnem 1. července 2024 § 7a zní:

§ 7a

(1) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) a úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů ze všech dohod o provedení práce vykonávaných v jednom kalendářním měsíci činí za tento kalendářní měsíc aspoň částku rozhodnou pro účast těchto zaměstnanců na pojištění (dále jen „rozhodná částka“).

(2) Rozhodná částka činí

- a) ze všech zaměstnání vykonávaných na základě dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci 25 % průměrné mzdy podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní

politiku zaměstnanosti, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů, nebo

- b) ze všech zaměstnání vykonávaných na základě dohody o provedení práce u různých zaměstnavatelů v kalendářním měsíci 40 % průměrné mzdy podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů.

(3) Vyšší rozhodné částky podle odstavce 2 písm. a) a b) vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

komentář k § 7a

po 1. červenci 2024

Novela provedená zákonem č. 349/2023 Sb. ze dne 1. července 2024 v § 7a a § 7b novou úpravu pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce.

Dosavadní jediný fixní rozhodný příjem pro vznik účasti na NP stanovený pro každého zaměstnance nezávisle na příjmech z DPP, vykonávaných v kalendářním měsíci u dalších zaměstnavatelů, se doplňuje dalším druhým vyšším rozhodným příjmem. Důvodová zpráva uvádí, že se chce, byla zajištěna lepší sociální ochrana zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, zejména těch, jejichž jediným zaměstnáním je právě jedna nebo více dohod o provedení práce.

Hodnoty rozhodných příjmů již do budoucna nebudou vyjádřeny konstantní částkou, ale bude se jednat o dynamické ukazatele, které budou odpovídat aktuální výši průměrné mzdy.

Nově budou stanoveny dvě hodnoty částky rozhodného příjmu, které se budou odvíjet od průměrné mzdy podle § 23b odst. 4 zákona o PSZ. První hodnota částky rozhodného příjmu pro dohodu o provedení práce se bude používat pro součet příjmů z dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele. Bude-li tento zaměstnanec pracovat na základě dvou a více dohod o provedení práce, bude se zúčtováný příjem ze všech těchto dohod o provedení práce v kal. měsíci počítat pro účely vyhodnocení, zda bylo dosaženo částky nižšího rozhodného příjmu (v rámci jednoho kalendářního

měsíce i dohoda o provedení práce navazující, které se nepřekrývají).

Pokud zaměstnanec této částky dosáhne, bude účasten NP z každé dohody o provedení práce, která v kalendářním měsíci trvala.

Nová výše rozhodného příjmu zajistí určité zvýšení oproti současnému limitu částky rozhodného příjmu pro vznik účasti na NP. Avšak tato nová výše nebude konkurovat minimální mzdě z pracovního poměru, ze které se platí odvody, tzn., bude se jednat o zvýšení spíše menší.

Bude zde docházet k automatické valorizaci hodnoty rozhodného příjmu pro účast na NP obdobně, jako se postupuje v případech ustanovení rozhodného příjmu pro zaměstnání malého rozsahu podle § 6 odst. 2 zákona.

→ Dnem 1. července 2024 za § 7a se vkládá nový § 7b, který zní:

§ 7b

(1) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění v kalendářním měsíci, do něhož mu byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce aspoň ve výši rozhodné částky podle § 7a odst. 2 písm. a).

(2) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň rozhodnou částku podle § 7a odst. 2 písm. a); za téhož zaměstnavatele se považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

(3) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u různých zaměstnavatelů více dohod o provedení práce a úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň rozhodnou částku podle § 7a odst. 2 písm. b).

(4) Zaměstnanec je účasten pojištění podle odstavců 1 až 3 nejvýše po dobu trvání dohod o provedení práce v kalendářním měsíci.

(5) Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce účasten pojištění pro splnění

podmínky podle § 7a odst. 2 písm. b), je pojištěn z výkonu každé dohody o provedení práce.

(6) Započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení výkonu dohody o provedení práce se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila.

komentář k § 7b po 1. červenci 2024

V novém ustanovení § 7b zákona se upravují podmínky, za kterých vzniká zaměstnanci účast na NP u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce.

U jednoho zaměstnavatele v případě dohody o provedení práce bude rozhodný příjem nově 25 % průměrné mzdy namísto fixních 10 000 Kč i v případě jedné dohody o provedení práce a také i v případě více dohod o provedení práce.

Bude-li tento zaměstnanec u tohoto zaměstnavatele pracovat na základě dvou a více dohod o provedení práce, bude se zúčtovaný příjem ze všech těchto dohod o provedení práce v kalendářním měsíci počítat pro účely vyhodnocení, zda bylo dosaženo částky rozhodného příjmu.

Změna tedy nastává pouze ve stanovení rozhodného příjmu, který bude automaticky valorizován.

Současně bude stanovena další nová podmínka v případech, kdy zaměstnanec pracuje souběžně u více zaměstnavatelů ve více zaměstnáních na základě dohody o provedení práce, nebo na sebe takové dohody o provedení práce v rámci jednoho kalendářního měsíce navazují. Pokud bude součet všech zúčtovaných příjmů zaměstnance u všech jeho zaměstnavatelů u zaměstnání vykonávaných na základě dohod o provedení práce překročen, vznikne zaměstnanci účast na pojištění ze všech těchto zaměstnání a bude odvedeno pojistné. I nadále jako při současné platné právní úpravě bude docházet k tzv. „přesouvání příjmů“ v případech, kdy bude zaměstnanci zúčtován příjem po skončení doby zaměstnání. Takto zúčtovaný příjem se posune do posledního měsíce, kdy zaměstnání trvalo.

Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnanci, s nímž uzavřel DPP, nejpozději v den nástupu

písemnou informaci o povinnosti zaměstnance sdělovat zaměstnavateli uzavření nebo trvání dalších dohod o provedení práce alespoň s jedním dalším zaměstnavatelem (i bývalým v rámci jednoho kalendářního měsíce), včetně upozornění na důsledky nedodržení této oznamovací povinnosti. Zaměstnavatel tak učiní prokazatelným způsobem. Zaměstnavatel má povinnost vést ve své evidenci potvrzení o tom, že informační povinnost vůči zaměstnanci splnil.

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je povinen prokazatelným způsobem sdělit každému svému zaměstnavateli (i bývalému), u něhož je činný na základě dohody o provedení práce, že je nebo byl zaměstnán na základě dohody o provedení práce i u alespoň jednoho dalšího zaměstnavatele v rámci jednoho kalendářního měsíce. Sdělení lze učinit písemně i v elektronické podobě zasláním na elektronickou adresu určenou zaměstnavatelem nebo do datové schránky určené zaměstnavatelem. Sdělení bude volnou formou, ale budou stanoveny minimální údaje, které musí obsahovat. Sdělení je zaměstnanec povinen učinit nejpozději v den nástupu do zaměstnání, a to vůči všem zaměstnavatelům (i bývalým, kterým dosud oznámení nedal).

§ 8

Souběh pojištění z více zaměstnání

Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání, z nichž každé zakládá účast na pojištění, je pojištěn z každého z těchto zaměstnání. Je-li však společník společnosti s ručením omezeným současně jednatelem téže společnosti s ručením omezeným, je pojištěn z těchto činností jen jednou. Vykonává-li člen zastupitelstva územního samosprávného celku, zastupitelstva městské části nebo městského obvodu územně členěných statutárních měst nebo hlavního města Prahy souběžně více funkcí pro tentýž územní samosprávný celek, za které je odměňován, je z nich pojištěn jen jednou; to platí obdobně pro osobu, která je členem více kolektivních orgánů územního samosprávného celku nebo orgánů zřízených jeho orgány.