

Mgr. Michal VRAJÍK, Mgr. Eva SVĚRČINOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ,
Ing. Alena SKOUMALOVÁ, Ing. Antonín DANĚK, Ing. Michal ZTRATIL,
Helena PŘIKRYLOVÁ, Mgr. Lada ŠUPČÍKOVÁ, Jana DORČÁKOVÁ,
JUDr. Martin MIKYSKA

ABECEDA

MZDOVÉ ÚČETNÍ



- pracovněprávní základy
- základy odměňování
- ochrana osobních údajů a vedení osobního spisu
- kontrolní orgány a jejich oprávnění
- zaměstnavatelé a Úřad práce
- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
- zdravotní pojištění
- pojistné na sociální zabezpečení
- dávky nemocenského pojištění
- důchodové pojištění
- náhrada majetkové a nemajetkové újmy, bezdůvodné obohacení
- odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání
- přehled důležitých údajů

Měsíc	Dny v týdnu													Týden prac. dny	Měsíc		Čtvrťl. dnů hodin	
	Dny v týdnu														číslo	pracovních		
	P	Ú	S	Č	P	S	N	Gřo	prac. dny	dnů	7,5	hodin						
LEDEN		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	22	23*	176	184**	I.
	6	7	8	9	10	11	12	2	3	4	5	1	2	23*	24	165	172,5**	63
	13	14	15	16	17	18	19	3	4	5	6	1	2					64*
	20	21	22	23	24	25	26	4	5	6	7	1	2					
	27	28	29	30	31			5	0			1	2					
ÚNOR	3	4	5	6	7	8	9	6	5			1	2	20	20	160	160	504
	10	11	12	13	14	15	16	7	5			3	4					512**
	17	18	19	20	21	22	23	8	5			5	6					(8 h.)
	24	25	26	27	28			9	0			1	2					
BŘEZEN	3	4	5	6	7	8	9	10	5			1	2	21	21	168	168	472,5
	10	11	12	13	14	15	16	11	5			3	4					480**
	17	18	19	20	21	22	23	12	5			5	6					(7,5 h.)
	24	25	26	27	28	29	30	13	5			1	2					
	31							14	4			3	4					
DUBEN	7	8	9	10	11	12	13	15	5			1	2	4	4	160	176**	II.
	14	15	16	17	18	19	20	16	4			3	4					
	21	22	23	24	25	26	27	17	4			5	6					
	28	29	30					18	3			1	2					61
								19	2			3	4					65*
KVĚTEN	5	6	7	8	9	10	11	19	4			1	2	5	5	160	176**	488
	12	13	14	15	16	17	18	20	5			3	4					520**
	19	20	21	22	23	24	25	21	5			5	6					(8 h.)
	26	27	28	29	30	31		22	0			1	2					
								23	5			3	4					
ČERVEN	2	3	4	5	6	7	8	23	5			1	2	6	6	168	168	457,5
	9	10	11	12	13	14	15	24	5			3	4					487,5**
	16	17	18	19	20	21	22	25	5			5	6					(7,5 h.)
	23	24	25	26	27	28	29	26	5			1	2					
	30							27	1			3	4					

Rok má 251 pracovních dnů.
 tj. 2 008 pracovních hodin / 8 h.
 1 882,5 pracovních hodin / 7,5 h.
 Počty hodin: 8 16 24 32 40 48 56 64 72 8 9 7,5 15 22,5 30 37,5 45 52,5 60 67,5

* Pracovní svátek
 * Fond prac. doby vč. placených svátků

Měsíc	Dny v týdnu													Týden prac. dny	Měsíc		Čtvrťl. dnů hodin	
	Dny v týdnu														číslo	pracovních		
	P	Ú	S	Č	P	S	N	Gřo	prac. dny	dnů	7,5	hodin						
ČERVENEC	28	29	30	31			1	2	3	4	5	6	7	23	23	184	172,5	III.
SRPEN	4	5	6	7	8	9	10	32	5			1	2	8	8	168	168	66
	11	12	13	14	15	16	17	33	5			3	4					528
	18	19	20	21	22	23	24	34	5			5	6					(8 h.)
	25	26	27	28	29	30	31	35	5			7	8					
ZÁŘÍ	1	2	3	4	5	6	7	36	5			1	2	9	9	176	176	495
	8	9	10	11	12	13	14	37	5			3	4					(7,5 h.)
	15	16	17	18	19	20	21	38	5			5	6					
	22	23	24	25	26	27	28	39	5			7	8					
	29	30						40	2			1	2					
RÍJEN	6	7	8	9	10	11	12	41	5			1	2	10	10	176	184**	IV.
	13	14	15	16	17	18	19	42	5			3	4					
	20	21	22	23	24	25	26	43	5			5	6					61
	27	28	29	30	31			44	4			1	2					66*
								45	0			3	4					
LISTOPAD	3	4	5	6	7	8	9	45	5			1	2	11	11	152	160*	488
	10	11	12	13	14	15	16	46	5			3	4					528**
	17	18	19	20	21	22	23	47	4			5	6					(8 h.)
	24	25	26	27	28	29	30	48	5			1	2					
								49	4			3	4					
PROSINEC	8	9	10	11	12	13	14	50	5			1	2	12	12	160	184*	457,5
	15	16	17	18	19	20	21	51	5			3	4					495**
	22	23	24	25	26	27	28	52	2			5	6					(7,5 h.)
	29	30	31					53	1			1	2					
								54	3			3	4					

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

Mgr. Michal Vrajík	kapitola 1, 2, 3, 4, 11
Mgr. Eva Svěřčinová	kapitola 5
Věra Příhodová, Ing. Alena Skoumalová	kapitola 6
Ing. Antonín Daněk	kapitola 7
Ing. Michal Ztratil	kapitola 8
Helena Přikrylová	kapitola 9
Mgr. Lada Šupčíková	kapitola 10.1 až 10.6, 10.8 a 10.9
Jana Dorčáková	kapitola 10.7
JUDr. Martin Mikyska	kapitola 12

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané **aktualizace**, která bude po dobu prodejnosti publikace volně **ke stažení na www.anag.cz**. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

© Ing. Antonín Daněk, Jana Dorčáková, JUDr. Martin Mikyska, Věra Příhodová,
Helena Přikrylová, Ing. Alena Skoumalová, Mgr. Eva Svěřčinová,
Mgr. Lada Šupčíková, Mgr. Michal Vrajík, Ing. Michal Ztratil, 2025

Fotografie na obálce © shutterstock.com

© Nakladatelství ANAG, 2025

ISBN 978-80-7554-415-5

OBSAH

1. PRACOVNĚPRÁVNÍ ZÁKLADY	16
Slovníček.....	17
1.1 ZÁKLADNÍ PRAVIDLA	20
1.1.1 Základní pracovněprávní vztahy	20
1.1.2 Závislá práce a její obsah	20
1.1.3 Zaměstnanec a zaměstnavatel.....	21
1.1.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů	22
1.1.5 Kogentnost a dispozitivita zákonných norem	23
1.1.6 Rovné zacházení a zákaz diskriminace	24
1.1.7 Zvláštní zákonné zákazy	25
1.1.8 Povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců	26
1.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ JEDNÁNÍ	29
1.2.1 Forma pracovněprávních jednání.....	29
1.2.2 Výklad pracovněprávních jednání.....	30
1.2.3 Neplatnost a zdánlivost pracovněprávních jednání.....	30
1.2.4 Počítání času v pracovněprávních vztazích a promlčení práv	31
1.2.5 Doručování písemností.....	32
1.3 PRACOVNÍ POMĚR.....	35
1.3.1 Založení a vznik pracovního poměru.....	35
1.3.1.1 Pracovní smlouva, jmenování a jejich náležitosti	36
1.3.1.2 Doba trvání pracovního poměru	38
1.3.1.3 Zkušební doba	40
1.3.1.4 Informace o obsahu pracovního poměru.....	41
1.3.2 Změny pracovního poměru	42
1.3.2.1 Dohoda o změně obsahu pracovního poměru.....	42
1.3.2.2 Převedení na jinou práci	42
1.3.2.3 Pracovní cesta	43
1.3.2.4 Přeložení.....	44
1.3.2.5 Dočasné přidělení.....	44
1.3.3 Skončení pracovního poměru	45
1.3.3.1 Dohoda.....	46
1.3.3.2 Výpověď a výpovědní důvody	46
1.3.3.3 Okamžité zrušení.....	51
1.3.3.4 Zrušení ve zkušební době.....	53
1.3.3.5 Uplynutí doby určité	53
1.3.3.6 Smrt zaměstnance a smrt zaměstnavatele	54
1.3.3.7 Skončení pracovního poměru cizinců	54
1.3.3.8 Odvolatelnost vedoucích zaměstnanců.....	54
1.3.3.9 Hromadné propouštění	55
1.3.3.10 Odstupné	56
1.3.3.11 Administrativní povinnosti v souvislosti se skončením pracovního poměru.....	58
1.3.3.12 Neplatnost a zdánlivost rozvázání pracovního poměru	60
1.3.4 Agenturní zaměstnávání	61
1.4 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚŘ	63
1.4.1 Dohoda o provedení práce	63
1.4.2 Dohoda o pracovní činnosti	63
1.4.3 Pravidla zaměstnávání na základě dohod	64

1.5	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU	66
1.5.1	Směna a směnné pracovní režimy	66
1.5.2	Týdenní pracovní doba a její rozvržení	66
1.5.3	Práce přesčas	71
1.5.4	Noční práce	72
1.5.5	Pracovní pohotovost	73
1.5.6	Evidence pracovní doby	73
1.5.7	Přestávky v práci	74
1.5.8	Bezpečnostní přestávky	75
1.5.9	Nepřetržitý denní odpočinek	75
1.5.10	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	75
1.5.11	Dny pracovního klidu	76
1.5.12	Odchylné úpravy pracovní doby	77
1.6	PŘEKÁŽKY V PRÁCI	77
1.6.1	Překážky v práci na straně zaměstnance	78
1.6.1.1	Důležité osobní překážky v práci	78
1.6.1.2	Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	84
1.6.1.3	Společná pravidla o překážkách v práci na straně zaměstnance	88
1.6.2	Překážky v práci na straně zaměstnavatele	88
1.7	DOVOLENÁ	89
1.7.1	Druhy dovolené	89
1.7.1.1	Dovolená za kalendářní rok	89
1.7.1.2	Poměrná část dovolené	91
1.7.1.3	Dodatková dovolená	91
1.7.2	Výměra dovolené	92
1.7.3	Způsob výpočtu dovolené	92
1.7.4	Odpracované a neodpracované doby	94
1.7.5	Čerpání dovolené	95
1.7.6	Převádění dovolené	97
1.7.7	Proplácení dovolené	98
1.7.8	Krácení dovolené	99
1.8	PÉČE O ZAMĚSTNANCE	99
1.8.1	Odborný rozvoj zaměstnanců	99
1.8.2	Stravování zaměstnanců	101
1.8.3	Zvláštní podmínky zaměstnávání některých kategorií zaměstnanců	101
1.9	KOLEKTIVNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	103
1.9.1	Zástupci zaměstnanců a jejich postavení	104
1.9.2	Kolektivní smlouva	106
1.10	VNITŘNÍ PŘEDPISY A JEJICH VYDÁVÁNÍ	108
1.10.1	Pracovní řád	108
1.11	OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE	109
1.11.1	Zákaz konkurence	109
1.11.2	Konkurenční doložka	110
1.12	PRÁCE NA DÁLKU	110
1.13	PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ	112
1.14	PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY	112
1.15	STÁTNÍ SLUŽBA	115

2. ZÁKLADY ODMĚŇOVÁNÍ	118
Slovníček	119
2.1 MZDA, PLAT, ODMĚNA Z DOHODY, PLNĚNÍ NEMZDOVÉ POVAHY	120
2.1.1 Minimální mzda	120
2.1.2 Zaručený plat	121
2.1.3 Rovné zacházení v oblasti odměňování	122
2.1.4 Plnění nemzdové povahy	123
2.1.5 Mzda nebo plat při výkonu jiné práce	124
2.2 ODMĚŇOVÁNÍ MZDOU	124
2.2.1 Sjednání, stanovení či určení mzdy	124
2.2.2 Mzdová zvýhodnění	126
2.3 ODMĚŇOVÁNÍ PLATEM	129
2.3.1 Určení platu	130
2.3.2 Platová zvýhodnění	130
2.4 ODMĚNA Z DOHODY	134
2.5 SPLATNOST A VÝPLATA	135
2.6 ZAPOČTENÍ	139
2.7 SRÁŽKY ZE MZDY	140
2.7.1 Příjem pro účely srážek ze mzdy	141
2.7.2 Případy provádění srážek ze mzdy	142
2.7.2.1 Srážky ze mzdy za účelem uspokojení pohledávek zaměstnavatele	142
2.7.2.2 Srážky ze mzdy na základě dohody o srážkách	143
2.7.2.3 Srážky ze mzdy k placení odborových příspěvků	145
2.7.2.4 Srážky ze mzdy k provedení výkonu rozhodnutí či exekuce	145
2.7.2.5 Příkázání jiné peněžité pohledávky	152
2.7.2.6 Srážky ze mzdy v insolvenčním řízení	152
2.7.3 Pořadí srážek ze mzdy	155
2.7.4 Postup při provádění srážek ze mzdy	156
2.8 CESTOVNÍ NÁHRADY A NÁHRADY VYNALOŽENÝCH VÝDAJŮ	161
2.8.1 Cestovní náhrady	161
2.8.2 Náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce	163
2.9 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	163
2.9.1 Průměrný výdělek hodinový a měsíční	169
2.9.2 Průměrný výdělek hrubý a čistý	172
2.9.3 Pravděpodobný výdělek	173
2.9.4 Průměrný výdělek u konta pracovní doby	174
2.9.5 Průměrný výdělek u dohod	176
2.9.6 Zohlednění složek mzdy či platu poskytovaných za delší období	177
2.9.7 Redukovaný průměrný výdělek pro účely vybraných překážek v práci	179
2.9.8 Tzv. stop průměrný výdělek	181
2.9.9 Průměrný výdělek při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	182
3. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ A VEDENÍ OSOBNÍHO SPISU	183
Slovníček	184
3.1 OSOBNÍ SPIS A JEHO OBSAH	185
3.1.1 Dokumenty v osobním spise	185
3.1.2 Nahlížení do osobního spisu	186

3.2	ZÁSADY ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	186
3.2.1	Osobní údaje	187
3.2.2	Zpracování osobních údajů	188
3.2.3	Základní zásady podle GDPR	188
3.2.4	Zvláštní kategorie osobních údajů	189
3.3	PRÁVNÍ DŮVODY ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	190
3.3.1	Plnění smlouvy	191
3.3.2	Plnění právních povinností	191
3.3.3	Oprávněné zájmy zaměstnavatele	191
3.3.4	Souhlas	192
3.4	VÝBĚR UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ	193
3.4.1	Výběrová řízení	193
3.4.2	Osobní dotazník a údaje nezbytné pro přijetí do zaměstnání	193
3.5	ZÁKAZ VYŽADOVAT NADBYTEČNÉ ÚDAJE	195
3.5.1	Zakázané údaje	195
3.5.2	Podmíněně zakázané údaje	195
3.5.3	Rodné číslo	196
3.6	ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRŮBĚHU PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU	196
3.7	OCHRANA SOUKROMÍ ZAMĚSTNANCE	197
3.7.1	Ochrana oznamovatele	197
3.8	ARCHIVACE A SKARTACE DOKUMENTŮ	198
3.8.1	Lhůty podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení	199
3.8.2	Ostatní lhůty	199
4.	KONTROLNÍ ORGÁNY A JEJICH OPRAVNĚNÍ	200
	Slovníček	201
4.1	INSPEKCE PRÁCE	202
4.1.1	Oprávnění inspekce práce	202
4.1.2	Přestupky podle zákona o inspekci práce	204
4.2	KRAJSKÉ HYGIENICKÉ STANICE	209
4.3	ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ	210
5.	ZAMĚSTNAVATELÉ A ÚŘAD PRÁCE	211
	Slovníček	212
5.1	PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A ROVNÉ ZACHÁZENÍ	214
5.1.1	Diskriminace a rovné zacházení	214
5.1.2	Nabídky zaměstnání a přijímání nových zaměstnanců	214
5.1.3	Volná pracovní místa	214
5.1.4	Přestupky na úseku rovného zacházení, zákazu diskriminace a sankce	215
5.2	ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	215
5.2.1	Kdo je osobou se zdravotním postižením	215
5.2.2	Příspěvky poskytované na zaměstnávání OZP	217
5.2.3	Příspěvky na chráněném trhu práce	218
5.2.4	Povinný podíl za rok 2024	221
5.2.5	Povinný podíl za rok 2025	226
5.2.6	Další povinnosti zaměstnavatele k úřadu práce při zaměstnávání OZP	226
5.2.7	Přestupky na úseku zaměstnávání OZP a sankce	226

5.3	PŘÍSPĚVKY AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	227
5.3.1	Rekvalifikce zaměstnanců	227
5.3.2	Investiční pobídky.....	227
5.3.3	Veřejně prospěšné práce.....	228
5.3.4	Společensky účelná pracovní místa	228
5.3.5	Překlenovací příspěvek	229
5.3.6	Příspěvek na zapracování	229
5.3.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	229
5.3.8	Cílené programy k řešení zaměstnanosti	230
5.3.9	Příspěvek v době částečné práce	230
5.4	ZAMĚSTNÁVÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE	231
5.4.1	Povolení agenturám práce	231
5.4.2	Povinnosti agentur práce	233
5.4.3	Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání a sankce	233
5.5.	ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A OBČANŮ EU.....	233
5.5.1	Povolení k zaměstnání	233
5.5.2	Zaměstnanecká karta, modrá karta	236
5.5.3	Informační povinnost zaměstnavatele.....	237
5.5.4	Evidence cizinců a občanů EU.....	238
5.5.5	Přestupky při zaměstnávání cizinců a občanů EU	238
5.6	DALŠÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K ÚŘADU PRÁCE, KONTROLNÍ ČINNOST.....	238
5.6.1	Povinnosti insolventního zaměstnavatele	238
5.6.2	Povinnosti provozovatele umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí	240
5.6.3	Kontrolní činnost a kdo ji provádí	241
5.6.4	Přehled všech přestupků a sankcí	242
6.	DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI.....	243
	Slovníček	244
6.1	PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	250
6.2	PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI, KTERÉ NEJSOU PŘEDMĚTEM DANĚ	256
6.3	PŘÍJMY OSVOBOZENÉ OD DANĚ	259
6.4	ZÁKLAD DANĚ VZTAHUJÍCÍ SE K PŘÍJMŮM ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	267
6.5	ZPŮSOB ZDANĚNÍ	271
6.6	VÝPOČET MĚSÍČNÍ DAŇOVÉ POVINNOSTI	274
6.7	NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ	276
6.7.1	Bezúplatná plnění	276
6.7.2	Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období	278
6.7.3	Příspěvek na spoření na stáří a penzijní připojištění	282
6.7.4	Pojištění dlouhodobé péče	285
6.7.5	Daňoví nerezidenti.....	286
6.8	SLEVY NA DANI	286
6.8.1	Základní sleva na poplatníka	286
6.8.2	Na manžela (manželku) ve společně hospodařící domácnosti	286
6.8.3	Základní sleva na invaliditu.....	288
6.8.4	Rozšířená sleva na invaliditu.....	289
6.8.5	Sleva na držitele průkazu ZTP/P	289
6.8.6	Sleva za zastavenou exekuci	290
6.8.7	Slevy na dani u nerezidentů	290

6.9	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ.....	290
6.9.1	Daňové zvýhodnění u nerezidentů	302
6.10	ODVODY DANĚ	303
6.10.1	Záloha na daň z příjmů.....	303
6.10.2	Úprava daňové povinnosti o daňové zvýhodnění	303
6.10.3	Srážková daň	304
6.11	DALŠÍ POVINNOSTI PLÁTCŮ	304
6.11.1	Náležitosti mzdového listu	305
6.12	LHŮTY NA VRÁCENÍ PŘEPLATKŮ POPLATNÍKŮM A VYBRÁNÍ NEDOPLATKŮ OD POPLATNÍKŮ	306
6.13	PROHLÁŠENÍ	307
6.14	ZPŮSOB PROKAZOVÁNÍ NEZDANITELNÝCH ČÁSTÍ ZÁKLADU DANĚ, SLEVY NA DANI A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ	309
6.14.1	Nezdanitelné části základu daně	309
6.14.2	Slevy na dani	310
6.14.3	Daňové zvýhodnění	310
6.15	ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ.....	311
6.15.1	Roční sazba daně (pro příjem za rok 2025).....	313
6.15.2	Odpočty nezdanitelných částí základu daně při ročním zúčtování záloh za rok 2025.....	317
6.15.3	Slevy na dani při ročním zúčtování za rok 2025	318
6.15.4	Daňové zvýhodnění při ročním zúčtování za rok 2025.....	318
6.16	TISKOPISY VYÚČTOVÁNÍ DANĚ.....	319
6.16.1	Výkaz Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických (právnických) osob (MFin 5466, vzor č. 19).....	320
6.16.2	Výkaz Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti (MFin 5459, vzor č. 25)	327
7.	ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	341
	Slovníček.....	342
7.1	OSOBNÍ ROZSAH ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ	345
7.1.1	Cizinci a veřejné zdravotní pojištění.....	347
7.1.2	Princip jednoho pojištění	349
7.1.3	Zaměstnanci českého zaměstnavatele podle Nařízení	349
7.1.3.1	Tři otázky, které je žádoucí budoucímu zaměstnanci z členského státu položit	349
7.1.4	Nezaopatření rodinní příslušníci.....	351
7.1.5	Ukončení doby, po kterou cizí pracovník podléhá českým právním předpisům zdravotního pojištění	352
7.1.6	Souběžný výkon zaměstnání	352
7.1.7	Náhrada mzdy nebo platu v rámci nadnárodního poskytování služeb	353
7.2	VOLBA ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY	354
7.2.1	Změna zdravotní pojišťovny	354
7.2.2	Povinnosti zaměstnavatele	355
7.2.3	Postup při změně zdravotní pojišťovny.....	356
7.2.4	Průkaz pojištěnce	357
7.2.4.1	Typy průkazů pojištěnce	358
7.2.4.2	Průkazy pojištěnců VZP ČR od září 2019.....	359
7.2.5	Dlouhodobý pobyt občana v zahraničí	359
7.2.6	Práva pojištěnců veřejného zdravotního pojištění	360

7.2.7	Povinnosti pojištěnců veřejného zdravotního pojištění.....	361
7.2.8	Příslušnost ke zdravotní pojišťovně – písemnosti vystavované zaměstnavatelem i zaměstnancem	362
7.2.9	Postupy zaměstnavatele v souvislosti se změnou zdravotní pojišťovny	363
7.3	PLÁTCI POJISTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	363
7.3.1	Stát.....	364
7.3.1.1	Muži na rodičovské dovolené.....	372
7.3.1.2	Zaměstnání v období čerpání předdůchodu	372
7.3.1.3	Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání na vysoké škole – uznaná doba rodičovství	373
7.3.1.4	Jednoleté kurzy cizích jazyků s denní výukou	373
7.3.1.5	Zaměstnanec nepožádá o přiznání starobního důchodu	373
7.3.2	Zaměstnavatelé a zaměstnanci	374
7.3.2.1	Zaměstnavatel	374
7.3.2.2	Pojištěnec.....	374
7.3.2.3	Zvláštní skupiny zaměstnanců.....	376
7.3.2.4	Pracovněprávní vztahy a souběh činností.....	378
7.3.2.5	Postupy na přelomu let	386
7.4	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VE STYKU SE ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNOU	387
7.4.1	Formulář Příhláška a evidenční list zaměstnavatele	388
7.4.2	Kódy změn používaných při vyplňování hromadného oznámení zaměstnavatele	389
7.4.2.1	Oznamovací povinnost při souběžných příjmech	394
7.4.3	Členové statutárních orgánů	394
7.4.4	Absence kódu na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele	395
7.4.5	Důchodci ze Slovenska	395
7.4.6	Zastupitelé – uvolnění a neuvolnění	396
7.4.7	Počítání času	396
7.5	VÝPOČET POJISTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	398
7.5.1	Vyměřovací základ a kontrolní činnost zdravotních pojišťoven	398
7.5.1.1	Vyměřovací základ – aktuálně platná právní úprava (tj. od 1. 1. 2025).....	398
7.5.1.2	Příjmy daní nepodléhající nebo od daně osvobozené.....	399
7.5.2	Výše pojistného a sankce	399
7.5.2.1	Rozhodné období	400
7.5.2.2	Výpočet pojistného a jeho zaokrouhlování.....	400
7.5.2.3	Minimální mzda ve zdravotním pojištění	401
7.5.2.4	Zatajený příjem zaměstnance.....	405
7.5.2.5	Ošetřování člena domácnosti	405
7.5.3	Zaměstnanec s více pracovními poměry, kdy alespoň v jednom z nich dosahuje minimální mzdy	406
7.5.3.1	Minimální vyměřovací základ a dohody	409
7.5.3.2	Doplatek pojistného do minima – úvaha zaměstnavatele	410
7.5.4	Odvod pojistného ze skutečné výše příjmu	410
7.5.5	Výdělečná činnost osob, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, v příkladech na rok 2025.....	411
7.5.6	Minimální vyměřovací základ a odpočty ve zdravotním pojištění	413
7.5.7	Společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným.....	416
7.5.8	Maximální vyměřovací základ.....	418
7.5.9	Neplacené volno a neomluvená absence.....	418
7.5.9.1	Nepřítomnost pohřešovaného zaměstnance v zaměstnání	419
7.5.10	Péče o dítě a navazující neplacené volno	419
7.5.11	Nemoc zaměstnance	420

7.5.11.1	Nemoc zaměstnance po celý kalendářní měsíc	420
7.5.11.2	Nemoc zaměstnance po část kalendářního měsíce	420
7.5.11.3	Speciální situace	421
7.5.11.4	Nemoc v souvislosti se skončením zaměstnání.....	421
7.5.11.5	Nadlimitní plnění.....	422
7.5.12	Minimální vyměřovací základ a vystavování potvrzení ze strany zaměstnavatele	422
7.5.13	Souběh zaměstnání s podnikáním.....	423
7.5.14	Osoby bez zdanitelných příjmů	424
7.5.15	Přeplatek ve zdravotním pojištění	425
7.5.16	Vzory písemností pro zaměstnavatele a zaměstnance.....	426
7.5.17	Náhrada mzdy	429
7.5.18	Příjmy po skončení zaměstnání.....	431
7.5.19	Neplatné rozvázání pracovního poměru	432
7.5.20	Praktické rady pro zaměstnavatele.....	434
7.5.21	Ukončení činnosti zaměstnavatele, přechod k jinému zaměstnavateli	436
7.5.22	Přechod práv ve zdravotním pojištění	437
7.5.23	Subjektivní a objektivní lhůty a sankce ve zdravotním pojištění	437
7.6	CHYBY ZAMĚSTNAVATELE NEBO ZAMĚSTNANCE A JEJICH ŘEŠENÍ.....	438
7.6.1	Souběžné příjmy a minimální vyměřovací základ	438
7.6.2	Neoznámení důležité skutečnosti zaměstnavateli	439
7.6.3	Platba chybně provedená zaměstnavatelem.....	440
7.6.4	Osoba bez zdanitelných příjmů a nepřípustný souběh	441
7.7	ODVOD POJISTNÉHO ZA ZAMĚSTNANCE	441
7.7.1	Zaměstnavatelé a penále	442
7.7.1.1	Výše penále.....	442
7.7.1.2	Podání odvolání do platebního výměru.....	442
7.7.1.3	Podání žádosti o odstranění tvrdosti do platebního výměru	443
7.7.1.4	Příklad textu žádosti o prominutí penále	443
7.7.2	Kontrola u zaměstnavatele	444
7.7.2.1	Plná moc	446
7.7.2.2	Kontroly z vyúčtování	446
7.7.3	Splácení dluhů	447
7.7.3.1	Splátkové kalendáře ve zdravotním pojištění	447
7.7.3.2	Zaměstnavatelé a potvrzení o bezdlužnosti ve zdravotním pojištění	447
7.8	OSOBY SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	448
7.8.1	Paušální režim	449
7.9	PŘEHLEDY ZAMĚSTNAVATELŮ VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ	449
8.	POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	453
	Slovníček.....	454
8.1	POPLATNÍCI POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	459
8.1.1	Zaměstnavatelé.....	459
8.1.2	Zaměstnanci.....	460
8.1.3	Osoby samostatně výdělečně činné	471
8.1.4	Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění	472
8.1.5	Zahraniční zaměstnanci	472
8.2	VÝPOČET POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	472
8.2.1	Rozhodné období	472

8.2.2	Vyměřovací základ	473
8.2.2.1	Vyměřovací základ zaměstnance	473
8.2.2.2	Vyměřovací základ zaměstnavatele	476
8.2.2.3	Příjmy nezahrnované do vyměřovacího základu	477
8.2.2.4	Vyměřovací základ pracovníka v pracovním poměru uzavřeném podle cizích právních předpisů	480
8.2.2.5	Vyměřovací základ smluvního zaměstnance	480
8.2.2.6	Vyměřovací základ při výplatě příjmu v cizí měně	480
8.2.2.7	Vyměřovací základ při výplatě příjmu po skončení zaměstnání	480
8.2.2.8	Maximální vyměřovací základ	481
8.2.3	Sazby pojistného	483
8.2.4	Pojistné u dohod o provedení práce	484
8.3	SLEVA ZAMĚSTNAVATELE NA POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	485
8.3.1	Nárok na slevu na pojistném na sociální zabezpečení	485
8.3.2	Záměr uplatnění slevy na pojistném na sociální zabezpečení	490
8.3.3	Další povinnosti zaměstnavatele při uplatnění slevy na pojistném na sociální zabezpečení	491
8.3.4	Součinnost zaměstnance a zaměstnavatele při uplatnění slevy na pojistném na sociální zabezpečení	492
8.3.5	Výše slevy na pojistném na sociální zabezpečení a její uplatnění	492
8.4	SLEVA NA POJISTNÉM PRO POŽIVATELE STAROBNÍHO DŮCHODU	492
8.5	ODVOD POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	495
8.5.1	Splatnost pojistného na sociální zabezpečení	496
8.5.2	Přehled o výši pojistného	497
8.5.3	Způsob placení pojistného	499
8.5.4	Přeplatek pojistného	499
8.5.5	Úhrada poskytnuté náhrady mzdy nebo platu zaměstnavateli	500
8.5.6	Sankce	501
8.5.7	Uschovávání účetních záznamů	502
9.	DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ	503
	Slovníček	504
9.1	NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ	509
9.1.1	OKRUH POJIŠTĚNÝCH OSOB	509
9.1.2	Oznamovací povinnosti zaměstnavatelů	510
9.1.2.1	Přihlášení do registru zaměstnavatelů / odhlášení z registru zaměstnavatelů	510
9.1.2.2	Přihlášení/odhlášení zaměstnanců	512
9.1.2.3	Tiskopis Oznámení o nástupu do zaměstnání	516
9.1.2.4	Tiskopis Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce	522
9.1.3	PODMÍNKY ÚČASTI ZAMĚSTNANCŮ NA POJIŠTĚNÍ	524
9.1.4	POJIŠTĚNÍ PŘI ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU	527
9.1.5	ÚČAST ZAMĚSTNANCŮ NA POJIŠTĚNÍ	533
9.1.6	ZMĚNA MÍSTNÍ PŘÍSLUŠNOSTI ÚSSZ	536
9.2	PODMÍNKY NÁROKU NA DÁVKY A JEJICH VÝPLATU	537
9.2.1	NÁROK NA DÁVKY V OCHRANNÉ LHŮTĚ	538
9.2.2	Nárok na dávky za část dne	540
9.3	NEMOCENSKÉ	540
9.3.1	Opětovný vznik nové dočasné pracovní neschopnosti	542

9.3.2	Nemocenské (a náhrada mzdy) v poloviční výši	542
9.3.3	Nemocenské u člena jednotky sboru dobrovolných hasičů	542
9.3.4	Změna pobytu práce neschopného pojištěnce, kontrola režimu dočasné pracovní neschopnosti a stanovení vycházek	543
9.3.5	Zpětné uznání dočasné pracovní neschopnosti.....	544
9.3.6	Podpůrčí doba nemocenského.....	544
9.3.7	Nemocenské a neplacené volno	545
9.4	DALŠÍ DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ.....	546
9.4.1	Peněžitá pomoc v mateřství	546
9.4.2	Ošetrovné	548
9.4.3	Otcovská poporodní péče (tzv. otcovská).....	550
9.4.4	Dlouhodobé ošetrovné	553
9.4.5	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	556
9.5	UPLATŇOVÁNÍ NÁROKU NA DÁVKY Z POJIŠTĚNÍ	556
9.5.1	Tiskopisy prokazující sociální události pro uplatňování nároku na dávky	556
9.5.2	Uplatnění nároku na dávky z pojištění	560
9.6	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI UPLATNĚNÍ ŽÁDOSTI ZAMĚSTNANCE O DÁVKU	563
9.6.1	Rozhodné období	564
9.6.2	Kalendářní dny rozhodného období – vyloučené dny	570
9.6.3	Vyměřovací základ zaměstnance.....	571
9.6.4	Denní vyměřovací základ	572
9.6.5	Nový tiskopis Oznámení zaměstnavatele o žádosti zaměstnance o dávku – NEMPRI_2025	572
9.6.6	Příloha k žádosti o dávku	578
9.6.7	Služby ČSSZ pro zaměstnavatele k získání informací k dávkám	578
9.7	SHRNUTÍ ZÁKLADNÍCH BODŮ NOVÉ DIGITALIZACE DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ	582
9.8	ÚSSZ.....	582
9.9	NÁHRADA MZDY V DOBĚ PRVNÍCH 14 KALENDAŘNÍCH DNŮ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI NEBO KARANTÉNY.....	584
10.	DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ	588
	Slovníček.....	589
10.1	ÚKOLY ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI PROVÁDĚNÍ DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ A PŘEHLED JEJICH ZÁKLADNÍCH POVINNOSTÍ.....	593
10.1.1	Pojem zaměstnavatel	593
10.1.2	Příslušnost zaměstnavatelů k plnění úkolů v důchodovém pojištění.....	593
10.1.3	Přehled povinností zaměstnavatelů v důchodovém pojištění.....	595
10.1.4	Vedení podkladové evidence o zaměstnancích pro účely důchodového pojištění a předkládání záznamů na žádost zaměstnance nebo orgánu sociálního zabezpečení.....	595
10.1.5	Uschovávání některých písemností nebo záznamů nezbytných pro provádění důchodového pojištění a zajištění úschovy těchto údajů v případě zániku zaměstnavatele bez právního nástupce.....	599
10.1.6	Součinnost zaměstnavatele při kontrole zaměřené na plnění povinností zaměstnavatele v důchodovém pojištění	600
10.1.7	Povinnost zachovávat mlčenlivost.....	600
10.1.8	Úkoly zaměstnavatelů v některých případech	600

10.2 VĚK POTŘEBNÝ PRO NÁROK NA STAROBNÍ DŮCHOD.....	601
10.2.1 Obecný důchodový věk.....	601
10.2.2 Snížený důchodový věk u některých pojištěnců.....	603
10.3 DOBA DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ A DOBA NÁHRADNÍ	604
10.3.1 Doby pojištění	604
10.3.1.1 Dobrovolné důchodové pojištění.....	606
10.3.2 Náhradní doby pojištění.....	607
10.3.3 Prokazování dob pojištění a náhradních dob pojištění	609
10.3.4 Kontrola evidovaných dob pojištění	610
10.4 SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O STAROBNÍ DŮCHOD.....	612
10.4.1 Typy starobních důchodů, základní podmínky pro nárok na starobní důchod.....	612
10.4.2 Žádost o starobní důchod a sdělování údajů zaměstnavatelem	615
10.4.3 Žádost o zastavení výplaty, uvolnění nebo úpravu starobního důchodu.....	616
10.4.3.1 Zvýšení starobního důchodu za vychované dítě, tzv. výchovné	618
10.5 SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O INVALIDNÍ DŮCHOD	618
10.5.1 Základní podmínky pro nárok na invalidní důchod	618
10.5.2 Žádost o invalidní důchod a sdělování údajů zaměstnavatelem	619
10.5.3 Žádost o změnu výše invalidního důchodu.....	619
10.6 SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE V ŘÍZENÍ O POZŮSTALOSTNÍ DŮCHODY.....	620
10.6.1 Základní podmínky pro nárok na vdovské (vdovecké) důchody	620
10.6.2 Základní podmínky pro nárok na důchody sirotčí.....	621
10.6.3 Žádost o pozůstalostní důchody a sdělování údajů zaměstnavatelem	621
10.7 EVIDENČNÍ LIST DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ.....	622
10.7.1 Opravy.....	625
10.7.2 Trvání dvou (více) výdělečných činností jednoho pojištěnce u téhož zaměstnavatele	625
10.7.3 Stejnopisy ELDP.....	626
10.7.4 Vyplňování a zápis záznamů	627
10.7.5 Předkládání a odesílání ELDP	628
10.7.6 Záhloví	629
10.7.7 Identifikace pojištěnce (oddíl 1. ELDP).....	630
10.7.8 Průběh pojištění v daném roce (oddíl 2. ELDP)	632
10.7.8.1 Kód	633
10.7.8.2 Dny – nepojištěná doba (X křížky).....	637
10.7.8.3 Vylouč. doby (Vyloučené doby).....	639
10.7.8.4 Vyměřovací základ.....	641
10.7.8.5 Doby odečt. (Doby odečtené)	643
10.7.8.6 Celkem	643
10.7.9 Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy (oddíl 3. ELDP).....	643
10.7.10 Příklady vyplňování ELDP	645
10.8 OHLAŠOVACÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELŮ V DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ	670
10.8.1 Ohlašovací povinnost při zaměstnávání starobních důchodců	670
10.8.2 Lhůty pro ohlašovací povinnost zaměstnavatele.....	671
10.8.3 Základní náležitosti hlášení	671
10.9 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE A SANKCE PŘI PORUŠENÍ POVINNOSTÍ	672
10.9.1 Povinnost uhradit neprávem vyplacené částky	672
10.9.2 Uložení pokuty.....	673

11. NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY, BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ.....	674
Slovníček.....	675
11.1 PREVENČNÍ POVINNOST	678
11.2 KONTROLA VNÁŠENÝCH A ODNÁŠENÝCH VĚCÍ	678
11.3 NÁHRADA ŠKODY ZE STRANY ZAMĚSTNANCE	678
11.3.1 Obecná povinnost nahradit škodu.....	680
11.3.2 Nesplnění prevenční povinnosti	681
11.3.3 Schodek na svěřených hodnotách	682
11.3.4 Ztráta svěřených věcí	684
11.3.5 Rozsah náhrady škody.....	685
11.3.6 Způsob vymáhání náhrady škody	687
11.4 NÁHRADA ŠKODY ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	689
11.4.1 Obecná povinnost nahradit škodu.....	690
11.4.2 Škoda vzniklá při plnění prevenční povinnosti	691
11.4.3 Škoda na odložených věcech	691
11.4.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	692
11.4.5 Rozsah náhrady škody.....	693
11.4.6 Způsob vymáhání náhrady škody	695
11.5 BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ.....	696
12. ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	698
Slovníček.....	700
12.1 ÚVODEM K ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ V ROCE 2025	702
12.2 OBECNÉ OTÁZKY ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	704
12.2.1 Pojem pracovní úraz	704
12.2.2 Evidence a hlášení pracovních úrazů, zasílání záznamů o pracovních úrazech	706
12.2.3 Nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání.....	708
12.2.4 Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, oprávnění odborových organizací při pracovních úrazech.....	710
12.2.5 Projednávání odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání se zaměstnanci a s odborovými organizacemi, orgány inspekce práce a kontrola odškodňování	711
12.2.6 Lhůty při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	711
12.2.7 Krácení odškodnění	713
12.3 JEDNOTLIVÉ NÁHRADY Z TITULU ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	715
12.3.1 Náhrada za bolest a za tížení společenského uplatnění	715
12.3.2 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	717
12.3.3 Náhrada věcné škody	717
12.3.4 Průměrný (pravděpodobný) výdělek – základní veličina rozhodná pro odškodňování ztráty na výděлку	718
12.3.5 Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti.....	720
12.3.6 Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (tzv. renta).....	721
12.3.6.1 Renta v některých zvláštních případech	726
12.3.6.2 Změny poměrů u poživatele renty.....	728

12.3.7	Náhrada škody pozůstalým	729
12.3.7.1	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	729
12.3.7.2	Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	729
12.3.7.3	Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých, jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance (§ 271i a § 271f ZP)	729
12.3.7.4	Náhrada věcné škody	730
12.3.7.5	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	730
12.3.8	Valorizace průměrných výdělků pro účely odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	731
12.3.9	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, jeho perspektivy	732
12.3.9.1	Škodní a pojistná událost v zákonném pojištění	732
12.3.9.2	Dva základní modely vztahů zaměstnavatel – zaměstnanec – pojišťovna při provádění zákonného pojištění	732
12.3.9.3	Náhrada nákladů na mimosoudní a soudní projednávání odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání)	734
12.3.9.4	K některým otázkám aplikace vyhlášky č. 125/1993 Sb.	735
12.3.9.5	Uplatňování nároků na odškodnění za pracovní úraz (nemoc z povolání) v případě prohlášení konkursu na majetek zaměstnavatele	736
12.3.9.6	Lhůty mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů	736

PŘEHLED DŮLEŽITÝCH ÚDAJŮ PLATNÝCH K 1. 1. 2025.....737

Minimální mzda	737
Nejnižší úroveň zaručeného platu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.....	737
Průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2024	737
Rozhodná částka při platební neschopnosti zaměstnavatele od 1. 5. 2024 do 30. 4. 2025	737
Výše daňových slev	737
Výše daňového zvýhodnění	738
Pojistné na zdravotní pojištění	738
Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti	739
Dávky nemocenského pojištění	740
Náhrada mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	741
Cestovní náhrady a náhrady nákladů při práci na dálku	741
Srážky ze mzdy	742
Životní minimum	742
Existenční minimum	742
Tabulka pro stanovení důchodového věku	743
Číselník okresů	744
Číselník států (nejčastěji se vyskytující státy)	745
Tabulka lhůt	746

1.3 PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní poměr je druhem základního pracovněprávního vztahu. Právní předpisy někdy pracují i s poměry obdobnými pracovnímu poměru či s právními vztahy obdobnými pracovněprávnímu vztahu. Myslí se tím vztahy, v nichž je rovněž konána závislá práce nebo podobná činnost, aniž by šlo o pracovní poměr či základní pracovněprávní vztah.

Jde zpravidla o vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce (např. funkce soudce), ze služebního poměru (podle zákona o státní službě nebo podle zvláštních předpisů – např. ozbrojené sbory, vojáci z povolání) a historicky též o pracovní vztahy k družstvu. S výjimkou pracovních vztahů k družstvu jde o vztahy veřejnoprávní a zákoník práce se na ně vztahuje na principu delegace.

1.3.1 ZALOŽENÍ A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr se zakládá jedině **pracovní smlouvou** nebo **jmenováním**. Pracovní poměr se od 1. 1. 2007 **nezakládá volbou**. Volba může být nicméně podle zvláštních právních předpisů nebo stanov spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů předpokladem pro následné sjednání pracovní smlouvy (podobně jako třeba povinné výběrové řízení). Neabsolvování volby v konkrétním případě může činit pracovní smlouvu relativně neplatnou pro rozpor se zákonem. Zvláštní předpisy pak mohou stanovit speciální podmínky či předpoklady pro vznik pracovního poměru.

§ 33 ZP

§ 33 odst. 2 ZP

§ 4 a násl. ZÚÚSC

Okolnost, zda bude pracovní poměr založen pracovní smlouvou nebo jmenováním, se neřídí vůlí zaměstnavatele či zaměstnance. **Jmenováním** se zakládá pracovní poměr jedině tam, kde tak stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis (viz pododdíl 1.3.1.1). Ve všech ostatních případech se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou. Pokud by došlo k chybě a byla sjednána pracovní smlouva se zaměstnancem, který měl být na pracovní místo jmenován, pracovní poměr i tak započítám výkonu práce **platně vznikne**, ale bude se v souladu se zákonem považovat za založený jmenováním. Totéž bude platit i opačně, tj. pokud by byl jmenován na pracovní místo zaměstnanec, s nímž měla být uzavřena pracovní smlouva. Veřejnoprávní odpovědnost zaměstnavatele za přestupek podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, tím není dotčena.

§ 33 odst. 3 ZP

Oproti dřívější právní úpravě již nedává velký smysl vyžadovat po uchazeči předložení **potvrzení o zaměstnání**. Byť toto potvrzení dokládá, že zaměstnanec ukončil předchozí základní pracovněprávní vztah, pořád to nedokazuje, že nemá souběžně ještě jiné zaměstnání – zaměstnanec mohl mít i dříve více souběžných pracovněprávních vztahů, takže ukončení jednoho neznamená, že je nyní tzv. bez práce. Proto tam, kde právní předpisy stanoví určitá omezení pracovní doby či výkonu práce (např. u mladistvých, kteří nesmějí ve všech svých pracovněprávních vztazích v součtu odpracovat více než 40 hodin týdně, nebo řidičů), je vhodnější, aby zaměstnavatel tyto okolnosti **ověřoval čestným prohlášením**, než aby se spoléhal na obsah potvrzení o zaměstnání.

Naproti tomu stále dává smysl požadovat od uchazeče **pracovní posudek** z předchozího zaměstnání a rovněž podle GDPR souhlas s prověřením referencí podle životopisu, aby si mohl zaměstnavatel ověřit pravdivost a úplnost předkládaných informací.

Se založením pracovního poměru úzce souvisí problematika **souběžného výkonu práce ve více základních pracovněprávních vztazích**. Existují-li tyto vztahy u různých zaměstnavatelů, nejsou nijak zvlášť regulovány s výjimkou omezení souběžné výdělečné činnosti podle § 304 ZP (viz oddíl 1.11.1). Mají-li však být navázány **u téhož zaměstnavatele**, platí omezení podle § 34b odst. 2 ZP a v takovém dalším základním pracovněprávním vztahu **nesmí zaměstnanec konat práci, které jsou stejně druhově vymezeny**. Nezáleží na tom, co je jako druh práce uvedeno v pracovní smlouvě (DPP, DPČ), ale rozhoduje reálně vykonávaná práce.

§ 304 ZP

§ 34b odst. 2 ZP

Poznámka: Flexibilní novela zákoníku práce má umožnit souběžný právní vztah z DPP nebo DPČ na druhově stejné práce, budou-li uzavřeny na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části.

- zaměstnavatel **vyhoví žádosti zaměstnance o převod části dovolené** do následujícího roku. Žádost musí být písemná, podaná z důvodu oprávněných zájmů na straně zaměstnance a převést takto lze jen dovolenou, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce (být se vyskytují i opačné názory) a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů. Na vyhovění žádosti není nárok a je na zaměstnavateli, zda žádosti vyhoví.

§ 218 odst. 3 a 5 ZP

Pokud dovolená nemůže být vyčerpána z výše popsaných důvodů, **musí ji zaměstnavatel určit k čerpání tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku**, a pokud jde o nevyčerpání dovolené z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené, pak po odpadnutí těchto překážek v práci.



Dovolená za rok 2025 nevyčerpána v roce 2025 musí být určena k čerpání tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce roku 2026. Kdyby však čerpání dovolené bránila např. rodičovská dovolená, určí ji zaměstnavatel k čerpání po skončení rodičovské dovolené.

Uvedené výjimky slouží nicméně jen k určení, kdy je nevyčerpání dovolené v souladu se zákoníkem práce. **Nevyčerpána dovolená nikdy nepropadá a vždy se převádí neomezeně do dalších let**, a to i kdyby nenastala žádná z výše uvedených výjimek. Jiný postup nelze ani sjednat, ani stanovit vnitřním předpisem. Zaměstnavateli nicméně může být při neprokázání některé z uvedených výjimek uložena inspektorátem práce pokuta za porušení povinností na úseku dovolené.

1.7.7 PROPLÁCENÍ DOVOLENÉ

§ 222 ZP Dovolená je **placeným volnem**, a za dobu jejího čerpání proto přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku**. Průměrný výdělek se zjišťuje jako hodinový a dovolená se rovněž čerpá v hodinách. Je proto jednoduché určit, jaká částka zaměstnanci přísluší – jde o násobek průměrného výdělku a počtu hodin vyčerpané dovolené.

§ 222a ZP Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší zaměstnanci vyslanému do jiného členského státu EU v rámci nadnárodního poskytování služeb v rozsahu, v němž mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něžž byl vyslán (jde o tzv. dovolenkové pokladny, z nichž zaměstnanec obdrží platbu).

§ 222 odst. 2 a 5 ZP

Za trvání pracovního poměru **nelze namísto dovolené poskytnout peněžitou náhradu**. Pokud ale pracovní poměr končí, **musí být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou**, a to opět ve výši 100 % průměrného výdělku za počet hodin nevyčerpané dovolené. To neplatí pro dodatkovou dovolenou, která musí být vždy vyčerpána a za nevyčerpanou dovolenou se náhrada mzdy nebo platu neposkytuje.

§ 221 ZP Proplacení nevyčerpané dovolené při skončení pracovního poměru lze **zabránit jejím převodem k jinému zaměstnavateli**. Dochází-li ke změně zaměstnání v průběhu kalendářního roku, lze dohodou převést nevyčerpanou dovolenou k tomuto jinému zaměstnavateli. Zaměstnavatelé se mezi sebou dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za takto převedenou dovolenou. Není nutné, aby na sebe zaměstnání bezprostředně navazovala. V praxi se tento postup příliš nevyužívá (zaměstnavatelé nemají důvod si mezi sebou převádět nevyčerpanou dovolenou zaměstnance), ledaže jde o změnu zaměstnání v rámci koncernu nebo o kmenové zaměstnání agenturního zaměstnance uživatelem.

§ 222 odst. 4 ZP

Při skončení pracovního poměru nebo na konci kalendářního roku mohou nastat též situace, kdy je naopak dovolená **přečerpána**, tj. zaměstnanec vyčerpal více dovolené, než na kolik mu nakonec vzniklo právo. K přečerpání dovolené dochází typicky v případě neočekávaného skončení pracovního poměru v průběhu roku, neodpracování dostatečného počtu celých TPD (viz oddíl 1.7.4) či v důsledku krácení dovolené (viz oddíl 1.7.8). Nepřítomnost zaměstnance v práci je v takovém případě omluvená a nadále se posuzuje tak, že byla čerpána dovolená. Zaměstnanec je nicméně **povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za tuto přečerpanou dovolenou**. Zaměstnavateli pak svědčí právo na **provedení srážky ze mzdy nebo platu** za účelem vymožení této náhrady, a to i bez souhlasu zaměstnance. Částka ke sražení se však nevypočítává aktuálním průměrným výdělkem – jde zásadně o částku,

§ 147 odst. 1 písm. e) ZP

kteou zaměstnavatel poskytl zaměstnanci jako náhradu mzdy nebo platu za ty hodiny dovolené, na které následně právo nevzniklo či zaniklo.

1.7.8 KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Krátit dovolenou lze jen za neomluveně zameškanou **směnu**. Krátit dovolenou tudíž nelze za zameškání práce přesčas. **Krácení dovolené je možné jen v rozsahu 1:1**, tj. o počet neomluveně zameškaných hodin. Krátit dovolenou nelze, pokud počet neomluveně zameškaných hodin nedosáhne délky směny (u zaměstnance s nesterjně dlouhými směnami alespoň nejkratší délky směny, případně je možné postupovat tak, že se bude dovolená krátit až za absence v rozsahu průměrné délky zameškané směny). Kratší neomluvená zameškání (např. pozdní příchody, dřívější odchody) lze nicméně sčítat, pokud k nim došlo v tomtéž kalendářním roce. Dovolenou lze totiž krátit jen z důvodů, které vznikly v roce, za něž se dovolená krátí.

Pokud pracovní poměr zaměstnance trval po celý kalendářní rok, musí mu po krácení dovolené zůstat nejméně 2 týdny dovolené (bez ohledu na celkovou výměru dovolené). Pokud by pracovní poměr po celý rok netrval, toto omezení neplatí a lze tak pro neomluvené absence teoreticky zkrátit veškerou dovolenou, na kterou v daném roce vzniklo právo.

1.8 PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Oblast **péče o zaměstnance** v sobě zahrnuje obecné povinnosti zaměstnavatele:

§ 224 až § 226 ZP

- vytvářet pracovní podmínky umožňující bezpečný výkon práce;
- zajišťovat pracovnělékařské služby (viz podkapitola 1.14);
- zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání – jde tedy o ošacení a běžné osobní věci, jako jsou např. hodinky či mobilní telefony. Při jejich odložení a ztrátě je zaměstnavatel povinen nahradit škodu (viz oddíl 11.4.3). Zaměstnavatel ovšem nemá povinnost zajišťovat úschovu dopravních prostředků užívaných k cestě do zaměstnání, a to ani jízdních kol, elektrokol, koloběžek apod.;
- pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců;
- umožňovat stravování;
- zajišťovat zvláštní pracovní podmínky vybraných kategorií zaměstnanců (např. mladistvých zaměstnanců, těhotných či kojících zaměstnankyň).

Vybraní zaměstnavatelé vytváří podle zvláštních právních předpisů fond kulturních a sociálních potřeb. Jedná se např. o organizační složky státu (§ 48 odst. 8 zákona č. 218/2000 Sb.) nebo příspěvkové organizace (§ 60 zákona č. 218/2000 Sb.). Základní pravidla tvorby a užití fondu stanoví zvláštní právní předpisy. Zákoník práce pak v § 225 i nadále zakládá právo odborové organizace na spolurozhodování jak o přidělu do fondu, tak o jeho čerpání.

Součástí péče o zaměstnance je i poskytování odměn při životních nebo pracovních jubileích či jiných příležitostech. Nejedná se o plnění za poskytnutou práci a tyto odměny nemají povahu mzdy nebo platu. Blíže viz oddíl 2.1.4.

1.8.1 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Odborný rozvoj zaměstnanců v sobě zahrnuje především:

§ 227 ZP

- zaškolení nebo zaučení zaměstnanců vstupujících do zaměstnání bez kvalifikace, případně přecházejících z důvodu na straně zaměstnavatele na jiné pracoviště či druh práce,
- odbornou praxi absolventů škol k získání praktických zkušeností a dovedností,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

První tři odrážky se považují za **výkon práce**, provádí se tedy v **pracovní době** a přísluší za ně **mzda nebo plat**. Pouze zvyšování kvalifikace se za výkon práce nepovažuje a v rozsahu, v němž zasahuje do pracovní doby, se jedná o překážku v práci. § 205 ZP

§ 224 odst. 2 písm. a) ZP **Zákoník práce však navíc uvádí ještě odměny podle § 224 odst. 2 ZP**, které podle občanského soudního řádu postihnout nelze. Podle písm. a) citovaného ustanovení lze odměny poskytovat zejména při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Toto jsou ovšem **peněžité plnění věrnostní nebo stabilizační povahy** poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, tj. definice je zde duplicitní a ve skutečnosti lze z těchto příjmů srážet i podle občanského soudního řádu.

§ 224 odst. 2 písm. b) ZP Písm. b) citovaného ustanovení pak uvádí i **odměny za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech**, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Z těchto odměn provádět srážky podle občanského soudního řádu nelze, tj. je možné provádět jen srážky, při nichž se nepostupuje podle občanského soudního řádu, a jestliže se sráží jak podle občanského soudního řádu, tak podle tohoto ustanovení zákoníku práce, pak zabavitelná část mzdy musí být spočtena samostatně pro oba typy srážek.

§ 317 OSŘ Uvedený výčet příjmů je **taxativní** a z jiných příjmů srážky provádět nelze (podle okolností lze však některé příjmy postihnout příkázáním jiné peněžité pohledávky podle § 312 a násl. OSŘ – viz pododíl 2.7.2.5). Srážkám ze mzdy tak nepodléhají především cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, náhrady výdajů při práci na dálku, stravenkový paušál, plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, peněžité vyrovnání z konkurenční doložky, daňové bonusy, jiné dávky nemocenského pojištění než výše uvedené (např. ošetřovné) apod.

2.7.2 PŘÍPADY PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

§ 146 ZP Případy provádění srážek ze mzdy vypočítává zákoník práce takto:

- provádění srážek v případech **stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem**, což jsou:
 - srážky **dané z příjmů** fyzických osob ze závislé činnosti a **pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Tyto srážky se provádí **přednostně a jako jediné z hrubé mzdy**. Jejich provedením se vytvoří čistá mzda a z ní se provádí všechny ostatní srážky,
 - srážky na **pohledávky zaměstnavatele**, na něž lze provádět srážky bez souhlasu zaměstnance (viz pododíl 2.7.2.1),
 - srážky při **výkonu rozhodnutí** – exekuce, správní exekuce (viz pododíl 2.7.2.4), kam patří i **insolvence** (viz pododíl 2.7.2.6),
- provádění srážek na základě **dohody o srážkách** včetně srážek k uspokojení závazků zaměstnance (viz pododíl 2.7.2.2),
- provádění srážek k **úhradě odborových příspěvků** (viz pododíl 2.7.2.3).

2.7.2.1 Srážky ze mzdy za účelem uspokojení pohledávek zaměstnavatele

§ 147 odst. 1 písm. c) až e) ZP Pohledávky zaměstnavatele, které lze uspokojit srážkou ze mzdy i bez souhlasu zaměstnance, vypočítává zákoník práce **taxativně**. Zaměstnavatel si smí takto jednostranně srazit:

- **zálohu na mzdu, plat nebo odměnu z dohody**, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy, platu nebo odměny z dohody. Nemusí se přitom jednat jen o klasické „měsíční“ zálohy, kdy je mzda vyplacena ve dvou částkách (záloha a dorovnání), ale též o zálohové platby částek poskytovaných za delší období (např. záloha na roční bonus vyplacená na základě hospodářských výsledků za 1. pololetí), pokud je jasně dáno, že jde o zálohu, která podléhá následnému vyúčtování za celé bonusové období (viz rozsudek NS ze dne 13. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2171/2003);
- **nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady**, popř. **jiné nevyúčtované zálohy** poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů – tzv. provozní zálohy, např. na nákup zboží;

kalendářní čtvrtletí, může být nutné takový jednorázový doplatek považovat za **složku mzdy poskytovanou za delší období, než je kalendářní čtvrtletí**, a postupovat způsobem popsaným v oddílu 2.9.6, tj. rozpočítat tento doplatek do tolika kalendářních čtvrtletí, za kolik přísluší. Uvedený postup bude na místě jen tam, kde zaměstnanec nepokračuje v kontu pracovní doby. Pokud by totiž pokračoval v kontu pracovní doby, je rozhodným obdobím 12 měsíců (viz výklad výše) a doplatek lze tedy celý zahrnout do mzdy za rozhodné období.



Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu 37,5 hodiny týdně. Ve vyrovnávacím období od 10. 3. 2025 do 7. 9. 2025 tak jeho fond pracovní doby činí $37,5 \times 26 = 975$ hodin. Zaměstnanec ale odpracoval 1 025 hodin. Se mzdou za září mu tak bude doplacena skutečně dosažená mzda za dané vyrovnávací období včetně mzdy za práci přesčas v rozsahu 50 hodin. Ta se nicméně v průměrném výděлку za rozhodné období září 2024 až srpen 2025 neprojeví (je vyplacena až se mzdou za září 2025). Zaměstnanec pokračuje v kontu pracovní doby, další vyrovnávací období začíná 8. 9. 2025 a končí 8. 3. 2026. Až se bude počítat další průměrný výdělek, rozhodným obdobím tudíž bude březen 2025 až únor 2026 a v něm se tedy plně promítne i vyplacená dosažená mzda za září 2025 včetně mzdy za práci přesčas.

§ 353 odst. 3 ZP

Pokud je v kontu pracovní doby sjednáno v kolektivní smlouvě tzv. superkonto, tedy možnost **neproplacení práce přesčas** odpracované v jednom vyrovnávacím období ihned za toto vyrovnávací období, ale její **přenesení v rozsahu až 120 hodin do příštího vyrovnávacího období**, je nutné aplikovat i zde § 353 odst. 3 ZP a pro účely průměrného výděлку přenést do příštího vyrovnávacího období nejen mzdu za práci přesčas, ale též uvedenou odpracovanou dobu práce přesčas a zahrnout ji jako odpracovanou až tam.

2.9.5 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK U DOHOD

Průměrný výdělek je nutné vypočítat i u **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, neboť i tito zaměstnanci mají právo na vybrané zákonné příplatky či na dovolenou, přičemž se v těchto případech užívá průměrný výdělek.

§ 361 ZP

Základní zásadou je, že **zjištění průměrného výděлку zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí zákoníkem práce**. Veškerý výklad podaný v této podkapitole tak obdobně platí i pro zjišťování průměrného výděлку z dohody o provedení práce a z dohody o pracovní činnosti.

Hrubou mzdou je pro tyto účely hrubá odměna z dohody, a to všechny její složky včetně případných příplatků za práci ve svátek, v noční době, v sobotu a neděli, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a ve ztíženém pracovním prostředí a včetně případných mimořádných odměn. **Kvůli tomu již nelze používat postup, kdy se za průměrný výdělek považovala sjednaná hodinová odměna z dohody** – tím, že zaměstnanci může vznikat i právo na zákonné příplatky, je nutné průměrný výdělek zjišťovat stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

Odpracovanou dobou je u zaměstnanců na základě dohod doba, za niž náleží odměna z dohody. Půjde tak především o dobu skutečného výkonu práce. Jiné doby popsané v této podkapitole budou u zaměstnanců na základě dohod nastávat spíše zřídka.

§ 361 ZP

Rozhodným obdobím je zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí, ale § 361 ZP stanoví, že je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím **celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu**. Jestliže by tedy např. byla dohoda sjednána na období od května 2025 do srpna 2025 a odměna vyplacena jednorázově, jsou rozhodným obdobím celé 4 měsíce, během nichž je pracovní úkol plněn. Podle názoru autora je nutné **totéž pravidlo uplatnit i v případě, že je sjednána průběžná splatnost odměny z dohody, avšak taková, že se odměna z dohody vyplácí najednou za delší období, než je čtvrtletí**.



V dohodě o provedení práce bude sjednáno, že se odměna z dohody vyplácí 2× ročně ve výplatním termínu za září a za březen.

Jako rozhodné období by pak mělo být užito vždy období od dubna do září a od října do března. Jinak by totiž průměrný výdělek nebylo možné řádně zjistit (v některých kalendářních čtvrtletích by vůbec žádná odměna z dohody nebyla vyplacena).

Finanční a Celní správy ČR, na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Za bezdlužného se považuje také zaměstnavatel, který prokáže, že nedoplatky, s výjimkou nedoplatků podle § 5b ZoZ (výše uvedené), zanikly do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nebo zanikly do 15 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích dozvěděl od krajské pobočky úřadu práce (v případě, že si údaje o nedoplatcích zjistil sám úřad práce). Zánik nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce úřadu práce doložit. Ministr práce a sociálních věcí může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout nedodržení výše uvedené lhůty pro zánik nedoplatků.

Příspěvek se neposkytne zaměstnavateli po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce. **Příspěvek se dále neposkytne** na zaměstnance, který je OZP, za celé kalendářní čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance úřadem práce poskytován jiný příspěvek, je poživitelem starobního důchodu, na něhož byl zaměstnavateli poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů podle § 76 ZoZ, nebo v případě, kdy zaměstnanec OZP, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce a na OZP, který byl agenturou práce dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

Žádost o poskytnutí příspěvku musí obsahovat seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP, s uvedením jména, rodného příjmení, rodného čísla a čísla a druhu průkazu totožnosti zaměstnance, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených peněžních prostředků na jejich mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, a doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek žádán, je OZP (viz oddíl 5.2.1), pokud došlo ke změně oproti skutečnostem, které zaměstnavatel doložil v první žádosti o poskytnutí příspěvku.

§ 78d ZoZ

Jak již bylo uvedeno, o poskytnutí tohoto příspěvku rozhoduje příslušná krajská pobočka úřadu práce formou písemného rozhodnutí vydaného ve správním řízení. V případě, že zaměstnavatel splňuje podmínky, rozhodne krajská pobočka úřadu práce o poskytnutí příspěvku, a naopak, pokud podmínky nejsou splněny, rozhodne o jeho neposkytnutí. Dále může být rozhodnuto i o neposkytnutí části příspěvku u OZP, u kterých není doložen jejich status nebo jejichž mzda nebo plat nebyly vyplaceny ke dni podání žádosti. Rovněž může být rozhodnuto o neposkytnutí zvýšení příspěvku, a to zejména v tom případě, kdy vynaložené náklady prokazatelně nesouvisí se zaměstnáváním OZP. Řízení o poskytnutí příspěvku bude přerušeno na dobu, kdy bylo proti zaměstnavateli nebo členu jeho statutárního orgánu zahájeno trestní řízení pro podezření ze spáchání trestného činu podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku; v tomto případě bude řízení dokončeno až po pravomocném skončení trestního řízení.

§ 78e ZoZ

Příspěvek je **splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů** ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o poskytnutí příspěvku.

Poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc je **zaměstnavatel povinen vrátit**, jestliže mu byl poskytnut na základě nesprávných údajů, v nesprávné výši, v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, v období, kdy nesploval některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele podle zákona o zaměstnanosti. O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc se také rozhoduje ve správním řízení formou písemného rozhodnutí. Povinnost vrátit poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.

5.2.4 POVINNÝ PODÍL ZA ROK 2024

Povinný podíl upravují § 81 až § 84 ZoZ. Jde o povinnost zaměstnavatelů, jejichž **průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců přesahuje 25, zaměstnávat 4 % OZP**. Výjimku z této povinnosti má jako zaměstnavatel Český báňský úřad a obvodní báňské úřady, jde-li

§ 81 až § 84 ZoZ

o zaměstnávání báňských inspektorů. Dále se tato povinnost nevztahuje na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, občanských zaměstnanců ozbrojených sil ČR, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a členů výjezdových skupin poskytovatelů zdravotnické záchranné služby. Výjimku má i horská služba. Zvláštní úpravu mají i agentury práce, které dočasně přidělují své zaměstnance k uživateli. Do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru agentury práce se nezapočítají ani zaměstnanci a OZP, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zjišťuje zaměstnavatel jako celek – tedy všechny zaměstnance patřící pod jedno IČ. Za zaměstnance se pro účely povinného podílu považuje ten, jehož **pracovní poměr je založen pracovní smlouvou**; tedy nikoliv ten, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Dále se za zaměstnance považují **všichni, jejichž pracovní poměr vznikl volbou nebo jmenováním, včetně zaměstnanců ve služebním poměru**.

§ 15 vyhl.
č. 518/2004 Sb.

Při výpočtu ročního průměrného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele postupuje zaměstnavatel podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (dále jen „vyhláška“). Všechny výpočty se provádějí na dvě platná desetinná místa, a to tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí (např. 14,569 = 14,56). **Povinný podíl pak zaměstnavatel zjistí tak, že z ročního průměrného přepočteného počtu všech svých zaměstnanců vypočítá 4 %.**

Podle výše citovaného ustanovení vyhlášky se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zjišťuje jako **podíl odpracovaných hodin všemi zaměstnanci zaměstnavatele** v pracovním poměru za daný kalendářní rok a **ročního fondu pracovní doby bez placených svátků pro jednotlivé pracovní režimy** (dále jen „roční fond“). Pro každý pracovní režim přepočítává zaměstnavatel své zaměstnance zvlášť. Pro rok 2024 se bude pro účely výpočtů vycházet z těchto čísel – 252 pracovních dnů; 8hodinový pracovní režim (2 016 hodin), 7,5hodinový režim (1 890 hodin) a 7,75hodinový režim (1 953 hodin). Pouze v případě, že zaměstnavatel provozuje svou činnost jen po část sledovaného kalendářního roku, se podle § 15 odst. 3 vyhlášky použije při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.

Za **odpracované hodiny** se pro účely výpočtu ročního průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců považují:

- skutečně **odpracované hodiny** (včetně hodin přesčasové práce),
- hodiny čerpané dovolené (nikoliv hodiny nečerpané proplacené dovolené),
- hodiny za dobu, po kterou byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným a nebylo mu prvních 14 dnů poskytováno nemocenské, ale náhrada mzdy nebo platu,
- hodiny dočasné pracovní neschopnosti, za kterou byly poskytovány dávky nemocenského pojištění (nemocenské),
- hodiny, za které náležely dávky nemocenského pojištění (ošetřovné) z důvodu ošetřování dítěte nebo člena rodiny (ne však dlouhodobé ošetřovné ani otcovská),
- hodiny překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- hodiny překážek v práci na straně zaměstnance (jež jsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci), za které náleží náhrada mzdy nebo platu.



Zaměstnanci zaměstnavatele odpracovali za rok 2024 celkem 153 562 hodin v jednosměnném pracovním režimu.

Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců vypočteme jako podíl odpracovaných hodin všemi zaměstnanci a ročního fondu pracovní doby bez placených svátků v jednosměnném pracovním režimu v roce 2024.

$$153\,562 : 2\,016 = 76,17$$

Na tohoto zaměstnavatele se za rok 2024 vztahuje povinnost plnit povinný podíl, který vypočteme jako 4 % z vypočteného průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců, tedy 3,04 OZP ($76,17 \times 0,04 = 3,04$).

škody a pokud zaměstnavatel spoluúčast na zaměstnanci nepožaduje, je i hodnota spoluúčasti u zaměstnance zdanitelným příjmem;

- odměny za zlepšovací návrh vytvořený v pracovním poměru nebo obdobném vztahu (zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích);
- členské příspěvky, které zaměstnavatel za své zaměstnance dobrovolně platí právnické osobě, kde je členství zaměstnance podmínkou k provozování činnosti zaměstnavatele. Totéž platí pro členské příspěvky, kde není členství povinné;
- poskytnutí služebního mobilu zaměstnanci i pro soukromé účely;
- hodnota výdajů na pohonné hmoty, případně dalších využitých pro soukromé účely, pokud nebyly zaměstnancem zaměstnavateli uhrazeny;
- konkurenční doložka podle § 310 ZP – jde o příjem plynoucí v souvislosti s dřívějším výkonem závislé činnosti. U nerezidenta nelze zdanit (nejedná se o výkon práce na území ČR);
- poskytnutí bezúplatné výpůjčky podle § 2193 až § 2200 OZ zaměstnavatelem zaměstnanci na dočasné užívání nezužitelné věci nebo poskytnutí bezúplatné výprosy podle § 2189 až § 2192 OZ zaměstnavatelem zaměstnanci na užívání věci na dobu určitou. V obou případech je majetkový prospěch v podobě bezplatného používání věci, která je majetkem zaměstnavatele, zdanitelným příjmem zaměstnance. Např. zaměstnavatel na základě příslušné smlouvy zapůjčí zaměstnanci pro soukromé užívání nákladní vozidlo na převoz nábytku. Majetkovým prospěchem je cena, kterou by jinak zaměstnanec zaplatil, pokud by si vozidlo zapůjčil u půjčovny vozidel;
- peněžní plnění poskytnuté v přímé souvislosti za práci pro plátce nebo nepeněžní plnění, která nesplňují podmínky pro osvobození podle § 6 odst. 9 ZDP;
- poskytnutí vlastního předškolního zařízení zaměstnavatele nebo příspěvku na provoz předškolního zařízení zajišťovaným jinými subjekty dětem zaměstnanců v případě, že náklady na provoz předškolního zařízení jsou daňovým nákladem zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. z) ZDP;
- příspěvek na úpravu zevnějšku členům zastupitelstva obcí podle § 80 odst. 1 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení);
- odměny pěstouna vyplácené úřadem práce (zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí);
- příjmy autorů za příspěvek do novin, časopisů, rozhlasu nebo televize; pokud úhrn příjmů v kalendářním měsíci nepřesáhne 10 000 Kč, použije se srážková daň 15 %.

§ 7 odst. 6 ZDP

§ 6 odst. 7 ZDP

6.2 PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI, KTERÉ NEJSOU PŘEDMĚTEM DANĚ

§ 6 odst. 7
písm. a) ZDP

- Náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem (zákoník práce, část sedmá) pro zaměstnance odměňovaného platem. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Je-li místo výkonu práce sjednáno širěji než obec, je pravidelným pracovištěm pro cestovní náhrady obec, ve které začínají cesty zaměstnance nejčastěji. Rovněž lze sjednat pro cestovní náhrady pravidelné pracoviště odlišné od místa výkonu práce, které nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

§ 152 ZP

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou při:

- pracovní cestě (§ 42 ZP),
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- dočasném přidělení (§ 43a ZP),

- přeložení (§ 43 ZP),
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.

Druhy cestovních náhrad jsou:

§ 156 ZP

- jízdní výdaje,
- jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny,
- výdaje za ubytování,
- stravné,
- nutné vedlejší výdaje.

Vyplácí-li zaměstnavatel náhrady jiné a vyšší, než je rozsah limitů stanovený zákoníkem práce, je rozdíl mezi limitem a vyšší náhradou zdanitelným příjmem zaměstnance. Nesjedná-li zaměstnavatel v podnikatelské sféře nebo neurčí-li před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného podle limitů pro neziskovou sféru, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle časových pásem.

Cestovní náhrady lze poskytovat ve smyslu § 182 ZP i paušální částkou. Při sjednávání paušální měsíční nebo denní částky cestovní náhrady, případně při jejím stanovení vnitřním předpisem nebo individuálním písemným určením, se vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytnutí cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci, z výše cestovních náhrad a z očekávaných průměrných výdajů této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance. Současně se určí způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen předložit mu k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka určena.

Při splnění výše uvedených podmínek je vyplacené cestovné příjmem zaměstnance, který není předmětem daně, přičemž stanovené limity pro rok 2025 platí i pro podnikatelskou sféru.

vyhl.
č. 475/2024 Sb.

Doba trvání pracovní cesty v kalendářním dni	Rozpětí stravného
5 až 12 hodin	148 až 177 Kč
nad 12 do 18 hodin	225 až 271 Kč
nad 18 hodin	353 až 422 Kč

Výše stravného při zahraničních pracovních cestách je pro jednotlivé státy stanovena v příloze vyhlášky č. 373/2024 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2025.

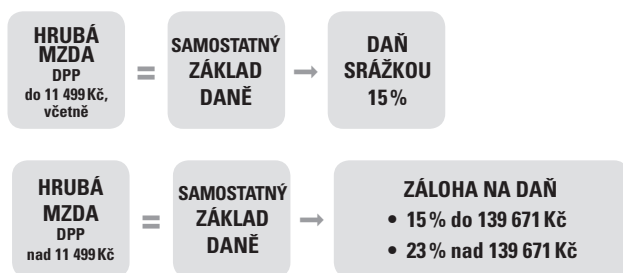
Cestovní náhrady lze poskytnout:

- zaměstnanci v pracovním poměru,
- zaměstnanci na základě dohody o provedení práce, je-li to dohodnuto,
- zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti, je-li to dohodnuto,
- osobě vykonávající veřejnou funkci,
- členům družstva,
- při vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem.

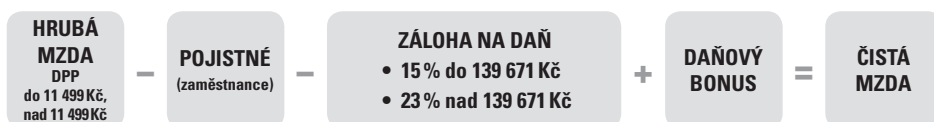
Pracovními cestami jsou také cesty členů statutárních orgánů vykonávané v souvislosti s výkonem této funkce, pokud se příslušná jednání konají na jiném místě, než je sídlo společnosti (družstva). Obdobně se posuzují i cesty jednatelů jako statutárních orgánů, i když odměnu za činnost z tohoto postavení nedostávají (není ani sjednaná ve smlouvě o výkonu funkce). Vždy musí být prokazatelná přímá souvislost mezi pracovní cestou a činností členů statutárních orgánů nebo jednatelů, je-li poskytování cestovních náhrad smluvně sjednáno.

- ▶ Hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, např. § 104 ZP, zákon č. 89/2021 Sb.,

§ 6 odst. 7
písm. b) ZDP



Čistá mzda se vypočítá stejným způsobem jako v předchozích letech



§ 15 ZDP 6.7 NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ

K prokázaným nezdanitelným částkám ze základu daně přihlédne plátcе daně za podmínek stanovených v § 38k odst. 5 ZDP až při ročním zúčtování záloh za zdaňovací období nebo je poplatník uplatní v daňovém přiznání.

6.7.1 BEZÚPLATNÁ PLNĚNÍ

§ 15 odst. 1 ZDP **Způsob uplatnění po skončení roku:**

- potvrzení příjemce bezúplatného plnění nebo jeho zákonného zástupce, pořadatele veřejné sbírky o výši a účelu bezúplatného plnění; z potvrzení musí být zřejmé, kdo je příjemcem bezúplatného plnění, jaká je jeho hodnota, kdy bylo poskytnuto a za jakým účelem bylo bezúplatné plnění poskytnuto,
- v rámci prováděného ročního zúčtování nebo daňového přiznání v Žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění (tiskopis MFin 5457/B).

Podmínky:

- příjemcem bezúplatného plnění je obec, kraj, organizační složka státu nebo právnická osoba se sídlem na území ČR, jakož i právnická osoba, která je pořadatelem veřejných sbírek podle zákona č. 117/2001 Sb., o veřejných sbírkách, a jde o bezúplatné plnění na vědu a vzdělávání, výzkumné a vývojové účely, kulturu, školství, na policii, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické, ekologické, humanitární, charitativní, náboženské pro registrované církve a náboženské společnosti (viz příloha zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech), tělovýchovné a sportovní,
- politickým stranám a politickým hnutím na jejich činnost,
- příjemcem je fyzická osoba s trvalým bydlištěm na území ČR, která je poskytovatelem zdravotnických služeb nebo provozuje školy a školská zařízení či zařízení pro péči o toulavá nebo opuštěná zvířata nebo pro péči o jedince ohrožených druhů živočichů, na financování těchto zařízení,
- příjemcem jsou fyzické osoby s bydlištěm na území ČR, které jsou poživateli invalidního důchodu nebo byly poživateli invalidního důchodu ke dni přiznání starobního důchodu, anebo jsou nezletilými dětmi závislými na péči jiné osoby, na zdravotnické prostředky nejvýše do částky nehrzené zdravotními pojišťovnami, nebo zvláštní pomůcky podle

U právnické osoby je to jméno plátce, tak jak je zapsán do obchodního rejstříku, dále IČ a adresa sídla plátce. U fyzické osoby se vždy uvádí jméno a příjmení, rodné číslo a místo trvalého bydliště.

05 – Lhůta pro podání daňového přiznání v průběhu zdaňovacího období – uvede se datum zákonné lhůty pro podání daňového přiznání k dani z příjmů v průběhu zdaňovacího období (např. při vstupu do likvidace, úmrtí daňového subjektu apod.), pokud byl plátce v období, za které Vyúčtování předkládá, povinen takové daňové přiznání podat v souladu se zvláštním předpisem a měl odvést sraženou daň nejpozději do termínu pro podání tohoto daňového přiznání (§ 38d odst. 3 věta druhá ZDP).

Část I. tiskopisu

sl. 1 – Mělo být sraženo. Uvede se celková částka daňové povinnosti, která měla být v souladu s ustanovením § 38d odst. 1, 2 a 8 ZDP v příslušném měsíci sražena, a to bez ohledu na to, zda již byla plátcí správcem daně předepsána k přímé úhradě. Číslo jednacím případného rozhodnutí (platebního výměru) se uvede ve sloupci 7. Součástí celkové částky může být daň dodatečně opravená, ale jen v období, za které je podáváno Vyúčtování.

sl. 2 – Bylo sraženo. Uvede se částka daně, která byla v měsíci skutečně sražena.

sl. 3 – Uvede se částka daně (z celkové částky ve sloupci 1), která má být odvedena nejpozději do termínu pro podání **daňového přiznání** v průběhu zdaňovacího období (§ 38d odst. 3 ZDP), spadá-li tento termín do období, za které je předkládáno Vyúčtování (vazba na ř. 05 první strany).

sl. 4 + sl. 5 – Zůstávají neobsazeny. Opravy za předchozí období se provádí prostřednictvím dodatečných Vyúčtování k příslušnému zdaňovacímu období.

sl. 6 – Uvede se částka daňové povinnosti obsažená v částce ze sl. 1, která se váže k dodatečnému podpisu Prohlášení k dani (§ 38d odst. 4 písm. a) ZDP, § 38k odst. 7 ZDP).

sl. 7 – Do levé části se uvede číslo jednací rozhodnutí (platební výměr), kterým byla správcem daně předepsána dlužná částka za zdaňovací období 2024 k přímé úhradě. Do pravé části se uvede částka daně předepsaná k přímé úhradě. Nezahrnuje se zaslaný platební výměr na úrok z prodlení.

sl. 8 – Neobsazen.

sl. 8a – Jde o výpočtový sloupec (sl. 1 – sl. 7). To znamená vyúčtovaná částka, do které se neuvádí částky, jež za uvedené zdaňovací období (2024) byly již správcem daně předepsány k přímé úhradě.

sl. 9 – Uvede se rozdíl (+/-) u dodatečného Vyúčtování. Uvádí se rozdíly mezi původně vyúčtovanou a dodatečně vyúčtovanou částkou daně. Kladná částka znamená, že bylo původně vyúčtováno méně, tzn. zbývá doplatit, záporná částka znamená, že bylo původně vyúčtováno více.

sl. 10 – Uvádí se, kolik bylo odvedeno na účet finančního úřadu na dani celkem. Do tohoto úhrnu se uvádí částky předepsané k přímé úhradě ve vykazovaném zdaňovacím období a neuvádí se částky, které byly předepsané za minulá zdaňovací období.

Část II. tiskopisu

Tato část se nevyplňuje u dodatečného Vyúčtování.

ř. 1 – Uvede se úhrn částek daně, která měla být sražena. To je hodnota ze sloupce 1 řádku 13 v části I.

ř. 2 + sl. 3 – Neobsazeny.

ř. 4 – Uvádí se úhrn částek daně, které byly odvedeny na účet správce daně, tj. hodnota ze sloupce 10 řádku 13 v části I.

ř. 5 – Výpočtový řádek, řádek 4 – řádek 3. Kladná hodnota znamená, že bylo zapláceno více, záporná, že zbývá doplatit na dani.

1. strana

Při vyplnění listopisu postupujte, prosím, podle pokynů.

Finančnímu úřadu, pro / Specializovanému finančnímu úřadu

Olomoucký kraj
Územní pracoviště v, na, pro

Olomouci
c. z. 5 0 8 1 9 1 6 4 5

čísl. podacího razítka finančního úřadu

VYÚČTOVÁNÍ DANĚ

vybrané srážkou podle zvláštní sazby daně
z příjmů fyzických*¹⁾ - ~~právnických~~ osob
za zdaňovací období / za část zdaňovacího období²⁾
od 0 1 0 1 2 0 2 4 do 3 1 1 2 2 0 2 4

01a Vyúčtování
fyzické
osobní
osobně
sociálně

01b Důvod pro podání
Vyúčtování zátkový dne

01c Kód rozlišení Vyúčtování

01d Datum

02 Fyzická osoba:

příjmení **Pišáň** jméno **Jiri** (titul³⁾

03 Právnická osoba:

název právnické osoby

04 Fyzická právnická osoba:

adresa místa pobytu nebo sídla
Olomouc, Žitkova 531/18

05 Lhůta pro podání daněového přiznání v průběhu zdaňovacího období

3. strana

Část II.

	Výše příjmu v Kč	Výše příjmu daně v Kč
1. Na daň málo byl srazeno (sl. 1 f. 13 v části I.)	13 950	
2. Neobdrženo		
3. Neobdrženo		
4. Na daň bylo odvedeno (sl. 10 f. 13 v části I.)	12 950	
5. f. 4 – f. 1 (z započteno více, ... zbylá doplatit)		- 1 000

Počet příloh **1**

Provozu přílohy tohoto listopisu pro účelů daně, který v tomto smlouvacím období (část smlouvacích období) provedl podle § 36a, § 36b zákona o změně aktuálního zdaňovacího období, je příloha k Vyúčtování daně vybrané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických osob⁴⁾.

Kontaktní osoba

Velka Marie

tel./fax⁵⁾ **6 0 8 2 3 1 2 3 2**

e-mail⁶⁾ **velka@seznam.cz**

Udaje o podepsující osobě:

Kód podepsující osoby:

Jméno(a) a příjmení / Název právnické osoby

Datum narození / Evidenční číslo ověřování daňového poradce / Č. právnické osoby

Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li daný subjekt základem právnickou osobou, s uvedením vztahu k právnické osobě (např. jednatelem, pověřeným zástupcem apod.)

Jméno(a) a příjmení / Zkratka k právnické osobě

Datový subjekt / osoba oprávněná k podpisu

Datum

2 1 0 3 2 0 2 5

Číslo
razítka

Místovní podpis
datového subjektu / osoby oprávněné k podpisu

Pišáň

konstatovat, že se pro účel vzniku zaměstnání a posouzení osoby jako zaměstnance sčítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy zaměstnance z více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele.

Zvláštní pozornost ze strany zaměstnavatele je zapotřebí věnovat situaci, kdy je zaměstnanci zúčtován na dohodu o pracovní činnosti příjem nižší než minimální mzda. Je-li tento zaměstnanec současně zaměstnán u jiného zaměstnavatele, který za něj odvádí pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu (je nutné doložit potvrzením od tohoto „hlavního“ zaměstnavatele), odvádí se z dohody o pracovní činnosti pojistné ze skutečné výše příjmu, avšak alespoň z částky 4 500 Kč. Pro úplnost řešené problematiky dodáváme, že dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu zaměstnavatel neprovádí u zaměstnanců taxativně vyjmenovaných v § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., mezi které patří např. osoby, za které je plátcem pojistného stát, osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o 1 dítě do 7 let věku nebo nejméně o 2 děti do 15 let věku a další.



Zaměstnanci je zúčtována na dohodu o pracovní činnosti měsíční hrubá mzda ve výši 12 500 Kč. Tento zaměstnanec, na kterého se vztahuje povinnost odvodu pojistného ze zákonného minima, pracuje současně na dohodu o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele, kde jeho hrubý měsíční příjem činí 11 000 Kč. Jak má zaměstnavatel postupovat v otázce placení pojistného na zdravotní pojištění, když tento zaměstnanec nedosahuje v žádném zaměstnání minimální mzdy, přičemž úhrn jeho příjmů tuto částku převyšuje?

V tomto konkrétním případě součet vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní pojištění dosahuje hodnoty minimální mzdy, resp. tuto překračuje. Za tohoto stavu je tedy v příslušném kalendářním měsíci zajištěn odvod pojistného ze zákonného minima. Vyměřovacím základem pro placení pojistného je v takovém případě u zaměstnavatele částka 12 500 Kč, minimální vyměřovací základ nemusí být u žádného ze zaměstnavatelů respektován. Pro kontrolu ze strany zdravotní pojišťovny je však nutné mít k dispozici veškeré materiály dokládající příjmy v daném rozhodném období, tj. včetně dokladu o zúčtované hrubé mzdě 11 000 Kč u jiného zaměstnavatele. Obdobně musí být dokladován postup při odvodu pojistného i u zaměstnavatele s hrubým příjmem 11 000 Kč. Za dané situace je tedy nutností průběžná spolupráce obou zaměstnavatelů, v podstatě každý měsíc.

» Dvě dohody o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele



Osoba pracuje v březnu u jednoho zaměstnavatele na dvě dohody o pracovní činnosti (takzvané za sebou), každá v trvání 10 kalendářních dnů s příjmy 4 000 Kč a 4 400 Kč.

Příjmy se sčítají a pro zdravotní pojištění činí 8 400 Kč.

Zaměstnavatel dvakrát přihlásí a dvakrát odhlásí zaměstnance.

Poměrná část minima za celkem 20 kalendářních dnů trvání zaměstnání v březnu, která musí být při odvodu pojistného dodržena, činí 13 419,35 Kč $[(20 : 31) \times 20 800]$. Zaměstnavatel musí provést dopočet a doplatek pojistného do této poměrné části minimálního vyměřovacího základu podle pododdílu 7.5.2.3 – situace popsaná v písm. c).

Tento dopočet by se neprovedl u osoby vyjmenované v § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb. – v takovém případě by vyměřovací základ činil 8 400 Kč.

» Dohody o provedení práce

U osoby činné na základě dohody o provedení práce platí, že se tato osoba ve zdravotním pojištění nepovažuje za zaměstnance, pokud v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenské pojištění (tzv. započitatelný příjem). Tento postup vychází z aplikace § 5 písm. a) bodu 3 zákona č. 48/1997 Sb. Účast na zdravotním pojištění je u dohody o provedení práce (a také u dohody o pracovní činnosti) podmíněna výší příjmu zaměstnance za rozhodné období kalendářního měsíce.

» Rozhodná částka příjmu 11 500 Kč

Ve zdravotním pojištění se zaměstnavatelé zabývají problematikou dohod o provedení práce až od 1. 1. 2012. Do konce roku 2011 se pojistné na zdravotní pojištění z tohoto pracovněprávního vztahu neodvádělo, přičemž nerozhodovalo, na jak dlouhé časové období byla dohoda uzavřena, a ani se nepřihlíželo k částce zúčtovaného příjmu.

Při stanovení podílu zaměstnance a zaměstnavatele na celkové úhradě je nejpoužívanější variantou situace, kdy zaměstnavatel:

- jednu třetinu z celkové částky pojistného (sraženou zaměstnanci) zaokrouhlí na celou korunu směrem nahoru a
- sám ze svých prostředků pak zaplatí rozdíl mezi takto vypočtenou jednou třetinou a celkovou výší pojistného placeného za zaměstnance.

V souvislosti s placením pojistného za zaměstnance může dojít nejen ke vzniku nedoplatku na pojistném (a penále), ale i ke vzniku přeplatku, a to tehdy, pokud zaměstnavatel odvede zdravotní pojišťovně vyšší pojistné, než jak je stanoveno zákonem. Vzniklý přeplatek může zaměstnavatel vyřešit tím způsobem, že:

- sníží v dalším měsíci (měsících) odváděné pojistné o výši přeplatku včetně podání opravného Přehledu(ů), nebo
- se obrátí na zdravotní pojišťovnu se žádostí o vrácení přeplatku, jehož výši vyčíslí a odůvodní. Zdravotní pojišťovna pak přeplatek v zákonné lhůtě jednoho měsíce vrátí (pokud neviduje u zaměstnavatele splatnou pohledávku), případně může takto učinit až po kontrole provedené u zaměstnavatele.

7.5.2.3 Minimální mzda ve zdravotním pojištění

Od 1. 1. 2025 činí minimální mzda (neboli ve zdravotním pojištění minimální vyměřovací základ zaměstnance) částku 20 800 Kč při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc. Ve zdravotním pojištění má minimální mzda přímý vliv na placení pojistného zaměstnavateli a osobami bez zdanitelných příjmů. Zaměstnavatel jako plátec pojistného odvádí pojistné za zaměstnance z vyměřovacího základu, který je zpravidla roven hrubé mzdě zaměstnance, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu, tj. z minimální mzdy, pokud se na zaměstnance povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu vztahuje.

§ 3 odst. 4
a 6 zák.
č. 592/1992 Sb.

Ve věci doplatku pojistného do minimálního vyměřovacího základu zaměstnance se od zúčtování mezd za leden 2025 provádí dopočet a doplatek pojistného do částky 20 800 Kč. Za této situace musí být za zaměstnance, jehož příjem nedosahuje s ohledem na ostatní zákonné podmínky ani minimální mzdy, odvedeno zaměstnavatelem pojistné ve výši 2 808 Kč. Povinnost odvodu této minimální částky pojistného se však nevztahuje na zaměstnance, u kterých není stanoven minimální vyměřovací základ (viz dále). Odvod doplatku pojistného provádí zaměstnavatel. V případě, že je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, pověřuje pro tento účel jednoho z nich, nemusí to být nutně zaměstnavatel s (nej)vyšším příjmem. Doplatek platí prostřednictvím zaměstnavatele zaměstnanec, je-li však vyměřovací základ nižší z důvodu překážek v práci na straně organizace (§ 207 až § 209 zákoníku práce), přechází povinnost úhrady předmětného doplatku na zaměstnavatele – viz dále uvedený příklad pod bodem b).

Z minimální mzdy se vychází např. při neplatném rozvázání pracovního poměru (viz odíl 7.5.19).

Minimální vyměřovací základ neplatí pro osobu:

- a) za kterou je plátcem pojistného i stát,
- b) s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, která je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P podle zvláštního právního předpisu,
- c) která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,

§ 3 odst. 8 zák.
č. 592/1992 Sb.

Zaměstnanec dokládá zaměstnavateli rozhodnutím ČSSZ, že o přiznání důchodu požádal, nicméně mu důchod nebyl z důvodu nesplnění stanovených podmínek přiznán. Nejčastější příčinou nevyhovění žádosti je neodpracovaný potřebný počet let. Protože zaměstnanec reálně není poživitelem důchodu, nemá zaměstnavatel důvod pro použití kódu „D“, současně nemusí u tohoto zaměstnance dodržet minimální vyměřovací základ.

8.2.2 VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD

8.2.2.1 Vyměřovací základ zaměstnance

U zaměstnanců se posuzuje vyměřovací základ pouze pro pojistné na důchodové pojištění. **Vyměřovacím základem zaměstnance** pro pojistné na SZ je úhrn příjmů, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, jež zakládá účast na pojištění.

§ 5 odst. 1 zák.
č. 589/1992 Sb.

Zúčtovaným příjmem se pro účely odstavce uvedeného výše rozumí plnění, které bylo v peněžní či nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popř. připsáno k jeho dobru, anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

Pokud nemá zaměstnanec zúčtován do kalendářního měsíce žádný započitatelný příjem (např. z důvodu trvání dočasné pracovní neschopnosti, sjednaného pracovního volna bez náhrady příjmu), neplatí za takový měsíc zaměstnavatel (ani zaměstnanec) žádné pojistné na SZ.

Zaměstnanec se dohodl se zaměstnavatelem na ročním neplaceném volnu z důvodu pobytu v cizině.

I když trvá pojištění, nebude mít tento zaměstnanec žádný započitatelný příjem a pojistné na SZ se neplatí.

Pojistné na SZ se platí jen ze skutečně dosažených příjmů ze zaměstnání, které zakládá účast na pojištění s přihlédnutím k částce maximálního vyměřovacího základu u zaměstnanců a příjmům osvobozeným od daně z příjmů a odvodu pojistného na SZ.

V následujících příkladech jsou uváděna nejčastěji poskytovaná peněžní i nepeněžní plnění (zaměstnanecké benefity), která zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům, a jejich započitatelnost do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ. Řada těchto benefitů je totiž daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele a zároveň nevstupuje do základu daně zaměstnance ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ.

Zaměstnavatel koupil automobil za 650 000 Kč a poskytl jej bezplatně zaměstnanci pro služební i soukromé účely. Podle zákona o daních z příjmů se zaměstnanci do základu daně započítává v každém kalendářním měsíci 6 500 Kč, tj. 1 % z 650 000 Kč. Pokud by se jednalo o nízkoe emisní motorové vozidlo, započítávalo by se do základu daně v každém kalendářním měsíci 3 250 Kč, tj. 0,5 % z 650 000 Kč, a v případě bezemisního vozidla by se do základu daně v každém kalendářním měsíci započítalo 1 625 Kč, tj. 0,25 % z 650 000 Kč.

Pokud bude mzda zaměstnance činit 40 000 Kč, pak vyměřovacím základem pro odvod pojistného na SZ u tohoto zaměstnance je částka 46 500 Kč. Částka 6 500 Kč (resp. 3 250 Kč nebo 1 625 Kč) je pro zaměstnance výhodou, je příjmem zúčtovaným, a proto se bude zahrnovat i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance.

Pokud zaměstnavatel nepožaduje po zaměstnanci při využívání motorového vozidla úhradu hodnoty za spotřebované pohonné hmoty nebo jejich část pro soukromé účely, je tato příjemem zaměstnance podléhajícím zdanění a tedy i příjmem započitatelným do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely. Částka 1 % z ceny motorového vozidla činí 5 000 Kč. Příjem z pracovního poměru zaměstnance činí 20 000 Kč měsíčně.

Obě částky podléhají zdanění, pojistné na SZ bude odvedeno z celkové částky 25 000 Kč.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na Vánoce poukázky na nákup zboží v obchodním domě v hodnotě od 1 000 Kč do 5 000 Kč, podle doby trvání zaměstnání.

Toto nepeněžní plnění podléhá zdanění, není vyjmenováno ani ve výjimkách jako příjem nezapočitatelný do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ, proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ. Nezahrnovalo by se jen v případě, že by bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně v období po uplynutí 1 roku po skončení doby zaměstnání.

Zaměstnavatel hradí za zaměstnance při využívání motorového vozidla výdaje na pohonné hmoty spotřebované na ujeté kilometry pro soukromé účely. Za leden 2025 činí u zaměstnance náklady na pohonné hmoty pro soukromé účely 480 Kč.

Tato částka je předmětem daně a rovněž se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ.



Zaměstnavatel zaměstnává jednu zaměstnankyni, která od ledna 2025 pracuje na základě pracovní smlouvy jako administrativní pracovnice s příjmem 19 500 Kč měsíčně a na základě DPČ jako uklízečka s příjmem 6 000 Kč měsíčně. Obě tato zaměstnání vykonává pro jednoho a téhož zaměstnavatele, z obou zaměstnání je účastna pojištění.

Pojistná na SZ se bude za zaměstnance odvádět ve výši 1 385 Kč, tj. 7,1 % z 19 500 Kč, a ve výši 426 Kč, tj. 7,1 % z 6 000 Kč, a za zaměstnavatele ve výši 6 324 Kč, tj. 24,8 % z 25 500 Kč.



Společník s. r. o. má od ledna 2025 uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou na činnost skladníka, započítatelný příjem činí 25 000 Kč měsíčně. Tento společník je i jednatelem společnosti, za činnost jednatele má odměnu ve výši 7 000 Kč měsíčně. Současně ve společnosti pracuje na základě DPČ jako řidič, sjednaná výše odměny činí 4 500 Kč měsíčně.

Jak z odměny poskytované za činnost jednatele, tak ze započítatelných příjmů vykonávaných v pracovním poměru a na základě DPČ bude odvedeno pojistné za zaměstnance, tj. 7,1 % z částek 25 000 Kč, 7 000 Kč a 4 500 Kč, na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti a ve výši 24,8 % z úhrnu tří uvedených částek za zaměstnavatele.



Společník s. r. o. je jednatelem společnosti a za činnost jednatele má sjednanou odměnu ve výši 25 000 Kč měsíčně. Pro společnost vykonává jako společník mimo pracovněprávní vztah i jinou práci, za kterou má dohodnutou odměnu ve výši 5 000 Kč měsíčně.

Vyměřovacím základem tohoto společníka a jednatele pro odvod pojistného na SZ bude úhrn odměn z obou těchto činností, tj. částka 30 000 Kč, a společník a jednatel je účasten pojištění z obou těchto činností jen jednou (pojistné za zaměstnance 7,1 % z 30 000 Kč). Přihlášen k pojištění bude jen jednou.

8.2.4 POJISTNÉ U DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

§ 9 odst. 2 zák.
č. 589/1992 Sb.

Zaměstnavatel je povinen ve lhůtě od 1. do 20. KD kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém zaměstnával zaměstnance činné na základě DPP, **předložit příslušné ÚSSZ** na předepsaném tiskopisu Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce (VPDPP) **údaje o těchto zaměstnancích**. Konkrétními údaji se rozumí:

- jméno a příjmení,
- rodné číslo u zaměstnanců, kterým bylo rodné číslo přiděleno, nebo evidenční číslo pojištěnce,
- datum a místo narození, pohlaví, rodné příjmení, nebylo-li rodné číslo či evidenční číslo pojištěnce přiděleno,
- v případě vyplnění českého občanství je rodné číslo povinný údaj,
- název zdravotní pojišťovny,
- datum nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání,
- označení kódu DPP,
- výše příjmů, které těmto zaměstnancům za příslušný kalendářní měsíc zúčtoval,
- označení kalendářního měsíce, ve kterém toto zaměstnání skončilo, pokud zaměstnavatel těmto zaměstnancům zúčtoval příjmy po skončení zaměstnání vykonávaného na základě dohody o provedení práce.

Bližší informace o vyplňování tohoto tiskopisu naleznete v pododdílu 9.1.2.4

Povinnost placení pojistného na SZ vzniká zaměstnavateli po zúčtování příjmů zaměstnanci za příslušný kalendářní měsíc **ze všech zaměstnání vykonávaných na základě DPP u téhož zaměstnavatele**, pokud tyto příjmy dosáhnou výše alespoň 11 500 Kč, tj. 25 % průměrné mzdy podle § 23b odst. 4 zákona č. 589/1992 Sb., a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů. Jedná se o identický postup jako v případě vzniku povinnosti placení pojistného při zúčtování započítatelného příjmu ze zaměstnání vykonávaného na základě DPP vyššího než 10 000 Kč v době do 31. 12. 2024. Zaměstnavatel srazí zaměstnanci z jeho příjmů pojistné, které je povinen platit zaměstnanec, ve výši 7,1 % z vyměřovacího základu a odvede společně s pojistným na SZ za zaměstnavatele v sazbě 24,8 % z vyměřovacího základu (u vybraných skupin zaměstnanců ve zvýšené sazbě z vyměřovacího základu). Údaje o vyměřovacích základech a pojistném při dosažení příjmů ve výši alespoň 11 500 Kč

8.3.4 SOUČINNOST ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE PŘI UPLATNĚNÍ SLEVY NA POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

§ 23c odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb. Zaměstnanec, který sdělil zaměstnavateli údaje pro slevu na pojistném na SZ, poskytuje zaměstnavateli potřebnou součinnost spočívající v dokládání skutečnosti zakládající nárok zaměstnavatele na slevu na pojistném, s výjimkou dokládání údaje o věku zaměstnance.

§ 23c odst. 3 zák. č. 589/1992 Sb. Další povinností zaměstnance, pokud byl písemně informován svým zaměstnavatelem o uplatňování slevy na pojistném na SZ, je:

- neprodleně zaměstnavateli sdělit, zda současně vykonává zaměstnání u jiného zaměstnavatele se sjednanou kratší pracovní nebo služební dobou v rozsahu nejméně 8 hodin a nejvýše 30 hodin týdně,
- oznámit zaměstnavateli všechny změny, které mají vliv na uplatnění slevy na pojistném na SZ, s výjimkou údajů o věku zaměstnance a věku dítěte, a to do 8 KD ode dne, v němž tyto skutečnosti nastaly,
- neprodleně na výzvu zaměstnavatele doložit skutečnosti potřebné pro uplatňování slevy na pojistném na SZ.

Zaměstnanec pro účely slevy na pojistném na SZ nedokládá ty skutečnosti, které zaměstnavateli již doložil pro daňové nebo jiné účely.

Pokud zaměstnanec sdělil zaměstnavateli nesprávné údaje pro uplatnění slevy na pojistném na SZ nebo neoznámil změny mající vliv na uplatnění slevy na pojistném na SZ a zaměstnavatel v důsledku toho odvedl pojistné snížené o slevu za zaměstnance, aniž byly důvody pro uplatnění této slevy, je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli penále, které zaměstnavatel zaplatil. Nutnou podmínkou této povinnosti zaměstnance v případě neoznámení změn je, že byl prokazatelně písemně informován zaměstnavatelem o záměru uplatnění slevy na pojistném na SZ.

8.3.5 VÝŠE SLEVY NA POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A JEJÍ UPLATNĚNÍ

§ 7b odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb. Výše slevy na pojistném na SZ pro zaměstnavatele za kalendářní měsíc činí **5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců**, na které je sleva uplatňována. Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více zaměstnání (zkrácených úvazků), zahrnuje se za tohoto zaměstnance do úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců jen vyměřovací základ z toho zaměstnání, z něhož zaměstnavatel uplatňuje slevu.

Sleva na pojistném na SZ se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Zaměstnavatel uplatňuje slevu na pojistném na SZ za kalendářní měsíc v tiskopisu Přehled o výši pojistného v elektronické podobě, přičemž slevu odečítá od pojistného stanoveného z úhrnu vyměřovacích základů a příslušné sazby pojistného. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel slevu na pojistném na SZ odečte od standardně vypočteného pojistného, které je jako zaměstnavatel povinen platit.

§ 7c odst. 2 zák. č. 589/1992 Sb. Slevu na pojistném na SZ lze uplatnit jen do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, za který sleva náleží. Slevu na pojistném na SZ lze uplatnit tedy pouze na včas podaném Přehledu o výši pojistného. Po uplynutí lhůty pro podání Přehledu o výši pojistného nelze slevu uplatnit, a to ani v případě, že zaměstnanec zaměstnavateli doložil již trvajících skutečnosti se zpožděním.

8.4 SLEVA NA POJISTNÉM PRO POŽIVATELE STAROBNÍHO DŮCHODU

§ 7 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb. **Od 1. 1. 2025 se upouští od trvalého navyšování starobního důchodu** za další výdělečnou činnost při pobírání tohoto důchodu v plné výši. **Nově se nahrazuje slevou na pojistném** za kalendářní měsíc pro pojištěnce (pro zaměstnance i OSVČ), kteří dosáhli důchodového

v § 94 odst. 1 a 2 zákona č. 187/2006 Sb. Tento institut již není potřebný, a to zejména s ohledem na elektronickou komunikaci.

Oznámení o nástupu do zaměstnání **se podává také v případě**, kdy dojde k opětovnému vzniku pojištění po jeho předchozím zániku z důvodu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence, protože pojištění dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence zaniká. Pro každé souběžné zaměstnání zakládající účast na pojištění u téhož zaměstnavatele se Oznámení o nástupu do zaměstnání podává samostatně, např. v případě, kdy zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem další pracovněprávní vztah, který zakládá účast na pojištění. V případě, kdy zaměstnanec po skončení jednoho pracovního poměru, ve kterém byl účasten pojištění, uzavře další pracovní poměr stejného druhu zakládající účast na pojištění u téhož zaměstnavatele tak, že oba pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují, Oznámení o nástupu **se nepodává**, nedochází k zániku pojištění z důvodu skončení předchozího pracovního poměru, pokud je navazující vztah stejného druhu.

Toto platí i v případech dvou či více bezprostředně na sebe navazujících zaměstnáních malého rozsahu nebo dvou či více na sebe navazujících DPP.

§ 10 odst. 6 zák.
č. 187/2006 Sb.

Zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel první DPP na období od 1. 2. do 28. 2. 2025 a druhou DPP od 1. 3. do 31. 3. 2025.

Zaměstnavatel je povinen:

- oznámit do 20. 3. 2025 nástup zaměstnance do zaměstnání,
- jako datum nástupu do zaměstnání uvést 1. 2. 2025,
- oznámit do 22. 4. 2025 (20. KD je neděle a 21. 4. je Velikonoční pondělí) ukončení zaměstnání dnem 31. 3. 2025.



» Další oznamovací povinnosti zaměstnavatele při skončení zaměstnání

§ 94 odst. 4 zák.
č. 187/2006 Sb.

Zaměstnavatelé jsou povinni spolu s oznámením o skončení zaměstnání oznamovat (a to do 8 KD ode dne skončení doby zaměstnání tohoto zaměstnance) ÚSSZ i údaje pro úřad práce potřebné v posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a stanovení její výše.

Ve smyslu § 122 odst. 5 zákona č. 187/2006 Sb. se v registru pojištěnců od 1. 4. 2022 evidují též údaje podle § 42 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, potřebné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti sdělené zaměstnavatelem, a to konkrétně údaje o:

- druhu zaměstnání,
- době trvání zaměstnání,
- době důchodového pojištění,
- výši průměrného nebo pravděpodobného měsíčního čistého výdělku zjištěného podle příslušných právních předpisů,
- výši nároku na odstupné, odbytné, odchodné, včetně informace, zda bylo vyplaceno,
- způsobu a důvodu skončení zaměstnání.

Údaje se uvádí u všech zaměstnanců, tedy také u zaměstnanců, kteří neplánují žádat o podporu v nezaměstnanosti.

» Přihlašování nepojištěných osob s dočasnou ochranou

V případě zaměstnanců s dočasnou ochranou je zaměstnavatel povinen oznamovat nástup do zaměstnání každého zaměstnance, který je cizincem požívajícím dočasné ochrany podle zvláštního právního předpisu (dále jen „zaměstnanec s dočasnou ochranou“), v pracovním poměru nebo činného na základě dohody o pracovní činnosti, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona č. 187/2006 Sb., nebo činného na základě dohody o provedení práce. Oznámení o nástupu do zaměstnání se u zaměstnance s dočasnou ochranou podává **bez ohledu na vznik účasti na nemocenském pojištění**, a to nejpozději do 8 KD ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání. Zaměstnanci s dočasnou ochranou ve výše uvedených nepojištěných pracovněprávních vztazích jsou nahlašováni a následně evidováni stejným způsobem jako zaměstnanci, kterým vznikla účast na pojištění, tedy prostřednictvím elektronického tiskopisu Oznámení o nástupu do zaměstnání. U zaměstnance s dočasnou ochranou se Oznámení o skončení zaměstnání podává vždy ve lhůtě do 8 KD ode dne skončení jeho zaměstnání.

Zaměstnavateli, který zaměstnává pouze zaměstnance s dočasnou ochranou, jimž nevznikla účast na pojištění, vznikla povinnost přihlásit se elektronicky do registru zaměstnavatelů, a to nejpozději do 8 KD ode dne nástupu prvního zaměstnance do zaměstnání.

9.1.2.3 Tiskopis Oznámení o nástupu do zaměstnání

Zaměstnavatel je povinen oznámit ÚSSZ v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou touto správou na předepsaném tiskopisu den, ve kterém zaměstnanec začal vykonávat práci, která založila účast na pojištění, den skončení doby zaměstnání tohoto zaměstnance a každou změnu nebo opravu údajů zaměstnance, a to v zákonem stanovené lhůtě. Oznámení o nástupu do zaměstnání zaměstnance (cizince), který nemá dosud přiděleno rodné číslo ani evidenční číslo pojištěnce, lze podat elektronicky, podmínkou je vyplnění data narození. Na tiskopisu Oznámení o nástupu do zaměstnání zaměstnance je zaměstnavatel povinen uvést údaje o zaměstnanci potřebné pro zavedení do registru zaměstnanců. Dále je zaměstnavatel povinen ohlásit příslušné ÚSSZ změnu údajů uvedených na Oznámení o nástupu do zaměstnání, a to do 8 dnů ode dne, kdy tato změna nastala. K tomuto účelu se doporučuje, aby zaměstnavatel měl pro porovnání údajů k dispozici kopie Oznámení o nástupu do zaměstnání.

Záhlaví

U všech akcí – číselné údaje ve tvaru: D.(DD.) M.(MM.) RRRR (např. 22. 8. 1965), rok nelze uvést zkrácenou formou

Kód ÚSSZ – Místně příslušná ÚSSZ (PSSZ Praha, MSSZ Brno) – uvádí se povinně trojmístný číselný kód místně příslušné ÚSSZ (územního pracoviště PSSZ), u které je zaměstnavatel veden v registru zaměstnavatelů (číselník kódů je uveden v příloze č. 9 Všeobecných zásad pro vyplňování tohoto tiskopisu, který je dostupný na webových stránkách ČSSZ v sekci ePortál/Tiskopisy). Název místně příslušné ÚSSZ se vyplňuje slovně (tento údaj je nepovinný).

Typ akce

Seznam akcí:

- 1 Nástup
- 2 Skončení
- 3 Změna (jen u zaměstnance) ke dni
- 5 Oprava (jen u zaměstnance), tj. změna údajů ze dne
- 6 Převod (kdy dochází k převodu zaměstnance k jinému zaměstnavateli)

Oznámení se podává v případě, kdy dochází k převodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli se současným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to při zániku zaměstnavatele a vzniku nového subjektu, sloučení subjektů, rozdělení subjektů, odkoupení subjektů, převzetí subjektu atd., kdy současně zaměstnancům nekončí pracovní vztah, ale dochází pouze ke změně pracovní smlouvy. To platí i při převodu zaměstnanců na jinou organizační složku, resp. k jiné mzdové účtárně u téhož zaměstnavatele. V případě, že u zaměstnanců dochází k ukončení pracovního poměru a vzniku nového pracovního poměru, tj. dochází k uzavření nové pracovní smlouvy, postupuje se jako u každého běžného skončení a vzniku nového pracovního poměru (tj. podává se Oznámení o skončení a Oznámení o nástupu do zaměstnání).

Pokud dochází pouze k převodu zaměstnanců např. na základě Dohody o převedení zaměstnance, nejedná se o převod zaměstnance k jinému zaměstnavateli se současným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jak je uvedeno výše. V tomto případě se jedná o ukončení pracovního poměru a vzniku nového pracovního poměru, tj. dochází k uzavření nové pracovní smlouvy, a je nutné tak podat Oznámení o skončení zaměstnání a Oznámení o nástupu do zaměstnání.

- 9 Vznik příslušnosti k českým právním předpisům
- 10 Skončení příslušnosti k českým právním předpisům

Hlášení změny druhu činnosti je přípustné pouze v případě, že se jedná o změnu druhu činnosti na domáckého zaměstnance nebo z domáckého zaměstnance na jiný druh činnosti.

9.7 SHRNUÍ ZÁKLADNÍCH BODŮ NOVÉ DIGITALIZACE DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

1. Lékař zašle příslušné rozhodnutí/potvrzení na předepsaném tiskopisu na ČSSZ s vygenerovaným identifikátorem.
2. Z ČSSZ se neprodleně po obdržení předepsaného tiskopisu od lékaře automatizovaně odešle tento identifikátor na e-mail nebo telefonní číslo (nebo na obojí) pojištěnce nebo jiné příslušné osoby, podle uvedených údajů (e-mail, telefonní číslo), které ČSSZ obdrží od lékaře.
3. Jelikož se v rámci elektronizace ostatních dávek nemocenského pojištění ruší tiskopisy v listinné podobě, **ruší se i listinné žádosti o dávku**, které musel zaměstnanec vyplněné dokládat zaměstnavateli. Nově se za žádost o dávku bude považovat **sdělení zaměstnance o tom, že u něj nastala sociální událost**, o jakou dávku žádá, a především **sdělení identifikátoru**.
4. Sdělení učiní zaměstnanec předem dohodnutým způsobem – osobně, ale také na dálku, např. telefonicky nebo e-mailem.
5. Zaměstnavatel obsah sdělení zaměstnance zaznamená na předepsaný tiskopis **NEMPRI 2025** a zašle na příslušnou ÚSSZ spolu s dalšími doklady potřebnými pro posouzení vzniku nároku na dávku a její výplatu, a to výlučně elektronickou formou. Pokud zaměstnanec předá některé skutečnosti zaměstnavateli v listinné podobě, zašle je zaměstnavatel na ÚSSZ ve formě prosté kopie.
6. Oznámení svých zaměstnanců o sociální události, které se považuje za žádost o dávku, bude zaměstnavatel povinen uchovávat **po dobu 10 kalendářních let** následujících po roce, ve kterém bylo oznámení učiněno.

9.8 ÚSSZ

Poskytuje pojištěncům účastným pojištění dávky, vyplácí je ve výši, kterou vypočte z podkladů, které obdrží od zaměstnavatele prostřednictvím tiskopisu Oznámení zaměstnavatele o žádosti zaměstnance o dávku (u nemocenského a VPTM je možné i prostřednictvím tiskopisu Příloha k žádosti o dávku). Zaměstnavatel stanoví rozhodné období pro výpočet dávek, vyměřovací základy a vyloučené dny, ÚSSZ z těchto podkladů zjišťuje údaje pro výpočet dávek a:

- vyplácí nemocenské od 15. KD trvání DPN nebo karantény,
- vyplácí ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné, otcovskou, PPM a VPTM od 1. KD nároku na dávku,
- přepočte denní výši dávek, na které vznikl nárok před 1. 1. 2025 a trvá i po 31. 12. 2024, a to podle předpisů platných od 1. 1. 2025, tj. podle nových redukčních hranic pro úpravu DVZ,
- vyplácí dávky nemocenské a PPM zaměstnancům, u kterých vznikl nárok po zániku pojištění, tj. z ochranné lhůty.

ÚSSZ mají povinnost vystavit zaměstnavateli pro účely výpočtu náhrady za ztrátu výdělku poskytované z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání písemné potvrzení o výši nemocenského. Toto potvrzení ÚSSZ vydává na žádost zaměstnavatele.

ÚSSZ v případech, ve kterých nemůže zjistit (získat) podklady od zaměstnavatele ve lhůtě do 3 měsíců, tj. vyměřovací základy zaměstnance za jednotlivé kalendářní měsíce rozhodného období, považuje za vyměřovací základ zaměstnance za jednotlivý kalendářní měsíc minimální mzdu platnou v kalendářním měsíci vzniku nároku na dávky (pro úplnost podkladů pro rozhodnutí o nároku na dávku a její výši si musí ÚSSZ vyžádat od zaměstnance ještě prohlášení, že např. v době trvání DPN pro zaměstnavatele nepracoval); to neplatí u zaměstnání malého rozsahu.

Žena, narozená dne 12. 1. 1961, porodila dvě děti (13. 5. 1984 a 12. 2. 1988). Po rozvodu manželství v roce 1990 přestala o starší dítě, které bylo na základě rozhodnutí soudu svěřeno do péče otce, pečovat. O mladší dítě pečovala od jeho narození do zletilosti.

Pro účely stanovení důchodového věku bude splněna podmínka výchovy pouze jednoho (mladšího) dítěte. Důchodového věku tato žena dosáhne dne 12. 3. 2025.

Žena, narozená dne 12. 8. 1961, porodila dvě děti (13. 5. 1984 a 12. 2. 1988). Starší z dětí 1. 7. 1990 ve věku 6 let zemřelo. O mladší dítě pečovala od jeho narození do zletilosti.

Pro účely stanovení důchodového věku je podmínka výchovy dvou dětí splněna. Důchodového věku tato žena dosáhla dne 12. 4. 2024.

Žena, narozená dne 12. 8. 1961, porodila dvě děti (13. 5. 1984 a 12. 2. 1988). Starší z dětí 1. 7. 1986 ve věku 2 let zemřelo. O mladší dítě pečovala od jeho narození do zletilosti.

Pro účely stanovení důchodového věku není (podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2023) podmínka výchovy dvou dětí splněna (dítě zemřelo před dosažením 5 let věku). Důchodového věku tato žena dosáhne dne 12. 10. 2025.

Poznámka: S účinností od 1. 1. 2023 byl zrušen § 4 vyhlášky č. 284/1995 Sb., který zohledňoval výjimečné situace, za kterých bylo možné považovat podmínku výchovy dítěte pro stanovení důchodového věku ženy rovněž za splněnou. Pozbytím jeho platnosti jsou podmínky výchovy dítěte upraveny pouze v § 32 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb.

vyhl.
č. 284/1995 Sb.,
ve znění vyhl.
č. 258/2022 Sb.

10.2.2 SNÍŽENÝ DŮCHODOVÝ VĚK U NĚKTERÝCH POJIŠTĚNCŮ

Podmínky pro dosažení důchodového věku ve snížených věkových hranicích pro odchod do starobního důchodu jsou obsaženy ve více zákonných ustanoveních. Pro účely této publikace postačuje jejich stručný přehled s uvedením základních informací:

- **důchodový věk dosažením 55 až 59 let** – nižší věková hranice nároku na starobní důchod zůstává zachována pro pojištěnce, kteří podle předpisů platných před 1. 1. 1996 odpracovali stanovenou dobu zaměstnání v I. pracovní kategorii nebo I. (II.) kategorii funkcí. Podle počtu odpracovaných let v příslušné preferované kategorii činí důchodový věk těchto pojištěnců 55 až 59 let; § 74 zák.
č. 155/1995 Sb.
- **důchodový věk dosažením věku 55 let + 6 měsíců nebo věku o 5 let nižšího, než je obecný důchodový věk stanovený podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb.** – týká se některých horníků v zaměstnání v hlubinných dolech se stálým pracovištěm pod zemí nebo v uranových dolech, kteří započali vykonávat zaměstnání v hlubinných dolech před 1. 1. 1993, odpracovali v hornictví počet směn stanovený nařízením vlády č. 363/2009 Sb. a nesplnili podmínky pro stanovení důchodového věku dosažením 55 let podle zákona č. 100/1988 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 1995; NV
č. 363/2009 Sb.
- **důchodový věk dosažením věku o 7 let nižšího, než je obecný důchodový věk stanovený podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb.** – týká se horníků, kteří před 1. 10. 2016 začali vykonávat zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech (zaměstnání v hlubinném hornictví) a odpracovali v hlubinném hornictví počet směn stanovený v § 37b zákona č. 155/1995 Sb. Pro snížení důchodového věku v tomto případě je nerozhodné, zda zaměstnání v hlubinném hornictví bylo zahájeno před 1. 1. 1993 či nikoliv; § 37c zák.
č. 155/1995 Sb.
- **důchodový věk dosažením věku o 15 až 60 kalendářních měsíců nižšího, než je obecný důchodový věk stanovený podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb.** – týká se zdravotnických záchranářů a členů jednotek hasičského záchranného sboru podniku a pojištěnců, kteří vykonávali tzv. rizikové zaměstnání:
 - **zaměstnáním zdravotnického záchranáře** se rozumí zaměstnání, v němž jsou **po 31. 12. 1992** vykonávány práce člena výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby, operátora zdravotnického operačního střediska a pomocného operačního střediska zdravotnické záchranné služby a záchranáře horské služby, § 37e zák.
č. 155/1995 Sb.
 - **rizikovým zaměstnáním** se rozumí zaměstnání, v němž jsou **po 31. 12. 2014** vykonávány rizikové práce zařazené podle právních předpisů upravujících ochranu veřejného zdraví do čtvrté kategorie.

Druhou podmínkou je získání potřebné doby pojištění v rozsahu daném zákonem č. 155/1995 Sb., a to v závislosti na věku pojištěnce (do 20 let je pro nárok na invalidní důchod vyžadována doba pojištění v rozsahu méně než 1 rok; od 20 let do 22 let 1 rok; od 22 let do 24 let 2 roky; od 24 do 26 let 3 roky; od 26 do 28 let 4 roky a nad 28 let 5 roků). Potřebná doba pojištění se zjišťuje z období před vznikem invalidity, a jde-li o pojištěnce staršího 28 let, z posledních 10 roků před vznikem invalidity. Pojištěnec starší 38 let, který nezískal v posledních 10 letech před vznikem invalidity alespoň 5 let pojištění, získá nárok na invalidní důchod, pokud v posledních 20 letech před vznikem invalidity získal alespoň 10 let pojištění. Není-li podmínka potřebné doby pojištění splněna přede dnem vzniku invalidity, lze ji považovat za splněnou též, byla-li tato doba získána v kterémkoliv období 10 roků dokončeném po vzniku invalidity; u pojištěnce mladšího 24 let činí potřebná doba pojištění 2 roky. Podmínka splnění potřebné doby pojištění se nevyžaduje, vznikla-li invalidita v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

§ 40 zák.
č. 155/1995 Sb.

Nárok na invalidní důchod nevznikne, jestliže jsou k datu vzniku invalidity splněny podmínky nároku na starobní důchod podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb. nebo byl-li přiznán starobní důchod podle § 31 téhož zákona a pojištěnec již dosáhl důchodového věku (nejde-li o souvislost invalidity s následky pracovního úrazu nebo nemocí z povolání). Nárok na invalidní důchod rovněž nevznikne u pojištěnce staršího 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let. V případě, kdy jsou splněny podmínky nároku na invalidní důchod u tohoto občana, je mu přiznán důchod s označením starobní, nikoliv invalidní (viz oddíl 10.4.1).

§ 38 zák.
č. 155/1995 Sb.

§ 29 odst. 4 zák.
č. 155/1995 Sb.

Trvání nároku na invalidní důchod je omezeno 65. rokem věku nebo důchodovým věkem, je-li důchodový věk vyšší než 65 let. Dosažením tohoto věku se invalidní důchod změní na důchod starobní (viz oddíl 10.4.1).

§ 61a zák.
č. 155/1995 Sb.

» Invalidní důchod v mimořádných případech

Tento typ invalidního důchodu je určen osobám, které dosáhly 18 let věku, mají trvalý pobyt v ČR, invalidita třetího stupně vznikla před dovršením 18 let věku a z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nemohly tyto osoby být účastny důchodového pojištění.

§ 42 odst. 1 zák.
č. 155/1995 Sb.

Posouzení zdravotního stavu a pracovní schopnosti pro nárok na invalidní důchod provádí Institut posuzování zdravotního stavu (IPZS).

§ 6b odst. 2 písm. a)
a § 8 odst. 1 písm. a)
zák. č. 582/1991 Sb.

10.5.2 ŽÁDOST O INVALIDNÍ DŮCHOD A SDĚLOVÁNÍ ÚDAJŮ ZAMĚSTNAVATELEM

Stejně jako u starobního důchodu je i řízení o přiznání invalidního důchodu zahajováno výhradně na žádost občana prostřednictvím žádosti podané v listinné nebo online podobě. Zaměstnavatelé i v těchto řízeních plní stejnou povinnost, jaká je uvedena v oddílu 10.4.2, tzn. že na základě výzvy ÚSSZ, která řízení vede, sdělují do 8 dnů požadované údaje na Potvrzení zaměstnavatele podle § 83 odst. 2 zákona č. 582/1991 Sb. (tiskopis dostupný na ePortálu ČSSZ). V případě žádosti o invalidní důchod není vhodné zaměstnance tímto potvrzením předem vybavit, neboť ÚSSZ potvrzení vyžaduje pouze v případě, že je žadatel uznán invalidním alespoň v prvním stupni invalidity.

Došlo-li ke vzniku invalidity v souvislosti s pracovním úrazem, může mít tato skutečnost význam pro vznik nároku na důchod, a zaměstnavatel proto zasílá i tiskopis Hlášení pracovního úrazu, který je rovněž k dispozici na ePortálu ČSSZ.

Bez žádosti občana rozhodne o invalidním důchodu orgán sociálního zabezpečení pouze v situaci, kdy v rámci prováděné kontrolní lékařské prohlídky dojde ke změně stupně invalidity, případně k jejímu odznení.

10.5.3 ŽÁDOST O ZMĚNU VÝŠE INVALIDNÍHO DŮCHODU

Domnívá-li se poživatel invalidního důchodu, že v jeho zdravotním stavu došlo ke změně a v důsledku toho i ke změně stupně invalidity, má možnost požádat o změnu výše invalidního důchodu. V praxi občané zpravidla žádají o změnu výše invalidního důchodu z důvodu zhoršení zdravotního stavu, s žádostmi o změnu výše invalidního důchodu v důsledku zlepšení zdravotního stavu se ÚSSZ prakticky nesetkávají.

Záznam na ELDP za rok 2025 bude následující:

Nastavení psacího stroje		Technický kód	za rok	Typ ELDP	Oprava ELDP ze dne			
			2025	02				
2. Průběh pojištění v daném roce								
Kód	MR	Od	Do	Dny	1-12	Vylouč. doby	Vyměřovací základ	Doby odečt.
1++	N	1.3.	30.11.	275			187 200	
1P+	N						8 000	
						Celkem	Celkem	Celkem
							195 200	
3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy								
Výdělečná činnost od								

Komentář: Dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti po skončení zaměstnání nebude zaměstnavatel na ELDP zaznamenávat (po skončení výdělečné činnosti již nelze aplikovat § 16 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb.). Příjem zúčtovaný po skončení zaměstnání bude uveden na samostatném řádku s kódovým označením „1P+“. Doba dočasné pracovní neschopnosti v ochranné lhůtě, tj. období od 3. 12. 2025 do 20. 12. 2025, celkem tedy 18 kalendářních dnů, bude v evidenci ČSSZ, na základě údajů převzatých z ÚSSZ, započtena jako doba náhradní a zároveň i vyloučená v rozsahu 80 %.

Příklad C

Pracovní poměr – dlouhodobé ošetřovné – ukončení pracovního poměru a uzavření dohody o provedení práce

1. zadání:

- pracovní poměr byl uzavřen od 30. 6. 2022 (práci začala zaměstnankyně vykonávat tímto dnem) se sjednaným příjmem 20 800 Kč měsíčně,
- zaměstnankyně uplatnila nárok na výplatu dlouhodobého ošetřovného z důvodu poskytnutí nezbytné dlouhodobé péče o manžela propuštěného z nemocničního zařízení do domácí péče. Podle potvrzení ošetřující lékařky trvala potřeba ošetřování od 15. 2. 2025 do 15. 5. 2025 (90 kalendářních dnů). V době od 7. 3. 2025 do 29. 3. 2025 byl manžel umístěn ve zdravotnickém zařízení,
- v dubnu 2025 byla zaměstnankyni zúčtována odměna ve výši 9 000 Kč,
- pracovní poměr skončil 31. 8. 2025,
- vyměřovací základ za rok 2025 činil 92 200 Kč.

Záznam na ELDP za rok 2025 bude následující:

Nastavení psacího stroje		Technický kód	za rok	Typ ELDP	Oprava ELDP ze dne			
			2025	02				
2. Průběh pojištění v daném roce								
Kód	MR	Od	Do	Dny	1-12	Vylouč. doby	Vyměřovací základ	Doby odečt.
1++	N	1.1.	31.8.	243		60	92 200	
						Celkem	Celkem	Celkem
						60	92 200	
3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy								
Výdělečná činnost od								
30. 6. 2022								

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu se v obou případech **poměrně omezí**, jestliže byla škoda způsobena také zaviněním zaměstnance. Zaměstnavatel rovněž **není povinen** nahradit:

- **škodu na dopravním prostředku**, který zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele, ani
- **škodu, která vznikne na náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance** potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele.

K rozsahu náhrady škody u obou skutkových podstat viz oddíl 11.4.5.

§ 275 odst. 2 ZP

§ 265 odst. 3 ZP

11.4.2 ŠKODA VZNIKLÁ PŘI PLNĚNÍ PREVENČNÍ POVINNOSTI

Zvláštní povinnost nahradit škodu utrpěnou při odvracení škody definuje § 266 odst. 1 ZP tak, že **zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem**. Předpoklady této povinnosti jsou tedy následující:

§ 266 odst. 1 ZP

1. Zaměstnanec **přiměřeným způsobem plnil tzv. prevenční povinnost**, pokud jde o povinnost odvracet škodu hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví (viz podkapitola 11.1). § 249 odst. 1 a 2 ZP
2. Zaměstnanci vznikla **věcná škoda** (viz definice tohoto pojmu ve Slovníčku v úvodu této kapitoly). Povinnost k náhradě se nicméně vztahuje též na **účelně vynaložené náklady**.
3. Mezi plněním prevenční povinnosti a vznikem škody existuje **příčinná souvislost** (viz definice tohoto pojmu ve Slovníčku v úvodu této kapitoly), tj. zjednodušeně nebyť plněním prevenční povinnosti, škoda by nevznikla.

Uvedené předpoklady musí být **všechny splněny současně** a v případě sporu je **všechny prokazuje zaměstnanec**. Ten má právo na náhradu škody i v případě, že takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by byl povinen škodu nahradit zaměstnavatel.

§ 266 odst. 2 ZP

Zaměstnavatel, pakliže by se chtěl povinnosti nahradit škodu zprostit, by musel prokázat, že **zaměstnanec si počínal nepřiměřeným způsobem** nebo že **zaměstnanec svým úmyslným jednáním vyvolal nebezpečí hrozící škody**, a pak je teprve sám odvracel.

Podmínkou tohoto typu povinnosti nahradit škodu je to, že dojde **jen ke vzniku věcné škody**, popř. účelně vynaložených nákladů. **Zaměstnanec nesmí utrpět újmu na zdraví** – kdyby ji utrpěl, bude se povinnost zaměstnavatele nahradit škodu celá posuzovat podle ustanovení o pracovních úrazech (viz oddíl 11.4.4) a i věcná škoda se bude nahrazovat jako jedno z práv na náhradu škody způsobené pracovním úrazem.

§ 269 ZP a násl.

11.4.3 ŠKODA NA ODLOŽENÝCH VĚCÍCH

Zvláštní povinnost nahradit škodu na odložených věcech definuje § 267 odst. 1 ZP tak, že **zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém**. Předpoklady této povinnosti jsou tedy následující:

§ 267 odst. 1 ZP

1. **Odložení věci** přinesené do objektu zaměstnavatele zaměstnancem.
2. K odložení věci došlo **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním** (viz definice těchto pojmů ve Slovníčku v úvodu této kapitoly).
3. Věc je odložena na **místě k tomu určeném nebo obvyklém**.
4. Vznik **škody** (viz definice tohoto pojmu ve Slovníčku v úvodu této kapitoly) na věci, např. její ztráta, znehodnocení či poškození.

Uvedené předpoklady musí být **všechny splněny současně** a v případě sporu je **všechny prokazuje zaměstnanec**. Na straně zaměstnavatele ani škůdce se **nevyžaduje zavinění** a zaměstnavatel je takto povinen nahradit i škody vzniklé náhodou či působením vyšší moci (např. povodní nebo požárem).

za škodu na dopravním prostředku jen tehdy, jestliže dal k jeho použití souhlas. Souhlas nemusí být dán písemně a může jít i o souhlas následný.

Pod věcnou škodu patří také náklady, které vznikají zejména poškozené zaměstnankyni (mohou však vzniknout i zaměstnanci) tím, že pro následky pracovního úrazu nebo pro onemocnění nemocí z povolání nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost, kterou před úrazem nebo před onemocněním nemocí z povolání obstarávala, a za ni musí tyto domácí práce nebo jejich část vykonávat také např. manžel, který je dříve nevykonával. Výši tohoto nároku je třeba určit podle obecné hodnoty těchto prací, a nikoliv podle výdělků člena rodiny, který tyto práce koná místo poškozené zaměstnankyně. Náhradu nákladů na péči o zdravotně postiženou nesoběstačnou osobu a o její domácnost je nutné snížit o příspěvek na péči nesoběstačným osobám, pokud byl jako sociální dávka přiznán (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013). Zásadní právní názory k právu na náhradu nákladů na péči o zdravotně postiženou nesoběstačnou osobu vyslovil Ústavní soud v nálezu ze dne 27. 4. 2020, sp. zn. II. ÚS 664/19, a Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 10. 11. 2021, sp. zn. 31 Cdo 1904/2021, pro oblast občanskoprávních vztahů. Podle tohoto zásadního rozsudku Nejvyššího soudu *„při úvaze o výši náhrady, která náleží nesoběstačnému poškozenému za osobní péči (§ 449 odst. 1, 3 obč. zák.) poskytovanou mu rodinnými příslušníky nad rámec běžné rodinné spolupráce a solidarity, vychází soud ze zjištění o rozsahu potřebných pečovatelských úkonů, jejich časové náročnosti a z úplaty, která by za ně byla patrně účtována pečovatelskými službami podle vyhlášky č. 505/2006 Sb. a kterou nepokrývá účelově poskytovaný příspěvek na péči podle zákona č. 108/2006 Sb.“*

Tyto judikáty jsou obdobně použitelné i pro pracovněprávní odpovědnost za škodu. **Je-li poškozenému z pracovního úrazu vyplácen příspěvek na péči podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, z důvodu potřeby pomoci jiné fyzické osoby při péči o jeho vlastní osobu, o domácnost a při zajištění soběstačnosti, je třeba k této skutečnosti přihlídnout** při rozhodování o náhradě věcné škody nebo účelně vynaložených nákladů spojených s léčením vzniklých v důsledku pracovního úrazu – jinak řečeno, příspěvek na péči se odečítá od vypočtené náhrady nákladů na péči.

12.3.4 PRŮMĚRNÝ (PRAVDĚPODOBNÝ) VÝDĚLEK – ZÁKLADNÍ VELIČINA ROZHODNÁ PRO ODŠKODŇOVÁNÍ ZTRÁTY NA VÝDĚLKU

Při odškodňování pracovních úrazů nebo nemocí z povolání se u nároků, jimiž se nahrazuje ucházející výdělek postiženého zaměstnance, používá průměrný výdělek jako základní rozhodná veličina. Platná právní úprava zjišťování průměrného výdělků je obsažena v hlavě XVIII zákoníku práce a je blíže komentována ve výkladu o průměrném výdělku v kapitole 2.

Při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání platí jedna významná odchylka od obecného způsobu zjišťování průměrného výdělku při stanovování průměrného výdělku, rozhodného pro odškodňování ztráty na výdělku, resp. pro poskytování náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Je upravena v § 271m odst. 1 ZP, podle kterého při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější. Toto ustanovení zakládá zaměstnavateli **povinnost porovnat i bez žádosti postiženého zaměstnance oba průměrné výdělky** zjištěné ze dvou rozhodných období (z čtvrtletního a ročního) a uplatnit při odškodňování ten výhodnější, aniž by o toto porovnání musel sám postižený zaměstnanec žádat.

Positivem platné právní úpravy zjišťování průměrného výdělku je, že výslovně stanoví prioritu průměrného hodinového výdělku a výslovně stanoví „přepočítací“ koeficient průměrného hrubého hodinového výdělku na průměrný hrubý měsíční výdělek (§ 356 odst. 2 ZP). Pravděpodobný výdělek se bude zjišťovat při neodpracování 21 dnů v rozhodném období jako výdělek předpokládaný nebo srovnatelný s výdělkem zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Tabulka kalendářních dnů pro účely vyplňování ELDP

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.																				
365	1	334	1	32	306	1	60	275	1	91	245	1	121	184	1	182	153	1	213	122	1	244	92	1	274	61	1	305	31	1	335
364	2	333	2	33	305	2	61	274	2	92	244	2	122	183	2	183	152	2	214	121	2	245	91	2	275	60	2	306	30	2	336
363	3	332	3	34	304	3	62	273	3	93	243	3	123	182	3	184	151	3	215	120	3	246	90	3	276	59	3	307	29	3	337
362	4	331	4	35	303	4	63	272	4	94	242	4	124	181	4	185	150	4	216	119	4	247	89	4	277	58	4	308	28	4	338
361	5	330	5	36	302	5	64	271	5	95	241	5	125	180	5	186	149	5	217	118	5	248	88	5	278	57	5	309	27	5	339
360	6	329	6	37	301	6	65	270	6	96	240	6	126	179	6	187	148	6	218	117	6	249	87	6	279	56	6	310	26	6	340
359	7	328	7	38	300	7	66	269	7	97	239	7	127	178	7	188	147	7	219	116	7	250	86	7	280	55	7	311	25	7	341
358	8	327	8	39	299	8	67	268	8	98	238	8	128	177	8	189	146	8	220	115	8	251	85	8	281	54	8	312	24	8	342
357	9	326	9	40	298	9	68	267	9	99	237	9	129	176	9	190	145	9	221	114	9	252	84	9	282	53	9	313	23	9	343
356	10	325	10	41	297	10	69	266	10	100	236	10	130	175	10	191	144	10	222	113	10	253	83	10	283	52	10	314	22	10	344
355	11	324	11	42	296	11	70	265	11	101	235	11	131	174	11	192	143	11	223	112	11	254	82	11	284	51	11	315	21	11	345
354	12	323	12	43	295	12	71	264	12	102	234	12	132	173	12	193	142	12	224	111	12	255	81	12	285	50	12	316	20	12	346
353	13	322	13	44	294	13	72	263	13	103	233	13	133	172	13	194	141	13	225	110	13	256	80	13	286	49	13	317	19	13	347
352	14	321	14	45	293	14	73	262	14	104	232	14	134	171	14	195	140	14	226	109	14	257	79	14	287	48	14	318	18	14	348
351	15	320	15	46	292	15	74	261	15	105	231	15	135	170	15	196	139	15	227	108	15	258	78	15	288	47	15	319	17	15	349
350	16	319	16	47	291	16	75	260	16	106	230	16	136	169	16	197	138	16	228	107	16	259	77	16	289	46	16	320	16	16	350
349	17	318	17	48	290	17	76	259	17	107	229	17	137	168	17	198	137	17	229	106	17	260	76	17	290	45	17	321	15	17	351
348	18	317	18	49	289	18	77	258	18	108	228	18	138	167	18	199	136	18	230	105	18	261	75	18	291	44	18	322	14	18	352
347	19	316	19	50	288	19	78	257	19	109	227	19	139	166	19	200	135	19	231	104	19	262	74	19	292	43	19	323	13	19	353
346	20	315	20	51	287	20	79	256	20	110	226	20	140	165	20	201	134	20	232	103	20	263	73	20	293	42	20	324	12	20	354
345	21	314	21	52	286	21	80	255	21	111	225	21	141	164	21	202	133	21	233	102	21	264	72	21	294	41	21	325	11	21	355
344	22	313	22	53	285	22	81	254	22	112	224	22	142	163	22	203	132	22	234	101	22	265	71	22	295	40	22	326	10	22	356
343	23	312	23	54	284	23	82	253	23	113	223	23	143	162	23	204	131	23	235	100	23	266	70	23	296	39	23	327	9	23	357
342	24	311	24	55	283	24	83	252	24	114	222	24	144	161	24	205	130	24	236	99	24	267	69	24	297	38	24	328	8	24	358
341	25	310	25	56	282	25	84	251	25	115	221	25	145	160	25	206	129	25	237	98	25	268	68	25	298	37	25	329	7	25	359
340	26	309	26	57	281	26	85	250	26	116	220	26	146	159	26	207	128	26	238	97	26	269	67	26	299	36	26	330	6	26	360
339	27	308	27	58	280	27	86	249	27	117	219	27	147	158	27	208	127	27	239	96	27	270	66	27	300	35	27	331	5	27	361
338	28	307	28	59	279	28	87	248	28	118	218	28	148	157	28	209	126	28	240	95	28	271	65	28	301	34	28	332	4	28	362
337	29	306	29	60	278	29	88	247	29	119	217	29	149	156	29	210	125	29	241	94	29	272	64	29	302	33	29	333	3	29	363
336	30	305	30	61	277	30	89	246	30	120	216	30	150	155	30	211	124	30	242	93	30	273	63	30	303	32	30	334	2	30	364
335	31	304	31	62	276	31	90	245	31	151	215	31	151	154	31	212	123	31	243	92	31	274	62	31	304	31	31	335	1	31	365

12.

11.

10.

9.

8.

7.

6.

5.

4.

3.

2.

1.

12.

