

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Živelní pohromy



- pracovněprávní souvislosti

Zdravotní pojištění



- zálohy OSVČ v roce 2025



**Zjednodušení u dohod
o provedení práce**

Konec roku ve mzdové účtárně

Odměňování mužů a žen

- nová směrnice EU

Veřejná správa



Účetní závěrka vybraných účetních jednotek

Školství – změny některých předpisů

Stravování bývalých zaměstnanců

11-12/2024
XIX. ročník

OBSAH 11-12 / 2024

AKTUÁLNĚ A

Živelní pohromy – pracovněprávní souvislosti 3

JUDr. Jana Drexlerová

Zálohy OSVČ ve zdravotním pojištění v roce 2025 7

Ing. Antonín Daněk

Zjednodušení u dohod o provedení práce 9

Ing. Pavel Novák

Praktická řešení k dohodám o provedení práce 15

PRACOVNÍ PRÁVO PP

Překážky v práci a pružná pracovní doba 16

JUDr. Eva Dandová

Více pracovního volna pro zaměstnance 20

JUDr. Ladislav Jouza

Jak se změni zkušební doba 24

JUDr. Ladislav Jouza

Jak správně sestavit harmonogram směn 28

JUDr. Eva Dandová

Práva a povinnosti z právního jednání 32

JUDr. Ladislav Jouza

Novela zákona o zaměstnanosti – změny v zaměstnávání cizinců . . . 36

Mgr. Olga Bičáková

Praktická řešení k zákoníku práce 39

CHYBY A POKUTY CH

Jak postupovat při hromadném propouštění zaměstnanců 42

JUDr. Jana Drexlerová

Jak zajistit splnění povinností zaměstnance 46

JUDr. Ladislav Jouza

**Okamžité zrušení pracovního poměru
se zaměstnancem musí být rychlé 50**

Richard W. Fetter

Převedení na jinou práci 52

JUDr. Eva Dandová

Pracovnělékařské služby 56

JUDr. Ladislav Jouza

ODMĚŇOVÁNÍ ODM

Odměňování mužů a žen – nová směrnice EU 58

JUDr. Ladislav Jouza

Konec roku ve mzdové účtárně. 60

JUDr. Ladislav Jouza

Nabytí zaměstnaneckých akcií a jejich daňové řešení 65

Ing. Ivan Macháček

Praktická řešení k odměňování. 70

ODVODY ODV

Dohody a rozhodné částky příjmu

ve zdravotním pojištění od 1. 1. 2025. 74

Ing. Antonín Daněk

Zaměstnavatelé a kontrola ze zdravotní pojišťovny 77

Ing. Antonín Daněk

OSVČ zaměstnavatelem ve zdravotním pojištění. 80

Ing. Jiří Hálek

Pracovněprávní spor v souvislostech zdravotního pojištění 82

Ing. Jiří Hálek

Zaměstnavatelé a neomluvená absence zaměstnance

v podmínkách zdravotního pojištění 85

Ing. Antonín Daněk

Praktická řešení k odvodům 88

VÝDAJE ZAMĚSTNAVATELE VZ

Domácí kancelář zaměstnance – výdaje zaměstnavatele. 92

Ing. Martin Děrgel

Automobil – ostatní provozní výdaje. 96

Ing. Martin Děrgel

Pojištění majetku a odpovědnosti firmy 97

Ing. Martin Děrgel

VEŘEJNÁ SPRÁVA VS

Účetní závěrka vybraných účetních jednotek 100

Ing. Zdeněk Morávek

Změny některých předpisů v oblasti školství. 104

JUDr. Eva Dandová

Stravování bývalých zaměstnanců 108

Ing. Zdeněk Morávek

Živelní pohromy

– pracovněprávní souvislosti

Povodně mají své dopady i do pracovněprávních vztahů. V důsledku povodní dochází k tzv. překážkám v práci na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec například pomáhá při odstraňování následků povodní nebo se nemůže dostavit do zaměstnání v důsledku povodní. Naopak na straně zaměstnavatele může nastat situace, kdy zaměstnavatel není schopen v důsledku povodní přidělovat práci zaměstnancům z důvodu například poruchy zaplaveného zařízení nebo chybějící dodávky surovin nebo v důsledku výpadků elektrické energie. Jak správně řešit uvedené situace?

A

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v případě, že nastanou důležité osobní překážky, které vyjmenovává v ust. § 191 zákoníku práce (např. dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího než 10 let). Kromě těchto důležitých osobních překážek, které jsou vyjmenované v ust. § 191 zákoníku práce, předpokládá zákoník práce dále ještě v ust. § 199 **okruh tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.**

V ust. § 199 odst. 2 zákoníku práce je zmocněna vláda k vydání nařízení, v němž se stanoví okruh tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci. V souladu s tímto zmocněním vláda vydala nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. V příloze k tomuto nařízení je uveden okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Kromě důležitých osobních překážek v práci tvoří další samostatnou skupinu překážek na straně zaměstnance **překážky v práci z důvodu obecného zájmu**. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu jsou druhem překážek v práci na straně zaměstnance, které podléhají určité ochraně z důvodu veřejného či celospolečenského zájmu. Tyto překážky se člení na překážky z důvodu výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Platí zde tedy zásada, že **tyto úkony je zaměstnanec povinen v první řadě provádět v době svého volna mimo pracovní dobu. Pokud však zaměstnanec tyto úkony nemůže učinit v době svého volna, lze výkon činnosti z důvodu obecného zájmu považovat za překážku v práci.**

Zaměstnanec odstraňuje následky povodní na svém majetku

V případě, že zaměstnanec odstraňuje následky povodní na svém vlastním majetku (např. nemovitosti, automobilu apod.) a činí tak pouze ve svém vlastním zájmu,

aby ochránil svůj majetek, jedná se o důležitou osobní překážku v práci v práci na straně zaměstnance dle ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že tato překážka není uvedena v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, náhrada mzdy nebo platu za dobu jejího poskytnutí nenáleží. Možné ovšem je, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnul, že takto zameškanou dobu napracuje.

Pokud by zaměstnavatel chtěl poskytovat v těchto případech náhradu mzdy, mohl by doplnit kolektivní smlouvu nebo vydat vnitřní předpis, kde by byly rozšířeny nároky zaměstnanců na náhradu mzdy, popřípadě další pracovní volno. Zaměstnavatel tak může v rámci vnitřního předpisu např. stanovit, že v případě živelní pohromy bude zaměstnanci postiženému povodní (požárem, vichřicí apod.) poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy v délce 2 dnů. U rozpočtových a příspěvkových organizací může být rozšířen pouze nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy.

Obdobná situace může nastat, v případě, že by zaměstnanec odstraňoval následky povodní na svém majetku, ale současně ve

veřejném zájmu (například z důvodu ohrožení sousední stavby zříčením nebo z hygienických důvodů). V takovém případě by se jednalo o překážku v práci z důvodu obecného zájmu podle ust. § 202 zákoníku práce. Ustanovení § 202 zákoníku práce obsahuje demonstrativní výčet případů, kdy se jedná o plnění občanských povinností, a zaměstnanci tak od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v rozsahu nezbytně nutném k tomu, aby mohl svoji občanskou povinnost vykonat.

Dle ust. § 202 zákoníku práce **se o výkon občanských povinností jedná kromě jiného při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech.** V těchto případech náleží zaměstnanci pracovní volno, ovšem náhrada mzdy nepřislouží ani v tomto případě. Zaměstnanec je povinen existenci této překážky (plnění této povinnosti) zaměstnavateli prokázat (např. potvrzením od obecního úřadu, od policie, od Hasičského záchranného sboru České republiky apod.). Zaměstnanci po dobu trvání překážky v práci nepřislouží od zaměstnavatele náhrada mzdy/platu, pokud se mezi sebou nedohodnou jinak. Zaměstnanec by případně mohl požadovat náhradu mzdy od subjektu, pro něhož byl v době uvolnění činný (např. od obecního úřadu, od okresní hygienické stanice apod.).

Nastat může i situace, kdy zaměstnanec potřebuje v souvislosti s povodněmi pracovní volno k zařízení svých důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí (např. jednání s pojišťovnou, vyřízení nových osobních dokladů apod.). Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy (tzv. neplacené volno) k zařízení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí. **Zaměstnanec se může v těchto případech se zaměstnavatelem dohodnout, že takto za-**

meškanou dobu napracuje. Právo na pracovní volno s náhradou mzdy má zaměstnanec jen tehdy, je-li to stanoveno v kolektivní smlouvě, jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo ve vnitřním předpisu.

Zaměstnanec osobně pomáhá při povodních jiným osobám

Zaměstnanec, který například při povodni pomáhal lidem, kteří se dostali do tíživé životní situace, má nárok na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. Jedná se o překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti dle ust. § 202 zákoníku práce. Zaměstnanec by měl svou účast na této činnosti doložit potvrzením příslušné instituce či fyzické osoby (podmínkou přitom není, že by pomoc musela být organizována). Může se také jednat o situaci, kdy zaměstnanec pomáhá při odstraňování následků živelní pohromy jiné právnické nebo fyzické osobě, např. je povolán jako člen hasičského záchranného sboru nebo člen krizového štábu obce (neuvolněný funkcionář) apod. I v tomto případě se jedná o překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti dle ust. § 202 zákoníku práce. **Ani v tomto případě nenáleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy/platu. Zaměstnanci poskytne náhradu mzdy ten, pro koho byl uvolněn (např. obecní úřad apod.).**

Činnost v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce při hašení požáru, provádění záchranných prací při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech se považuje za výkon občanské povinnosti. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci, který vykonává činnost jako dobrovolný hasič, pracovní volno poskytnout na nezbytně nutnou dobu. Za výkon občanské povinnosti zaměstnanci nepřislouží nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele, pokud není dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zaměstnanec má nárok na refundaci mzdy.

Dle výše uvedeného zákona **je zřizovatel jednotky sboru dobrovolných hasičů, tj. obec povinna poskytnout náhradu ušlého výdělku členu jednotky sboru dobrovolných hasičů obce,** který se ve své pracovní době nebo v době, ze které mu plyne příjem ze samostatné činnosti, zúčastní zásahu při požáru nebo jiných záchranných prací při živelních pohromách nebo jiných mimořádných událostech. Pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci pro uvedenou činnost pracovní volno i s náhradou mzdy, může tento následně sám refundaci žádat po příslušné obci, kde zaměstnanec jako dobrovolný hasič působí.

Překážkou z důvodu plnění občanských povinností není situace, kdy zaměstnanec na příkaz zaměstnavatele vykonává činnost k odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody v objektu zaměstnavatele. V takovém případě se jedná o převedení zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby v případě, že je to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků. Pokud byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou náleží nižší mzda (plat), přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Zaměstnanec se nemůže dostavit do zaměstnání v důsledku povodní

Nastat může situace, kdy se zaměstnanec nemůže dostavit do zaměstnání **pro nepředvídané přerušení dopravního provozu. V tomto případě má zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohli-li dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřen-**

ným způsobem. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, upravuje v příloze (okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) v bodě 3 přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků. Dle tohoto bodu *pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.*

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu z důvodu nepředvídaného přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků za podmínky, že místo pracoviště nemohl zaměstnanec dosáhnout včas jiným přiměřeným způsobem. Podstatnou podmínkou, která musí být splněna, aby bylo možné situaci považovat za překážku v práci, je nepředvídatelnost přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků.

V nařízení vlády je použito neurčitého pojmu „jiným přiměřeným způsobem“. Při posuzování, který způsob dopravy do zaměstnání lze považovat za přiměřený, bude vždy záviset na specifických okolnostech případu, a to zejména vzdálenosti od místa pracoviště, dostupnosti a ceně jiného dopravního prostředku. **Není například možné po zaměstnanci požadovat, aby k dopravě na pracoviště použil namísto hromadného dopravního prostředku vozidlo taxislužby, neboť takto vynaložené náklady by byly nepřiměřené v porovnání s cenou jízdného při obvyklé dopravě zaměstnance do zaměstnání.** Naopak

v případě, že se pracoviště nachází v blízkosti zaměstnance, bude přiměřené, aby zaměstnanec ušel malou vzdálenost pěšky, pokud mu v tom nebrání jeho současný zdravotní stav (např. zlomená noha). Za přiměřený jiný způsob lze také považovat vlak v případě, že by se zaměstnanec nemohl dostat do zaměstnání autobusem z důvodu nesjízdnosti silnice, ale vlakové spojení by fungovalo.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. dále stanoví v příloze (okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) **v bodě 4 překážku v práci označenou – znemožnění cesty do zaměstnání. Znemožnění cesty do zaměstnání je speciální překážkou v práci, která se poskytuje pouze těžce zdravotně postiženému zaměstnanci.** Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá. Bude se jednat o případy, kdy těžce zdravotně postižený zaměstnanec používá k cestě do zaměstnání osobního automobilu, kterého však z různých povětrnostních důvodů (například z důvodu nesjízdnosti silnic kvůli povodni apod.) nemůže použít. **Příčinou nemožnosti dopravit se do zaměstnání mohou být pouze povětrnostní důvody. V případě, že by cestu do zaměstnání znemožnily jiné okolnosti než povětrnostní důvody, jednalo by se o překážku v práci uvedenou pod bodem 3 přílohy nařízení vlády.**

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE představují situaci, kdy zaměstnavatel neplní nebo nemůže plnit svoji povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. V takovém případě je zaměstnanec připraven pracovat a nikoliv z důvodu na jeho straně mu není práce přidělována,

a proto přísluší zaměstnanci po dobu trvání překážek v práci na straně zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, případně alespoň v jeho určité procentuální části.

Mezi překážky v práci na straně zaměstnavatele patří zejména:

- prostoje,
- přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí,
- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Zaměstnavatel v důsledku povodní nemůže přidělovat práci zaměstnancům

Důvodem nepřidělování práce zaměstnancům mohou být různé situace. Zaměstnanci nemohou vykonávat práci z důvodu:

- a) přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události (ust. § 207 písm. b) zákoníku práce),
- b) prostoje (ust. § 207 písm. a) zákoníku práce),
- c) ostatních překážek na straně zaměstnavatele (ust. § 208 zákoníku práce).

Pokud se zaměstnanec dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, tak zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci na základě ust. § 41 odst. 4 nebo odst. 5 zákoníku práce. Překážka v práci spočívající v přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nastává z důvodů nepříznivé počasí, jako je například vítr, déšť, teplo nebo chlad, které znemožňují nebo podstatně ztěžují výkon práce. Zaměstnanec v takovém případě nemůže konat práci, neboť by jinak bylo ohroženo jeho zdraví, zdraví či majetek dalších osob atd. Podstatná je konkrétní vykonávaná práce a místo, kde je vykonávána. Například pro zaměstnance pokrývače mohou být důvodem pro přerušení práce silné porывы větru,

zatímco pro zaměstnance pracujícího v kanceláři se nebude jednat o překážku v práci.

Překážka v práci na straně zaměstnavatele může spočívat také v přerušení práce způsobeném živelní událostí (např. povodeň, požár, tornádo). Může se jednat o situaci, kdy podnik zaměstnavatele je zatopen při povodních a zaměstnanci do něj nemají přístup. Nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele a práci je nutno přerušit z důvodu živelní události.

Pokud zaměstnavatel nepřevéde zaměstnance na jinou práci, tak v případě přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku dle ust. § 207 písm. b) zákoníku práce. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Tato možnost (tedy sjednání náhrady mzdy až do výše průměrného výdělku) platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost. Zaměstnavatel například může mít stanoveno v rámci vnitřního předpisu, že v případě přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 75 % průměrného výdělku.

Na rozdíl od ostatních překážek v práci, kdy se v jejich důsledku doba neodpracovaná zaměstnancem posuzuje jako výkon práce, doba, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy, se jako výkon práce neposuzuje [dle ust. § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

Nastat může i taková situace, kdy zaměstnanec se dostaví na pracoviště, které jinak nebylo postiženo povodní, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu přerušení dodávky surovin nebo pohonné síly nebo z důvodu jiných podobných provozních příčin. V tomto případě se jedná o překáž-

ku v práci na straně zaměstnavatele – prostoj podle ust. § 207 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnanec, který nemůže kvůli prostoji konat práci, může zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, avšak pouze s jeho souhlasem (ust. § 41 odst. 5 zákoníku práce).

Prostojem se rozumí situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci (resp. mu ji zaměstnavatel nemůže přidělovat) z důvodu přechodné závady, která vznikla náhle, nečekaně a nezávisle na vůli zaměstnavatele. Prostoj může být způsoben:

- poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil (např. porucha montážní linky, nefungující počítač),
- chybou v dodávce surovin nebo pohonné síly (např. nedodáním určité komponenty, nastane výpadek elektřiny),
- chybnými pracovními podklady,
- jinými provozními příčinami (např. výpadek internetu).

Pokud nedošlo k převedení zaměstnance z důvodu například toho, že zaměstnavatel žádnou jinou práci nemá nebo zaměstnanec převedení odmítl, má zaměstnanec po dobu této překážky v práci na straně zaměstnavatele právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Toto platí i pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru. Nastat mohou také jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

V případě, že nemůže zaměstnanec vykonávat práci z důvodu jiných překážek na straně zaměstnavatele, náleží mu na základě ust. § 208 zákoníku práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. To přichází v úvahu v případě, že by se nejednalo o nepříznivé povětrnostní vlivy nebo o prostoj.

Převedení na jinou práci je výjimkou z povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a z ust. § 40 zákoníku práce, dle kterého je možné změnit obsah pracovního poměru, jen tehdy, dohodnou-li se na tom obě smluvní strany.

V případě živelní události nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků může dle ust. § 41 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na nezbytně nutnou dobu na jinou práci než byla sjednána. Zaměstnavateli je tedy umožněno převést zaměstnance na jinou práci za účelem odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků. Převedení zaměstnance na jinou práci má v těchto případech krátkodobou povahu, když je možné pouze na dobu nezbytné potřeby, tj. aby došlo ke splnění účelu převedení na jinou práci spočívající v odvrácení těchto událostí či zmírnění jejich následků. Může se jednat o situaci odklizení následků povodní. Pokud je dosažená mzda zaměstnance při převedení nižší, náleží mu za tuto dobu podle ust. § 139 zákoníku práce doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

RADA!

Pokud nemůže zaměstnanec konat práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo prostojů, lze zaměstnance dle ust. § 41 odst. 5 zákoníku práce převést na jinou práci než byla sjednána jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí. V případě, že dosažená mzda zaměstnance při převedení je nižší, náleží zaměstnanci doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

JUDr. Jana Drexlerová

Zálohy OSVČ ve zdravotním pojištění v roce 2025

Osoby samostatně výdělečně činné jako jediná ze skupin plátců

platí pojistné formou záloh a (případného) doplatku pojistného. **Doplatek pojistného se provádí** v situaci, kdy je celková výše ročního pojistného, vypočtená podle Přehledu o výši daňového základu (dále jen Přehled) vyšší než úhrn zaplacených záloh, anebo tehdy, když není povinností podnikatele zálohy platit a daňový základ je v kladné výši. Vždy je třeba dbát na to, aby byly veškeré platby (tj. zálohy a případný doplatek pojistného) poukazovány zdravotní pojišťovně na správný účet a pod správným variačním symbolem.

Doplatek OSVČ naopak neprovede, pokud je celková výše zaplacených záloh ve srovnání s povinnou výší postačující, a třeba také tehdy, když je podnikatelská činnost vedlejším zdrojem příjmů (tedy bez povinnosti placení záloh) a OSVČ je za příslušný kalendářní rok „v minusu.“

Rozhodným obdobím pro placení pojistného OSVČ je kalendářní rok, za který se pojistné platí. Nejkratším poměrným obdobím je jeden kalendářní měsíc. Pokud tedy OSVČ provozuje svoji samostatnou výdělečnou činnost alespoň jeden den v kalendářním měsíci, považuje se z hlediska zdravotního pojištění za OSVČ po celý tento kalendářní měsíc.

Zálohy na pojistné se platí od zahájení samostatné výdělečné činnosti a také v návaznosti na podaný Přehled pravidelně každý měsíc, je-li placení záloh povinností. Platba zálohy za daný

kalendářní měsíc musí být provedena nejpozději do osmého dne následujícího kalendářního měsíce již připsáním úhrady na příslušný příjmový účet zdravotní pojišťovny, případně platbou v hotovosti na pokladně zdravotní pojišťovny. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší příští pracovní den. **Od pravidelného placení záloh jsou osvobozeni například ty OSVČ, které jsou souběžně se samostatnou výdělečnou činností zaměstnány, přičemž příjmy ze zaměstnání jsou pro ně hlavním zdrojem příjmů a zaměstnání trvá celý kalendářní měsíc.**

Nová minimální záloha OSVČ

Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro rok 2025 je určen sazbou 50 % z částky průměrné mzdy 46 557 Kč, tj. 23 278,50 Kč. Minimální výše zálohy OSVČ pro rok 2025 se vypočte jako 13,5 % z částky 23 278,50 Kč a zvyšuje se tak od ledna 2025 z dosavadních 2 968 Kč na **3 143 Kč**.

Vyměřovacím základem pro placení pojistného na zdravotní pojištění

je u OSVČ sazba 50 % daňového základu s povinností dodržet minimální vyměřovací základ u těch OSVČ, na které se tato povinnost vztahuje. Placením alespoň minimálních záloh 3 143 Kč je v roce 2025 tato povinnost splněna, pokud ovšem není povinností OSVČ platit od kalendářního měsíce, ve kterém podá v roce 2025 Přehled, vyšší zálohy podle daňového základu za rok 2024.

VÝŠE ZÁLOHY OSVČ V PRŮBĚHU ROKU 2025

V roce 2025 platí podnikatelé následující zálohy na pojistné:

a) 0 Kč

OSVČ není povinna platit v roce 2025 zálohy na pojistné v případech, kdy:

- je při souběhu se zaměstnáním podnikatelská činnost vedlejším zdrojem příjmů,
- se v prvním kalendářním roce podnikání jedná o osobu, za kterou je současně plátcem pojistného i stát,
- pro OSVČ neplatí minimální vyměřovací základ, a podle výsledků samostatné výdělečné činnosti za rok 2024 jí v roce 2025 nevznikla – od měsíce podání Přehledu – povinnost platit zálohy proto, že za rok 2024 byla ve ztrátě,
- pro ni neplatí zákonné minimum a na základě podané žádosti jí byla snížena výše zálohy na nulovou hodnotu (v roce 2025 je průběžně ve ztrátě).

Zálohy na pojistné se také neplatí za kalendářní měsíce, v nichž byla OSVČ uznána po celý kalendářní měsíc neschopnou práce nebo jí byla nařízena karanténa podle zvláštních právních předpisů. Tuto skutečnost však musí OSVČ zdravotní pojišťovně průkazně doložit. Z obecného pohledu lze konstatovat, že pojistné se sice platí i za měsíce, kdy je OSVČ nemocná, nicméně zvýhodnění spočívá ve skutečnosti, že pokud OSVČ měla nárok na výplatu nemocenského nebo peněžité pomoci v mateřství po celý kalendářní měsíc, nemusí být za tento měsíc dodržen při ročním zúčtování minimální vyměřovací základ.

b) 1 Kč až 3 142 Kč

Zálohy v tomto rozpětí (avšak i vyšší) mohou platit v roce 2025 od měsíce podání Přehledu za rok 2024 ty OSVČ, které nemusejí dodržet minimální vyměřovací základ (viz § 3a odst. 3 z. č. 592/1992 Sb. – například se jedná o osoby, za které je plátcem pojistného i stát).

c) 3 143 Kč

Jedná se o novou výši minimální zálohy OSVČ od 1. ledna 2025 a tuto zálohu platí:

- OSVČ, která v roce 2025 zahajuje svoji samostatnou výdělečnou činnost jako jediný (resp. při souběhu se zaměstnáním hlavní) zdroj příjmů, pokud si nezvolí možnost platit zálohy vyšší než minimální,
- OSVČ od měsíce podání Přehledu za rok 2024, kdy na základě výsledků podnikatelské činnosti za rok 2024 vyjde výše zálohy maximálně 3 143 Kč, každopádně však platí tuto zálohu již za leden 2025.

d) více než 3 143 Kč

Takové zálohy platí OSVČ, která:

- zahajuje v roce 2025 samostatnou výdělečnou činnost a zvolí si možnost platit zálohy vyšší než minimální,
- dosáhla za rok 2024 takového daňového základu, že pro ni vyplynula povinnost platit (od měsíce, ve kterém je podán Přehled) zálohy převyšující zálohu minimální.

V případě povinnosti platit vysoké (vyšší) zálohy může OSVČ v roce 2025 případně požádat zdravotní pojišťovnu o její snížení při splnění podmínek uvedených v § 8 odst. 4 z. č. 592/1992 Sb. (viz dále).

Pokud OSVČ uhradí zálohu na pojistné (příp. doplatek pojistného) jinému subjektu než příslušné zdravotní pojišťovně, považuje se tato platba za neuhrazenou a důsledkem této chyby je vznik penále. V této souvislosti platí, že jak dlužné pojistné, tak penále jsou zdravotní pojišťovny povinny plošně uplatňovat vůči všem dlužcím subjektům. Výjimkou jsou v tomto směru dluhy na pojistném do 200 Kč (včetně) a penále nepřevyšující 100 Kč za kalendářní rok.

Snížení zálohy OSVČ

Pokud OSVČ nemůže z nejrůznějších důvodů platit v běžném roce vyšší zálohu, vypočtenou na základě výsledků samostatné výdělečné činnosti v roce předcházejícím, může požádat zdravotní pojišťovnu o její snížení. Snížení zálohy placené OSVČ není od 1. prosince 2011 omezeno na období nejdéle tří kalendářních měsíců po sobě jdoucích, ale bylo výrazně prodlouženo až do doby, kdy OSVČ podá, resp. měla podat zdravotní pojišťovně Přehled za předcházející kalendářní rok.

OSVČ může požádat v roce 2025 o snížení zálohy na pojistné v případě, že její průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů (zisk), připadající na jeden kalendářní měsíc roku 2025, je alespoň o jednu třetinu nižší, než takový zisk připadající v průměru na jeden kalendářní měsíc v roce 2024. To znamená, že činil-li u OSVČ v roce 2024 její průměrný měsíční zisk např. 90 000 Kč, lze požádat o snížení zálohy tehdy, jestliže průměrný měsíční zisk činí v roce 2025 nejvýše 60 000 Kč.

Pokud OSVČ podá Přehled za rok 2024 například v měsíci dubnu 2025 a v tomto měsíci následně požádá o snížení zálohy, může jí být toto snížení povoleno zdravotní pojišťovnou až do konce kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, v němž bude OSVČ povinna podat (resp. podá) tento Přehled v roce 2026. Protože musejí být v daném roce, ve kterém OSVČ o snížení zálohy žádá, vyhodnoceny alespoň tři kalendářní měsíce po sobě jdoucí, lze žádost o snížení zálohy podat nejdříve dne 1. dubna. Je pravdou, že pokud OSVČ splňuje výše uvedené podmínky pro snížení zálohy, nemá zdravotní pojišťovna důvod podané žádosti nevyhovět.

RADA!

Přerušení samostatné výdělečné činnosti znamená, že OSVČ daňovou činnost po nějakou dobu nevykonává, resp. z ní nemá příjmy. Zdravotní pojišťovně se tato skutečnost (ani pak případné opětovné zahájení činnosti) hlásit nemusí. Nicméně pokud to OSVČ neudělá, bude nadále vedena v evidenci jako OSVČ se souvisejícími povinnostmi. Proto je v zájmu pojištěnce každopádně výhodnější přerušení podnikání zdravotní pojišťovně oznámit.

Ing. Antonín Daněk

Od 1. ledna 2021 mají podnikatelé možnost vstoupit do paušálního režimu.

OSVČ takto činná platí zálohy na pojistné (pojistné) podle zákona o daních z příjmů. Totiž, nepodává-li tato OSVČ daňové přiznání tehdy, když se daň rovná paušální dani, a tím pádem ani nepodává Přehled zdravotní pojišťovně, pak v takovém případě nejsou předmětné platby zálohami na pojistné, ale považují se v roce 2025 v rámci měsíční platby za pojistné podle jednoho ze tří zvolených pásem. Může nastat i situace, kdy pojištěnec podnikal v roce 2024 v paušálním režimu, avšak od roku 2025 již bude pokračovat jako „klasická OSVČ“. V takovém případě se za rok 2024 nepodává zdravotní pojišťovně Přehled a v roce 2025 (resp. za rok 2025) se uplatní postup podle právní úpravy zdravotního pojištění.

UKONČENÍ PODNIKATELSKÉ ČINNOSTI - Rozhodne-li se OSVČ ukončit svoji samostatnou výdělečnou činnost, oznamuje tuto skutečnost zdravotní pojišťovně, u které je pojištěna. Pro ohlášení této změny platí taktéž osmidenní lhůta.

Tato skutečnost, tj. ukončení samostatné výdělečné činnosti, má pro OSVČ především dvojitý důsledek: jednak přestává platit zálohy na pojistné (jedná-li se o samostatnou výdělečnou činnost, která je jediným, resp. při souběhu se zaměstnáním hlavním zdrojem jejích příjmů), jednak dochází ke změně v pojistném vztahu. Pokud dojde k situaci, že OSVČ ukončí svoji samostatnou výdělečnou činnost v průběhu kalendářního měsíce a za tento měsíc ještě zaplatí (je povinna zaplatit) stanovenou zálohu na pojistné, má svůj pojistný vztah relevantně vyřešen po dobu celého tohoto kalendářního měsíce.

Zjednodušení u dohod o provedení práce

Do 30. června 2024 museli zaměstnavatelé nahlašovat jen dohody o provedení práce, kde výdělek přesahoval deset tisíc korun. Od července už všechny. Zaměstnavatelé všech „dohodářů“ se musí nově registrovat u sociální správy a do 20. srpna 2024 bylo třeba podat výkazy příjmů u všech zaměstnanců na dohodu o provedení práce.

Tuto povinnost budou zaměstnavatelé plnit pravidelně, povinně elektronicky, vždy do 20. kalendářního dne následujícího měsíce. Co se týče zjednodušení, tak zákon č. 163/2024 Sb. odsunul až na příští rok 2025 schválené změny v posuzování limitu odvodu pojistného u příjmů z dohod o provedení práce, které měly původně od 1. 7. 2024 vstoupit v účinnost. Do konce roku 2024 tedy zůstává limit 10 000 Kč. Jaké jsou stávající změny a jaké změny v dohodách o provedení práce nás čekají příští rok?

A

ZMĚNY U DPP OD 1. 7. 2024 -

Novou povinnost pro zaměstnavatele v oblasti nemocenského a důchodového pojištění přinesl zákon č. 163/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Jedná se o evidenci všech dohod o provedení práce a hlášení příjmů z těchto dohod České správě sociálního zabezpečení. **Realizace zákona proběhne ve dvou vlnách. Právní úprava vstoupila v účinnost 1. 7. 2024, poprvé zaměstnavatelé plnili nové povinnosti v srpnu 2024.**

Nová právní úprava ukládá povinnost registrovat všechny zaměstnance na DPP,

a proto je ze zákona nutná i registrace těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají pouze zaměstnance s DPP, jimž účast na pojištění nikdy nevznikla. Povinnost registrovat se jako zaměstnavatel se dosud týkala pouze zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, jemuž vznikla účast na nemocenském (a důchodovém) pojištění.

Nová právní úprava nařizuje zaměstnavatelům, kteří dosud zaměstnávali pouze nepojištěné zaměstnance na DPP, že se musí přihlásit do registru zaměstnavatelů

ČSSZ, a to nejpozději do 31. července 2024.

Přihláška se podává na předepsaném tiskopisu „**Přihláška do registru zaměstnavatelů**“:

Tiskopis slouží zaměstnavateli, který zaměstnává osoby, k přihlášení se do registru zaměstnavatelů. Kromě základních informací sloužících k identifikaci zaměstnavatele, uvádí zaměstnavatel na tiskopisu všechny peněžní ústavy v České republice, u nichž má vedeny své účty a všechny své mzdové účtárny. U účtáren uvede jejich adresy a jména osob, které jsou za ně oprávněny jednat jménem zaměstnavatele. Zaměstnavatel je rovněž povinen přihlásit do registru zaměstnavatelů každou svou mzdovou účtárnu. Na tiskopisu je povinen uvést též okruh zaměstnanců, tj. zaměstnanců, pro které mzdová účtárna vede evidenci mezd nebo platů. Tiskopis je dostupný na ePortálu ČSSZ.

Evidence všech zaměstnanců pracujících na základě DPP

Do 30. 6. 2024 zaměstnavatelé přihlašovali do evidence, tedy registru pojištěnců ČSSZ, své zaměstnance na DPP jen v případě, že u nich vznikla účast na nemocenském a důchodovém pojištění (viz výše uvedená hranice příjmu 10 000 Kč). Nyní od července 2024 musí zaměstnavatelé povinně registrovat každého zaměst-

nance na DPP bez ohledu na to, zda mu vznikla povinnost účasti na pojištění, či nikoliv. **Nejpozději do 20. 8. 2024 bylo třeba přihlásit zaměstnance na DPP, kteří nastoupili před 1. 7. 2024, pokud dosud přihlášení nebyli a jejich DPP dále pokračovala i v červenci 2024.**

Zaměstnanci mohou být přihlašováni standardně tak, jak jsou zaměstnavatelé zvyklí. Děje se tak prostřednictvím formuláře: „**Oznámení o nástupu do zaměstnání**“. Tiskopis je dostupný na ePortálu ČSSZ.

Funkce přihlašování zaměstnanců je zahrnuta i v novém formuláři pro hlášení příjmů: e-Podání VPDPP – „**Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce**“.

Tiskopis „Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce“

je dostupný na ePortálu ČSSZ a slouží zaměstnavateli ke sdělení výše příjmů všech jeho zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, tj. i příjmů, ze kterých se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení. Dále tento tiskopis zaměstnavatel používá pro oznámení nástupu do zaměstnání/skončení zaměstnání všech zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce bez ohledu na účast na pojištění.

Tiskopis může zaměstnavatel využít také k hlášení případných oprav údajů, které byly uvedeny chybně, případně ke stornování celé dohody o provedení práce. (3)

Od 1. července 2024 má zaměstnavatel novou povinnost elektronicky sdělovat výši příjmů všech svých zaměstnanců činných na základě DPP, a to vždy do 20. kalendářního dne následujícího měsíce (poprvé tedy v srpnu 2024 za předchozí měsíc – červenec).

Hlášení se týká pojištěných i nepojištěných zaměstnanců na DPP a všech jejich příjmů, tj. i příjmů, ze kterých se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení. K hlášení zaměstnavatel použije již zmiňované e-Podání VPDPP – „**Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce**“.

ZMĚNY U DPP OD 1. 1. 2025

S rokem 2024 skončí i stávající úprava pojištění zaměstnanců s DPP. DPP bude nově považována buď za klasické (ostatní) zaměstnání, nebo za zaměstnání malého rozsahu. Záležet bude na výši sjednaného příjmu za kalendářní měsíc. V případě zaměstnání malého rozsahu bude účast na nemocenském pojištění založena při překročení zákonného limitu (v roce 2024 činí 4 000 Kč za měsíc). Pro rok 2025 je předpokládáno jeho navýšení na částku 4 500 Kč.

Od 1. 1. 2025 budou mít zaměstnavatelé možnost využít **režim tzv. oznámené dohody**, při kterém lze uplatnit u DPP vyšší limit pro účast na pojištění a placení pojistného. Jinak budou pro DPP platit obdobné podmínky jako pro pracovní poměry či dohody o pracovní činnosti.

U oznámených dohod (v případě jedné nebo více dohod podepsaných u jednoho zaměstnavatele) bude měsíční hranice pro

§ 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění účinném do 31. 12. 2024:

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

(§ 7b a § 7c neplatí, jsou účinné až od 1. 1. 2025)

§ 7a, § 7b, § 7c zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění účinném od 1. 1. 2025:

§ 7a

Pojištění při výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce zaměstnancem v režimu oznámené dohody

(1) Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce,

při jejímž výkonu splňuje podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a), a zaměstnavatel uplatňuje u tohoto zaměstnance režim oznámené dohody podle § 7b a 7c (dále jen „zaměstnanec v režimu oznámené dohody“), je tento zaměstnanec účasten pojištění, byl-li mu tímto zaměstnavatelem zúčtován započitatelný příjem aspoň ve výši rozhodné částky podle odstavce 2.

(2) Rozhodná částka činí 25 % průměrné mzdy stanovené 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. Výši rozhodné částky podle věty první vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

(3) Zaměstnanec v režimu oznámené dohody je účasten pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání dohody o provedení práce, do nichž mu byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce aspoň ve výši rozhodné částky podle odstavce 2; § 7 odst. 3 platí zde obdobně.

(4) Zaměstnanec v režimu oznámené dohody 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 3 dosáhl v kalendářním měsíci aspoň výše rozhodné částky podle odstavce 2; zaměstnanec v režimu oznámené dohody je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

§ 7b

Režim oznámené dohody

(1) Zaměstnavatel může uplatňovat režim oznámené dohody u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce (dá-