

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Zákon o zaměstnanosti

Důchodové pojištění - změna

Zdravotní pojištění

Termínovaný pracovní poměr

**Osoby se zdravotním postižením
- příspěvek na zaměstnávání**

Bezpečností přestávky – změny

Veřejná správa

Obec a sociální fond

Školní úrazy v praxi

Jmenování do funkce

Práce = Mzdy = Odvody bez chyb, pokut a penále®

č. 4 / 2025 • měsíčník • ročník XX.

PORADCE



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

ODPOVĚDNÁ REDAKTORKA

Andrea Súkeníková

SPOLUPRACOVNÍCI

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

ZÁKAZNICKÉ CENTRUM

pondělí – pátek - 9.00 – 15.00
☎ 558-731 125, 731 126, 731 127,
732 708 627, 773 670 836

✉ abo@i-poradce.cz

🌐 www.i-poradce.cz

www.i-poradce.cz, e-shop

Doručíme poštou nebo kurýrem.

SAZBA / TISK

Tvorivec, s. r. o., Martin / únor 2025

Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.

MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři!

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2024 a zvýšení minimální mzdy se od 1. ledna 2025 projevilo v aplikaci zákona o zaměstnanosti a v poskytování dávek, příspěvků, náhrad a odvodů. V jaké výši jsou jednotlivé příspěvky? Dozvíte se v rubrice Aktuálně, v příspěvku **Zákon o zaměstnanosti v číslech roku 2025**.

Jaký je rozdíl mezi minimálním vyměřovacím základem a jeho poměrnou částí? Ovlivňuje poskytnuté neplacené volno odvod pojistného zaměstnavatelem? Může být v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání sjednána dohoda o provedení práce? Odpovědi nejen na tyto dotazy najdete v příspěvku **Podstatné minimum ve zdravotním pojištění v roce 2025**.

Obsahem **novely zákona o důchodovém pojištění** je kromě jiného i sleva na pojistném pro pracující důchodce. Jak pro zaměstnance, tak i pro OSVČ. Jak je to se zohledněním slevy na důchodovém pojištění pro pracující důchodce při platbách záloh? Čtěte rubriku Aktuálně, příspěvek **Snížení záloh na důchodové pojištění u pracujících důchodců – OSVČ**.

Další rubriky jsou také naplněny aktuálními příspěvky, které se týkají změn v zaměstnávání osob se zdravotním postižením, bezpečnostních přestávek, uplatnění progresivní daně, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a dalších problematik.

Jaká témata na Vás čekají na stránkách našich dalších měsíčníků? V Poradci 7-8/2025 je uveřejněn **Zákon o dani z příjmů po novele s komentářem**, v **DaÚ 4/2025 Registrace plátce DPH**, v **DÚVaP 5-6/2025 Automobil v podnikání**, v **1000 řešení 3-4/2025 Daňové výdaje, ZDP po novele**.

Právě připravujeme i oblíbenou odbornou publikaci **Daňové a nedaňové výdaje 2025**.

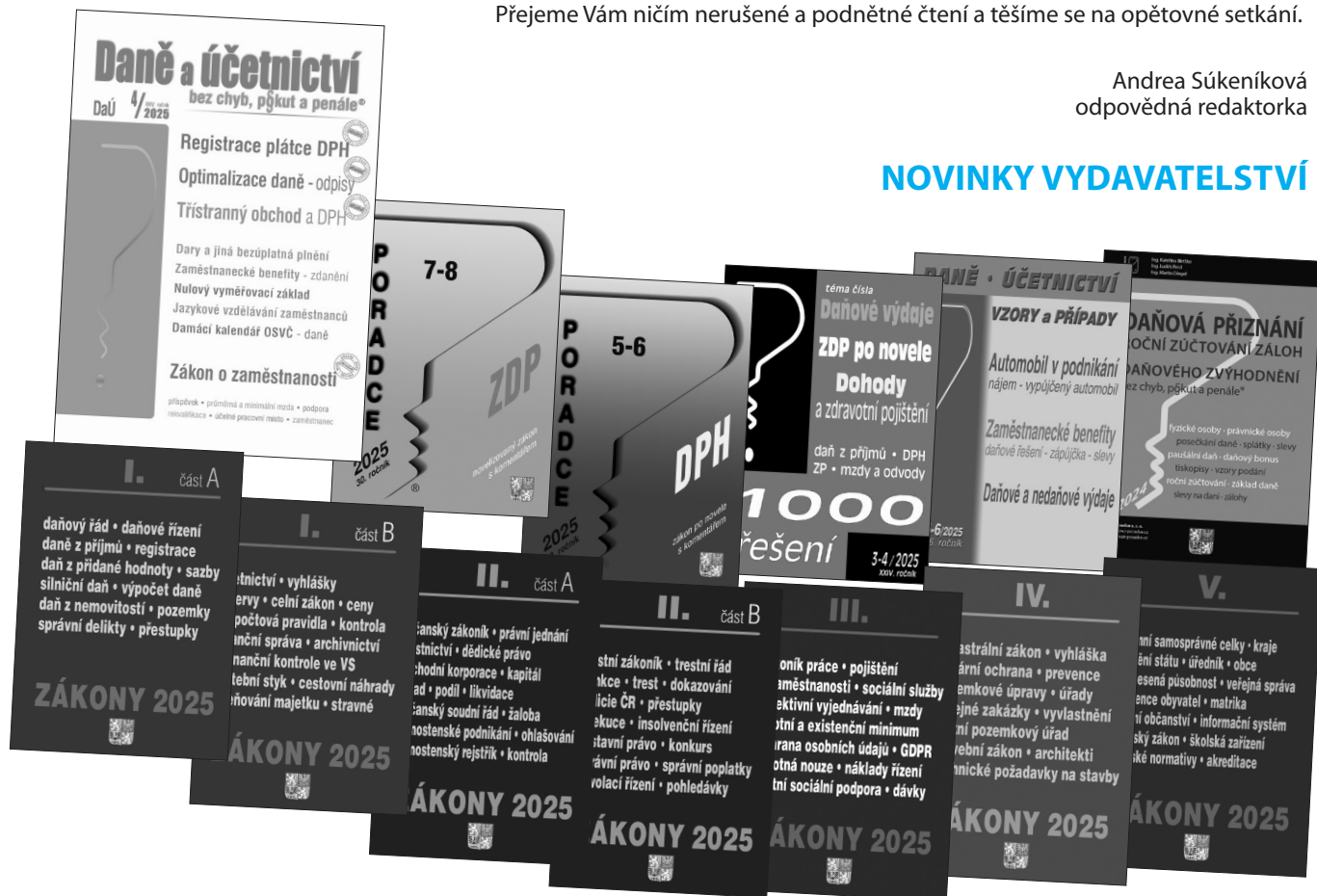
ZÁKONY 2025, Účetní závěrku za rok 2024, Daňová přiznání FO a PO za rok 2024, Pomocníka mzdové účetní 2025 máme k dispozici a můžete si je objednat prostřednictvím zákaznického servisu i přes e-shop. Doručíme Vám je poštou nebo kurýrem.

Připravili jsme také tematické balíčky: **ZDP po novele, Daňová přiznání FO a PO za rok 2024, Balíček mzdové účetní, DPH po novele, Balíček živnostníkům**.

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

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

NOVINKY VYDAVATELSTVÍ



rubriky

A

PP

CH

ODM

ODV

VZ

VS

OBSAH 4 / 2025

AKTUÁLNĚ	A
Zákon o zaměstnanosti v číslech	3
<i>Mgr. Olga Bičáková</i>	
Minimum ve zdravotním pojištění – vše podstatné	6
<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Snížení záloh na důchodové pojištění u pracujících důchodců – OSVČ.	9
<i>Ing. Pavel Novák</i>	
PRACOVNÍ PRÁVO	PP
Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	14
<i>Mgr. Olga Bičáková</i>	
Termínovaný pracovní poměr	16
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
Povinnost zaměstnance odškodnit zaměstnavatele způsobenou majetkovou újmu	20
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání – změny	24
<i>Richard W. Fetter</i>	
Bezpečnostní přestávky – změny	27
<i>Richard W. Fetter</i>	
CHYBY A POKUTY	CH
Náhrada škody za pracovní úrazy – mimosoudní dohody	29
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
Pracovní kázeň – alkohol na pracovišti, kouření na pracovišti, pracovní řád	32
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Zaměstnavatel na pranýři	36
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
ODMĚŇOVÁNÍ	ODM
Uplatnění progresivní daně u zaměstnance	39
<i>Ing. Ivan Macháček</i>	
Úpravy základu daně při ukončení a přerušení činnosti	41
<i>Ing. Eva Sedláčková</i>	
Praktická řešení k odměňování	45
ODVODY	ODV
Různé formy výkonu výdělečné činnosti a postupy ve zdravotním pojištění	47
<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Přiznání důchodu ve zdravotním pojištění	49
<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Nemocenské pojištění – po změnách.	52
<i>Ing. Luděk Pelcl</i>	
Praktická řešení k odvodům	55
VÝDAJE ZAMĚSTNÁVATELE	VZ
Výdaje na mzdy zaměstnanců	57
<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Výdaje zaměstnavatele na domácí kancelář zaměstnance	59
<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Motivační příspěvek žákům a studentům	63
<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	65
<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Pracovní oblečení a stejnozkroje zaměstnanců	68
<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
VEŘEJNÁ SPRÁVA	VS
Sociální fond a obec	70
<i>Ing. Zdeněk Morávek</i>	
Školní úrazy v praxi	73
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Vznik pracovního poměru jmenováním do funkce	77
<i>JUDr. Jana Drexlerová</i>	

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI V ČÍSLECH

... Maximální výše podpory při rekvalifikaci, která může být poskytována Úřadem práce, činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci a představuje částku 29 320 Kč a od 1. ledna 2025 se tak zvýšila z částky 27 578 Kč o 1 742 Kč.

MINIMUM VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ – VŠE PODSTATNÉ

... Pokud se na zaměstnance (a tedy i na jeho zaměstnavatele – plátce pojistného) vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, musí být v roce 2025 odvedeno zaměstnavatelem za rozhodné období kalendářního měsíce pojistné nejméně ve výši 2 808 Kč (13,5 % z 20 800 Kč) při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc, případně alespoň z poměrné části tohoto minima v situacích vyjmenovaných v ustanovení § 3 odst. 9 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

SNÍŽENÍ ZÁLOH NA DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ U PRACUJÍCÍCH DŮCHODCŮ - OSVČ

... Od 1. 1. 2025 si může poživatel starobního důchodu, kterému je důchod vyplácen v plné výši, v kalendářním měsíci, v němž po celý kalendářní měsíc splňoval uvedené podmínky, uplatnit slevu na pojistném, která bude stanovena ve výši 6,5 % z vyměřovacího základu.

Nižší sazbu pojistného si bude moci OSVČ uplatnit poprvé na přehledu o příjmech a výdajích za rok 2025.

BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKY – ZMĚNY

... Do zmíněného nařízení vlády se doplňuje se pravidlo, že poslední bezpečnostní přestávka se zařazuje nejpozději 1 hodinu před ukončením směny. Dále dochází k upřesnění, že pokud zaměstnavatel využije možnosti střídání pracovních činností (namísto poskytnutí bezpečnostní přestávky), nesmí zaměstnance přiřadit k práci, v rámci které by byl znovu exponován (vystaven) danému (rizikového, zdraví ohrožujícímu) faktoru, pro který je střídána jeho pracovní činnost.

SOCIÁLNÍ FOND A OBEC

... Obce mohou sociální fond vytvářet v libovolné výši, samozřejmě tak, aby to odpovídalo finančním možnostem a rozpočtové odpovědnosti obce. Určitě se ale nemusí jednat pouze o 1 % z objemu platů. Stejně tak se na obce nevztahuje vázání nejméně 50 % z rozpočtovaného základního přidělu k 1. lednu rozpočtového roku k použití na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

ŠKOLNÍ ÚRAZY V PRAXI

... Novinkou právní úpravy je, že záznam o úrazu se sepisuje i u úrazů, kde nedošlo k nepřítomnosti žáka ve škole, ale je pravděpodobné, že žák nebo jeho zákonní zástupci budou požadovat náhradu za bolest nebo ztížení společenského uplatnění, nebo na žádost zákonného zástupce žáka nebo zletilého žáka i při sebemenším drobném úrazu.

Zákon o zaměstnanosti v číslech

Pro rok 2025 minimální mzda představuje částku 20 800 Kč (dříve 18 900 Kč) a byla vyhlášena Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 286 ze dne 23. září 2024. Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2024 pro účely zákona o zaměstnanosti se zvýšila oproti stejnému období předchozího roku z 42 427 Kč na 45 107 Kč, tj. o 2 680 Kč a byla vyhlášena Sdělením MPSV č. 410 ze dne 7. prosince 2024.

A

Maximální výše podpory při re-kvalifikaci,

která může být poskytována Úřadem práce činí **0,65 násobek průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci a **představuje částku 29 320 Kč a od 1. ledna 2025 se tak zvýšila z částky 27 578 Kč o 1 742 Kč.**

PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ JEDNOHO SPOLEČENSKY ÚČELNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA – Výše příspěvku je odvislá od průměrného podílu nezaměstnanosti v daném okrese, násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a počtu zřizovaných pracovních míst na základě jedné dohody. **Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku tj. 180 428 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 169 708 Kč o 10 720 Kč a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše**

příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně **šestinásobek této průměrné mzdy tj. 270 642**

Ve stejné výši může být příspěvek poskytován uchazeči o zaměstnání, který zřídil společensky účelné pracovní místo po dohodě

Od 1. ledna 2025 se horní hranice měsíčního výdělku nebo odměny z tzv. „nekolidujícího zaměstnání“ zvýšila z částky 9 450 Kč o 950 Kč.

Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 254 562 Kč o 16 080 Kč.

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku tj. 270 642 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 254 562 Kč o 16 080 Kč a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy tj. 360 856 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 339 416 Kč o 21 440 Kč.

s Úřadem práce České republiky za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK - Na podporu zahájení samostatné výdělečné činnosti osob, které jsou vedeny jako uchazeči o zaměstnání, slouží překlenovací příspěvek jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů při zahájení této činnosti (SVČ). Zákon o zaměstnanosti stanoví, že překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které

byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, **kte-
ré je překlenovací příspěvek poskytnut.** Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, **ve kterém byla uzavřena do-
hoda o překlenovacím příspěvku a v roce 2025 představuje částku 11 277 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 10 607 Kč o 670 Kč. Úřad práce tudíž může v roce 2025 za 5 měsíců poskytnout překlenovací příspěvek až do výše 56 385 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 53 035 Kč o 3 350 Kč.**

Příspěvek v době částečné práce se poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění stanovených podmínek po dobu stanovenou nařízením vlády. Doba poskytování příspěvku činí nejvýše 12 měsíců. Poskytování příspěvku v době částečné práce stanoví vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky anebo její odvětví z hospodářských důvodů charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli a jejich minulým a očekávaným vývojem z důvodu vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie nebo epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci. **Příspěvek v době částečné práce se zaměstnavateli poskytne za celý kalendářní měsíc, ve kterém jeho zaměstnanci nemohou ko-
nat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až 209**

zákoníku práce, která u zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro který bylo vydáno nařízení vlády, pokud zaměstnavatel těmto zaměstnancům vyplatí náhradu mzdy ve výši nejméně 80 % jejich průměrného výdělku. Příspěvek v době částečné práce se zaměstnavateli poskytne pouze za tu část týdenní pracovní doby zaměstnance, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, a to ve výši 80 % náhrady mzdy náležející zaměstnanci a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vypočteného z této části náhrady mzdy, které podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti má zaplatit zaměstnavatel jako poplatník tohoto pojistného a pojistného na veřejné zdravotní pojištění vypočteného z této části náhrady mzdy, které podle zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění je zaměstnavatel povinen hradit za své zaměstnance. Maximální výše příspěvku v době částečné práce **činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy** v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bylo podáno oznámení krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou **a v roce 2025 představuje částku 67 660 Kč.**

NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ - Podle zákona o zaměstnanosti zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, **pokud měsíční výdělek** nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud **měsíční odměna** nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, **nepřesáhne polovinu minimální mzdy tj. 10 400 Kč. Od 1. ledna**

2025 se horní hranice měsíčního výdělku nebo odměny z tzv. „nekolidujícího zaměstnání“ zvýšila z částky 9 450 Kč o 950 Kč.

Příspěvek na zapracování

může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Zákon o zaměstnanosti ukládá Úřadu práce věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Zvýšená péče se věnuje fyzickým osobám, které vzhledem ke svým specifickým potřebám a situaci, v níž se nacházejí, ji potřebují, a to s ohledem na stupeň profilace na trhu práce. Osobu se specifickými potřebami zařadí do stupně profilace krajská pobočka Úřadu práce. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. **Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává může činit maximálně polovinu minimální mzdy tj. částku 10 400 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 9 450 Kč o 950 Kč. Úřad práce může tudíž od 1. ledna 2025 poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování až ve výši 31 200 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 28 350 Kč o 2 850 Kč.**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází

k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. **Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy**, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytnout **maximálně po dobu 6 měsíců**. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tj. částku 10 400 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 9 450 Kč o 950 Kč. Úřad práce může tudíž od 1. ledna 2025 poskytnout zaměstnavateli příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program až ve výši 62 400 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 56 700 Kč o 5 700 Kč na jednoho zaměstnance.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

může činit **maximálně osminásobek průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku tj. 360 856 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 339 416 Kč o 21 440 Kč a pro osobu s těžším zdravotním postižením **maximálně dvanásobek průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku tj. 541 284 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 509 124 Kč o 32 160 Kč. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce **10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením**, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit **maximálně desetinásobek této průměrné mzdy** tj. 451 070 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato částka zvýšila z částky 424 270 Kč o 26 800 Kč a pro osobu s těžším zdravotním postižením **maximálně čtrnáctinásobek** výše uvedené průměrné mzdy tj. částku 631 498 Kč a od 1. ledna 2025 se tak tato část-

ka zvýšila z částky 593 978 Kč o 37 520 Kč.

Ve stejné výši může být příspěvek poskytován osobě se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a zřídila pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením po dohodě s Úřadem práce České republiky. Vrácení příspěvku na zřízení pracovního místa nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s **více než 25 zaměstnanci** v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. **Povinný podíl činí 4 %.**

Zákonem stanovenou povinnost zaměstnavatelé plní:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- odvodem do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

Odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele nebo zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebírání výrobků nebo služeb

od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám je jedním ze způsobů náhradního plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. **Zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a integrační sociální podniky mohou pro účely splnění této povinnosti poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 14 násobku průměrné mzdy** v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. **V roce 2025 bude 14 násobek průměrné mzdy představovat částku 631 498 Kč.**

Jedním z dalších způsobů, kterým může zaměstnavatel tuto povinnost splnit, je stanovený odvod do státního rozpočtu. **Výše odvodu do státního rozpočtu je za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, rovna částce odpovídající průměrné měsíční mzdě** v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla, vynásobené:

- koeficientem 1, pokud zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru alespoň 3 % osob se zdravotním postižením,
 - koeficientem 2, pokud zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru alespoň 1 % osob se zdravotním postižením, nebo
 - koeficientem 3,5, pokud zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru méně než 1 % osob se zdravotním postižením
- a tudíž v roce 2025 představuje částky 45 107 Kč, 90 214 Kč a 157 874 Kč.**

Mgr. Olga Bičáková

Minimum ve zdravotním pojištění – vše podstatné

Jaký je rozdíl mezi minimálním vyměřovacím základem a jeho poměrnou částí? Musí být minimum dodrženo i tehdy, když zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru přečerpal zákonný nárok na dovolenou?: Ovlivňuje poskytnuté neplacené volno odvod pojistného zaměstnavatelem? Může být v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání sjednána dohoda o provedení práce?

Institut minimální mzdy určuje ve zdravotním pojištění

minimální vyměřovací základ zaměstnance, resp. jeho poměrnou část, jak je dále rozvedeno. Pokud se na zaměstnance (a tedy i na jeho zaměstnavatele – plátce pojistného) vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, **musí být v roce 2025 odvedeno zaměstnavatelem za rozhodné období kalendářního měsíce pojistné nejméně ve výši 2808 Kč (13,5 % z 20800 Kč)** při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc, případně alespoň z poměrné části tohoto minima v situacích vyjmenovaných v ustanovení § 3 odst. 9 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Od výše minimální mzdy jako minimálního vyměřovacího základu zaměstnance se v mnoha situacích odvíjí placení pojistného zaměstnavatelem. Veškeré platby probíhají zásadně prostřednictvím zaměstnavatele, zaměstnanec si sám žádné pojistné neplatí. Nedosahuje-li hrubý příjem zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci aktuální výše minimální mzdy, provádí zaměstnavatel doplatek (a následný doplatek) pojistného do minimálního vyměřovacího základu při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc. Tento doplatek hradí prostřednictvím zaměstnavatele zaměstnanec. Pokud by byl vyměřovací základ nižší než minimální mzda zapříčiněn z důvo-

du překážek v práci na straně organizace (§ 207 až § 209 zákoníku práce), přechází povinnost úhrady předmětného doplatku na zaměstnavatele.

Odvod pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu musí být zabezpečen i v případech, kdy zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek.

Minimum rovněž platí i pro osoby ze zahraničí zaměstnané u českého zaměstnavatele, ať už se jedná o osoby ze států podléhajících režimu koordinace dle nařízení EU č. 883/2004 a 987/2009 nebo postup podle podmínek dvoustranné mezistátní smlouvy o sociálním zabezpečení a také při zaměstnávání cizinců z tzv. třetích zemí.

V následujícím textu si ukážeme postupy v situaci, kdy musí být zaměstnavatelem u zaměstnance při odvodu pojistného určené minimum dodrženo, a dále naopak v případech, kdy minimum pro zaměstnanou osobu a pro zaměstnavatele neplatí.

MINIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD MUSÍ BÝT ZAMĚSTNAVATELEM DODRŽEN – Rozhodným obdobím pro placení pojistného zaměstnavatelem je ve zdravotním pojištění kalendářní měsíc. Podívejme se nyní blíže na některé oblasti, ve kterých právě hraje roli minimální mzda jako minimální vyměřovací základ zaměstnance. Jedná se o osobu jako zaměstnance, u které musí zaměstnavatel při odvodu po-

jistného dodržet minimální vyměřovací základ, případně jeho poměrnou část.

Ustanovení § 3 odst. 9 zákona č. 592/1992 Sb. taxativně vyjmenovává situace, kdy se minimální vyměřovací základ zaměstnance snižuje na poměrnou část podle počtu **kalendářních dnů** trvání příslušné skutečnosti. Konkrétně se jedná o tyto případy:

- zaměstnání netrvalo po celé rozhodné období (zaměstnanec nastoupil do zaměstnání nebo ukončil pracovní poměr v průběhu kalendářního měsíce),
- zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležitě osobní překážky v práci (např. nemoc),
- zaměstnanec se stal nebo přestal být v průběhu měsíce
 - a) osobou, za kterou platí pojistné stát,
 - b) osobou s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, která je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P podle zvláštního právního předpisu,
 - c) osobou, která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,
 - d) osobou, která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.

V takových případech musí zaměstnavatel zabezpečit odvod pojistného alespoň z poměrné části minimálního vyměřovacího základu v návaznosti na kalendářní dny trvání příslušné skutečnosti, jak je dále uvedeno v příkladě č. 3.

V právních podmínkách roku 2025 musí zaměstnavatel zabezpečit

odvod pojistného z povinného minima například při:

- a) provádění dopočtu (a následného doplatku) pojistného do minimálního vyměřovacího základu u těch zaměstnanců, jejichž příjem je nižší než minimální mzda 20 800 Kč. To znamená, že se nejedná o zaměstnance, u kterých není stanoven minimální vyměřovací základ dle ustanovení § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb. (viz dále). Doplatek do minima platí v naprosté většině případů zaměstnanec – vždy prostřednictvím zaměstnavatele.

Příklad 1 Zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek na základě pracovní smlouvy s hrubým příjmem 20 000 Kč.

Zaměstnavatel provede dopočet a doplatek pojistného do minima 20 800 Kč takto:

- z částky příjmu 20 000 Kč činí 13,5 % pojistného 2 700 Kč, jedna třetina (900 Kč) bude sražena zaměstnanci, dvě třetiny (1 800 Kč) hradí zaměstnavatel,
- pojistné z rozdílové částky 800 Kč ve výši 108 Kč ($0,135 \times 800$ Kč) bude sraženo zaměstnanci.

Zaměstnanci bude sraženo:

$$900 + 108 = 1\,008 \text{ Kč}$$

Zaměstnavatel odvede: 1 800 Kč

Celkem 2 808 Kč

Stejně by zaměstnavatel postupoval i v případě, kdyby byla na částku 20 000 Kč uzavřena jako jediné zaměstnání některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

- b) provádění dopočtu za situace, kdy má zaměstnanec více zaměstnavatelů

Příklad 2

Zaměstnanec pracuje u dvou zaměstnavatelů, vždy na dohodu o pracovní činnosti, s příjmy 8 000 Kč a 8 800 Kč. V úhrnu příjmů není dosaženo částky 20 800 Kč, dopočet a doplatek pojistného do částky minimálního vyměřovacího základu provádí (na základě zaměstnancova pověření) zaměstnavatel s vyšším příjmem. Jak provádí pověřený zaměstnavatel odvod pojistného?

Zaměstnavatel, u kterého má pracovník příjem 8 800 Kč, odvede z tohoto příjmu pojistné ve výši 1 188 Kč. Zaměstnanci se strhne 396 Kč, zaměstnavatel uhradí 792 Kč. Protože je tento zaměstnavatel pověřen odvodem doplatku pojistného do minimálního vyměřovacího základu, strhne zaměstnanci ještě částku pojistného ve výši 540 Kč, což je 13,5 % z rozdílu $[20\,800 - (8\,000 + 8\,800)]$. Jelikož pojistné ve druhém zaměstnání (hrubý příjem 8 000 Kč) představuje dle zákona 1 080 Kč (360 Kč platí zaměstnanec a 720 Kč zaměstnavatel), je v příslušném měsíci již zabezpečen odvod pojistného v minimální zákonné výši. Zaměstnanec tedy úhrnem zaplatí 1 296 Kč ($396 + 540 + 360$), zaměstnavatelé pak 1 512 Kč ($792 + 720$).

- c) dopočtu a doplatku pojistného do poměrné části minimálního vyměřovacího základu podle § 3 odst. 9 a odst. 10 z.č. 592/1992 Sb.

Příklad 3

Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání dne 5. 3. a za měsíc březen mu byl zaměstnavatelem zúčtován hrubý příjem ve výši 16 800 Kč.

Jak zaměstnavatel odvede pojistné v situaci, když zaměstnání netrvá po celý kalendářní měsíc?

Poměrná část minimálního vyměřovacího základu v návaznosti na počet 27 kalendářních dnů trvání zaměstnání v měsíci březnu, která musí být při odvodu pojistného dodržena, činí 18 116,12 Kč $[(27 : 31) \times 20\,800]$.

To znamená, že při sazbě 13,5 % z částky 18 116,12 Kč musí zaměst-

navatel zaplatit za zaměstnance pojistné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn, v částce 2 446 Kč ($18\,116,12 \times 0,135$). S ohledem na příjem 16 800 Kč činí výše odvodu pojistného z této hrubé mzdy částku 2 268 Kč. Jedna třetina (756 Kč) bude sražena zaměstnanci z příjmu, zbývající dvě třetiny (1 512 Kč) pak zaplatí zaměstnavatel ze svých prostředků. Za této situace však ještě není zabezpečen odvod pojistného ze zákonného minima, tedy přesněji z poměrné části minimálního vyměřovacího základu. Aby zaměstnavatel dodržel zákon, musí ještě provést doplatek pojistného ve výši 13,5 % z rozdílové částky 1 316,12 Kč ($18\,116,12 - 16\,800$), tj. 178 Kč.

Z celkové částky pojistného 2 446 Kč je zaměstnanci sraženo 934 Kč ($756 + 178$), zaměstnavatel hradí 1 512 Kč. Pro výpočet výše pojistného v návaznosti na poměrnou část minimálního vyměřovacího základu se v rámci rozhodného období kalendářního měsíce posuzují zásadně kalendářní, nikoli pracovní, dny.

- d) odvodu pojistného v případě poskytnutého neplaceného volna nebo při vykázané neomluvené absenci – pokud pro zaměstnance platí ustanovení o povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, musí být toto minimum zaměstnavatelem dodrženo, v podstatě bez ohledu na rozsah těchto nepřítomností zaměstnance v práci

Příklad 4

Zaměstnanci bylo poskytnuto po celý kalendářní měsíc neplacené volno.

Zaměstnavatel odvede pojistné z částky minimálního vyměřovacího základu 20 800 Kč ve výši 2 808 Kč, kdy celou částku uhradí zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele dle § 3 odst. 10 z. č. 592/1992 Sb.

- e) řešení přečerpané dovolené, kdy musí být zákonem stanovené minimum dodrženo i tehdy, pokud je zaměstnanec v daném kalendářním měsíci