

# ZPRAVODAJ PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ A PERSONALISTY

čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe

VERLAG  
DASHÖFER

23/2021

## Bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance

Nikdo se nesmí bezdůvodně obohacovat na úkor jiného. Platí to i pro zaměstnance.

Pokud dojde k bezdůvodnému obohacení, má ten, kdo se na úkor jiného obohatil, povinnost bezdůvodné obohacení vydat. Při posuzování toho, zda se jedná o bezdůvodné obohacení, se zjišťují tyto **právní předpoklady**:

- zisk majetkového prospěchu na straně obohaceného (např. zisk peněz, obdržení výsledků práce nebo úspora, když za obohaceného plnil někdo jiný to, co měl plnit sám),
- absence právního důvodu zisku takového obohacení,
- majetková újma ochuzeného,
- příčinná souvislost mezi ziskem majetkového prospěchu obohaceného a majetkovou újmu ochuzeného.

Mezi **případy absence právního důvodu** majetkového prospěchu na straně obohaceného patří majetkový prospěch získaný plněním:

1. bez právního důvodu,
2. jehož právní důvod následně odpadl,
3. z neplatného právního důvodu,
4. poskytnutým jinou než povinnou osobou,
5. z nepoctivých zdrojů.

V případě bezdůvodného obohacení na straně zaměstnance se aplikuje rovněž **zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance** (§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce), která přináší níže uvedené zvláštnosti.

### OMEZENÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE VYDAT NEPRÁVEM VYPLACENÉ ČÁSTKY

Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na za-



Vážení a milí čtenáři,

je jasné, že si zaměstnanci musí svoji mzdu či plat zasloužit, jinak by zaměstnavatel příliš dlouho nefungoval. Někdy ovšem může dojít k tomu, že zaměstnanec přijme částku, která mu nenáleží. Jaký je další postup? Na tuto otázku vám v prvním příspěvku odpoví

Mgr. Tomáš Liškutín.

Na novinky ve zdravotním pojištění, které nastanou od 1. 1. 2022, vás upozorní Ing. Antonín Daněk. Nové nařízení, které upravuje poskytování OOPP, připomene JUDr. Anna Janáková.

Pokud vás čeká firemní prezentace, náročné jednání či služební cesta, je dobré se připravit. Co však taková příprava obnáší? O tom, že zdaleka nejde jen o množství informací, vás přesvědčí Ing. Pavel Náhlovský.

S přátelským pozdravem

Věra Šimonová

### OBSAH

Bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance . . .	1
Příběhy k zamyšlení . . . . .	4
Novela zákonů zdravotního pojištění – přehled změn od 1. 1. 2022 . . . . .	4
Jako v nebi . . . . .	7
Nové nařízení vlády č. 390/2021 Sb. upravující poskytování osobních ochranných pracovních prostředků . . . . .	7
Přehled judikatury trochu jinak . . . . .	8



městnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec **věděl** nebo **musel z okolností předpokládat**, že jde o částky **nesprávně určené nebo omylem vyplacené**, a to **do 3 let ode dne jejich výplaty** (§ 331 zákoníku práce).

Zaměstnanec, který se bezdůvodně obohatil na úkor zaměstnavatele tím, že od zaměstnavatele přijal peněžité částky neprávem, je povinen bezdůvodně obohacení vydat zaměstnavateli jen tehdy, jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o peněžité částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. V případě, že **nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat**, že jde o peněžité částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, **může si zaměstnanec bezdůvodně obohacení**, které tímto způsobem (neprávem) získal na úkor zaměstnavatele, **ponechat** (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. června 2017, sp. zn. 1859/2017).

To, **zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat**, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého jednotlivého případu. Rozhodné skutečnosti v tomto směru je **povinen tvrdit a za řízení prokázat zaměstnavatel** (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. června 2019, sp. zn. 21 Cdo 5720/2017).

Právo zaměstnavatele na vydání neprávem vyplacených částek se **promlčuje** ve lhůtě **3 let**.

### OMEZENÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE VYDAT BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ ZÍSKANÉ Z NEPLATNÉHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

Neplatnost právního jednání **nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám** (§ 19 odst. 3 zákoníku práce). Neplatnost pracovněprávního jednání může být zaměstnanci na újmu pouze a jen tehdy, způsobil-li ji výlučně sám. V případě, že neplatnost **způsobil výlučně zaměstnavatel** nebo že byla **způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu**, není zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu vznikla následkem neplatného pracovněprávního jednání, a **nejde u zaměstnance o bezdůvodné obohacení, plnění přijaté od zaměstnavatele na základě neplatného pracovněprávního jednání si tedy může ponechat** (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. dubna 2017, sp. zn. 1859/2017).

### POVINNOST ZAMĚSTNANCE VRÁTIT ZÁLOHU NA MZDU NEBO PLAT

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci **zálohu na mzdu nebo plat** a **potom není kryta další vykonanou prací** tohoto zaměstnance, jde o **plnění bez právního důvodu**, jímž zaměstnanec získává neoprávněný

majetkový prospěch. Zaměstnanec **věděl nebo z okolností musel předpokládat**, že jde o **částky neprávem vyplacené**, šlo-li o částky, které obdržel jako zálohu na mzdu nebo plat za práci, jež pak nebyla vykonána (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. dubna 1975, sp. zn. 5 Cz 13/75).

**Upozornění: Zaměstnanec, který přijme zálohu na mzdu nebo plat, musí počítat s tím, že nevykoná-li následně práci, například z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, nemůže namítat, že tuto zálohu přijal v dobré víře a chce si ji ponechat (nebo ji dokonce již utratil), a je povinen zaměstnavateli takovou zálohu na mzdu nebo plat, případně její část, vrátit.**

### POVINNOST ZAMĚSTNANCE VYDAT NEPŘÁVEM VYPLACENÉ ODSUPNÉ

Sama skutečnost, že zaměstnanci nenáleží odstupné na základě § 67 zákoníku práce, ještě neznamená, že mu na něj nemohlo vzniknout právo jinak, například na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele nebo na základě kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. O plnění bez právního důvodu, a tedy o **bezdůvodné obohacení**, které by zaměstnanec byl povinen zaměstnavateli vydat, jde v případě, kdy **zaměstnanci bylo poskytnuto odstupné, aniž by nárok na toto plnění vyplýval ze zákona, individuální nebo kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu** a jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. července 2017, sp. zn. 21 Cdo 554/2017).

Poskytne-li však zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, nebo že s ním uzavřel z týchž důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a **po vyplacení odstupného se ukáže, že pracovní poměr** podle dané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru **neskončil a dále trvá**, jde o plnění bez právního důvodu, jímž **zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení**.

Zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr podle dané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003).

Pokud se zaměstnanec **soudí se zaměstnavatelem o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a je ve sporu úspěšný**, jeho pracovní poměr neskončil a nadále trvá. V takovém případě zaměstnanec nemůže namítat, že při přijetí odstupného byl v dobré víře, že mu toto plnění náleží, a proto je povinen vyplacené odstupné vrátit zaměstnavateli.

Třiletá **promlčecí lhůta** pro právo zaměstnavatele na vrácení odstupného, byla-li výpověď z pracovního poměru, na základě které bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno, určena soudem neplatnou, **začíná běžet od výplaty odstupného** (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2017, sp. zn. 21 Cdo 5285/2016).

**Upozornění: Bližší-li se doba trvání soudního sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru 3 rokům, musí zaměstnavatelé**

včas podat žalobu o vrácení odstupného, byť ještě o určení neplatnosti není rozhodnuto, jinak o něj uplynutím promlčecí lhůty přijdou.

### POVINNOST ZAMĚSTNANCE VRÁTIT NÁHRADU MZDY PO NEPLATNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

V případě sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, rozhodne-li odvolací soud pravomocně o určení této neplatnosti, dochází ze strany zaměstnavatele obvykle k **výplatě náhrady mzdy nebo platu za dobu po skončení pracovního poměru**. Současně však zaměstnavatel může podat dovolání, případně následně i ústavní stížnost, které mohou **věc zvrátit a v konečném důsledku může být žaloba o určení této neplatnosti zamítnuta**. V takovém případě má zaměstnavatel oprávněný zájem požadovat po zaměstnanci vrácení náhrady mzdy nebo platu vyplacené na základě předchozího nesprávného rozsudku. I v tomto případě se zkoumá, zda zaměstnanec náhradu mzdy nebo platu přijal v dobré víře a zda si ji může ponechat nebo je povinen ji zaměstnavateli vrátit.

Při zvažování dobré víry zaměstnance při přijetí náhrady mzdy nebo platu od zaměstnavatele z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba **vzít v úvahu**, zda v době poskytnutí náhrady již **uplynula lhůta k podání dovolání** nebo k **uplatnění ústavní stížnosti** proti rozsudku soudu, kterým bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. července 2017, sp. zn. 21 Cdo 2199/2017).

Zaměstnanec obdrží náhradu mzdy nebo platu **neprávem**, jestliže **rozsudek o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru byl zrušen** a jestliže v dalším řízení byla žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zamítnuta. V době poskytnutí náhrady sice bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozsudkem, proti němuž není přípustné odvolání (řádný opravný prostředek), avšak ještě **neuplynula lhůta k podání dovolání** (mimořádného opravného prostředku) nebo k uplatnění ústavní stížnosti, takže **nebylo možné s jistotou vědět**, zda neplatnost okamžitě zrušení pracovního poměru bude pravomocným soudním rozhodnutím určena definitivně a **zda zaměstnanec vskutku bude mít právo na náhradu mzdy nebo platu** (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 839/2015).

**Upozornění: Zaměstnanec, který obdrží náhradu mzdy nebo platu z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru před definitivním rozhodnutím věci, nemůže být v dobré víře, jelikož s jistotou neví, zda na tuto náhradu bude mít skutečně právo, a proto je-li nakonec jeho žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zamítnuta, je povinen zaměstnavateli poskytnutou náhradu vrátit.**

### SRÁŽKA NEBO ZAPOČTENÍ BEZDŮVODNÉHO OBOHACENÍ

Zaměstnavatelé při určení způsobu vrácení bezdůvodného obohacení ze strany zaměstnance řeší mimo jiné otázku, **za jakých podmínek lze provést srážku nebo zápočet pohledávky zaměstnavatele** vůči pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody anebo náhradu mzdy nebo platu.

Pohledávku zaměstnavatele na vydání bezdůvodného obohacení je **možné jednostranně srazit nebo započíst jen v případě záloh na mzdu**

**nebo plat, případně záloh poskytnutých k plnění pracovních úkolů** (§ 147 odst. 1 písm. c) a d) zákoníku práce).

**Jiné pohledávky zaměstnavatele** na vydání bezdůvodného obohacení **není možné jednostranně srazit nebo započíst**, neboť možnost provádět takové srážky je podmíněna uzavřením dohody o srážkách ze mzdy nebo platu (§ 146 písm. b) zákoníku práce). Bez této dohody není zaměstnavatel oprávněn srážky ze mzdy nebo platu provádět, a to ani tehdy, jsou-li splněny předpoklady povinnosti zaměstnance vydat zaměstnavateli bezdůvodné obohacení, zaměstnanec svou povinnost uznan a zavázal se bezdůvodné obohacení vydat. Povinnost zaměstnance vydat zaměstnavateli bezdůvodné obohacení, ani případné uznání tohoto závazku zaměstnancem, samo o sobě zaměstnavatele neopravňuje, aby potřebnou částku jednostranně srazil ze mzdy nebo platu zaměstnance, i kdyby respektoval zákonné limity těchto srážek.

**Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na vydání bezdůvodného obohacení** proti pohledávce zaměstnance na mzdu nebo plat a provést příslušnou srážku (srážky) za účelem uspokojení svého nároku **jen na základě dohody se zaměstnancem o srážkách ze mzdy nebo platu**.

V opačném případě se zaměstnavatel vystavuje **riziku**, že s ním zaměstnanec oprávněně **okamžitě zruší pracovní poměr** (§ 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Kromě výše uvedeného zaměstnavateli hrozí ze strany příslušného inspektorátu práce uložení **sankce** do výše **až 2 000 000 Kč** za nevyplacení části mzdy (§ 26 odst. 1 písm. c) a odst. 2 písm. c) zákona o inspekcii práce).

### ODPOVĚDNOST MZDOVÉ ÚČETNÍ ZA BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ ZAMĚSTNANCE

Následkem **chyby mzdové účetní** může dojít k tomu, že se zaměstnanec na úkor zaměstnavatele bezdůvodně obohatí, a tím **vznikne zaměstnavateli škoda**. Mezi takové chyby může patřit např. nesprávné zařazení do platové třídy nebo zaúčtování a vyplacení nesprávné (vyšší) náhrady mzdy nebo platu za dobu, kdy byl zaměstnanec dočasně práce neschopný.

**Mzdová účetní odpovídá zaměstnavateli** za nedbalostní porušení pracovních povinností **do výše 4,5násobku svého průměrného výdělků** (§ 257 odst. 2 zákoníku práce).

Avšak v případě, že obohacený zaměstnanec je povinen a schopen vyplacenou částku vrátit, má neprávem vyplacené částky zaměstnavateli nahradit především ten, kdo se tímto způsobem bezdůvodně obohatil, a **mzdová účetní**, která mu takové obohacení pouze umožnila, **může být zavázána k náhradě jen tehdy, není-li povinen nebo schopen odčinit újmu obohacený zaměstnanec** (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. května 2018, sp. zn. 21 Cdo 346/2018).

**Upozornění: Mzdová účetní odpovídá zaměstnavateli za bezdůvodné obohacení zaměstnance pouze v případě, že zaměstnanec nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat, že jde o peněžité částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a může si tedy bezdůvodné obohacení ponechat, nebo je-li sice povinen bezdůvodné obohacení zaměstnavateli vrátit, avšak není toho schopen, zejména z důvodu své nepříznivé majetkové situace.**

Mgr. Tomáš Liškutín, advokát

# Příběhy k zamyšlení – Poutník a jeho pes

Říká se, že dobrá příprava vyváží nedostatek talentu. Ale co všechno obnáší?

*Jeden člověk se vydal na dalekou cestu. Byl velmi pečlivý a chtěl mít všechno akorát. Proto se na cestu připravoval mnoho dní. Uklidil dům a připravil si velkou zásobu jídla.*

*Když všechno nachystal, oblékl si cestovní šaty a na záda navlékl batoh. Pak vyšel z domu. Venku na něj čekal jeho věrný pes.*

*„Proč tu vyláskáváš a nic neděláš?“ obořil se na něj. „Musím všechno dělat já sám? Hni sebou a jdi se připravit na cestu.“*

*Pes uctivě zavrtěl ocasem. „Já jsem připravený, pane,“ odpověděl. „Čekám jen na tebe.“*

(podle knihy Nejznámější Ezopovy bajky)

## MENTÁLNÍ A EMOČNÍ PŘÍPRAVA

- Čeká-li nás nějaká akce (například služební cesta, porada, rozhovor), připravujeme se především věcně (shromážďujeme podklady a informace), ale to není všechno.
- Jaké pocity se nám vybaví, když si akci představíme? Jsme naštvaní?

Máme strach, cítíme stres či nervozitu? Anebo se těšíme? Je celkem zřejmé, že se na jednání musíme vyladit a připravit také mentálně a emočně. To zahrnuje tři věci:

- a) Pokud nás ovládá strach či obavy, musíme s nimi včas začít pracovat. Strach totiž blokuje naši akceschopnost.
- b) Vyladit nastavení k jednotlivým účastníkům akce. Všichni si zaslouží náš přátelský nebo alespoň neutrální postoj.
- c) Nezapomínat na dobrou náladu a snažit se ji udržet, ať se situace bude vyvíjet jakkoliv.

- Pokud se budeme na akci těšit a budeme připraveni přispět k jejímu úspěchu, získáme i něco pro sebe – nové kontakty, zkušenosti či nápady.
- Je třeba zmínit i jedno riziko: příliš důkladnou přípravou vyčerpáme svou energii a ta nám pak bude chybět. Proto pamatujeme i na schopnost improvizace.

## INSPIRACE NEJEN PRO PERSONALISTY

Pes z Ezopovy bajky nám ukázal, jaké to je být vždy připravený. Kultivujeme svou přizpůsobivost, empatii, schopnost pozitivně reagovat na jakýkoli vývoj situace. A naučme se trochu potlačit své ego. I to se může hodit.

Ing. Pavel Náhlavský

# Novela zákonů zdravotního pojištění – přehled změn od 1. 1. 2022

S účinností od 1. ledna 2022 dochází ke změnám ve zdravotním pojištění. Podívejme se na ně.

Zákonem č. 371/2021 Sb. se v základních zákonech zdravotního pojištění mění ve vybraných oblastech podmínky pro zaměstnavatele, pojištěnce i pro zdravotní pojišťovny. Jak? To je tématem následujících řádků.

## ZMĚNY V ZÁKONĚ Č. 48/1997 SB.

Tento zákon řeší především **úcast pojištěnce v systému veřejného zdravotního pojištění**. Osoba účastná tohoto systému nabyvá práv a povinností a také musí mít řešen svůj pojistný vztah, neboli pojištění u zdravotní pojišťovny.

### Volební komise

Jelikož se objevují úvahy o tom, v jakém druhu voleb bude umožněno hlasování ze zahraničí, jedná se v rámci technické změny o určité zobecnění, zcela setrvávající v mezích stávajícího účelu výjimky, definované v § 5 písm. a) bodu 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění (dále jen „ZVZP“).

Podle novelou provedené úpravy se za zaměstnance nepovažují členové okrskové volební komise nebo zvláštní okrskové volební komise, kteří plní úkoly podle volebních zákonů.

## Osoby samostatně výdělečně činné

Do konce roku 2021 byly ve výčtu osob samostatně výdělečně činných uvedeny v ustanovení § 5 písm. b) ZVZP například osoby podnikající v zemědělství nebo společníci veřejných obchodních společností a komplementáři komanditních společností.

S účinností od 1. ledna 2022 je pro účely veřejného zdravotního pojištění osobou samostatně výdělečně činnou:

1. osoba vykonávající činnost, ze které plynou příjmy ze samostatné činnosti podle zákona o daních z příjmů,
2. spolupracující osoba osoby podle bodu 1, pokud na ni lze podle zákona o daních z příjmů rozdělovat příjmy a výdaje na jejich dosažení, zajištění a udržení.

Toto nové pojetí nic nemění na skutečnosti, že za osobu samostatně výdělečně činnou se pro účely zdravotního pojištění nadále považuje osoba s příjmy podle § 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

## Právo na změnu zdravotní pojišťovny

Zdravotní pojišťovnu lze změnit **jednou za 12 měsíců**, a to vždy jen k 1. dni kalendářního pololetí. Přihlášku opatřenou podpisem je pojištěnec, jeho zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník povinen podat

vybrané zdravotní pojišťovně v průběhu kalendářního pololetí bezprostředně předcházejícího tomu, ve kterém má ke změně zdravotní pojišťovny dojít, nejpozději 3 měsíce před požadovaným dnem změny. To znamená, že přihláška se podává **od 1. 1. do 31. 3.**, aby byl pojištěnec přehlášen k 1. 7. téhož roku, nebo **od 1. 7. do 30. 9.**, aby byl přehlášen k 1. 1. roku následujícího. Ve druhém a ve čtvrtém čtvrtletí kalendářního roku přihlášku k jiné zdravotní pojišťovně podat nelze. Přihlášku ke změně zdravotní pojišťovny lze podat pouze jednu v kalendářním roce; k případným dalším přihláškám se již nepřihlíží, a to ani tehdy, jsou-li podány ve stanovené lhůtě.

S ohledem na dosavadní nejednotnou praxi ohledně posuzování posledního dne a lhůty, která má uplynout během víkendu či ve svátek, se stanoví, že – obdobně jako v případech počítání času podle správního řádu – se tato lhůta považuje za prodlouženou do nejbližšího následujícího pracovního dne.

### Přestupky

V „sankční části“ zákona, nově vymezené ustanoveními § 44 ZVZP a následujícími, byly do konce roku 2021 vyjmenovány pokuty a přírážky k pojistnému. Novelou č. 371/2021 Sb. byly dotčené části přepracovány a **obsahují přestupky**, kterých se mohou jednotlivé subjekty dopustit, **včetně horních hranic sazeb jednotlivých pokut**.

V novém § 44 ZVZP jsou mj. uvedeny subjekty, které se porušením konkrétně vyjmenovaných ustanovení zákona o veřejném zdravotním pojištění dopustí přestupku. **Fyzická osoba** se dopustí přestupku tím, že se při poskytování hrazených služeb prokáže průkazem pojištěnce zdravotní pojišťovny, přestože v té době jejím pojištěncem nebyla. Za tento přestupek může zdravotní pojišťovna uložit pojištěnci pokutu až 5 000 Kč.

**Zdravotní pojišťovna** se dopustí přestupku například tím, že:

- nezveřejní smlouvu nebo zvláštní smlouvu anebo dodatky k nim podle § 17 odst. 9 ZVZP, § 17a odst. 2 ZVZP nebo § 39v odst. 6 ZVZP – pokuta až 10 000 000 Kč,
- v rozporu s § 40 odst. 10 písm. a) ZVZP nevede nebo nezveřejní seznam smluvních poskytovatelů – pokuta až 100 000 Kč,
- nezajistí svým pojištěncům poskytování hrazených služeb podle § 46 odst. 1 ZVZP (pokuta až 10 000 000 Kč), nebo
- v rozporu s § 52 odst. 2 ZVZP uzavře smlouvu o poskytování a úhradě hrazených služeb s uchazečem bez doporučení (pokuta až 1 000 000 Kč).

Přesnou specifikaci přestupků zdravotní pojišťovny naleznete v ustanovení § 44 odst. 6 ZVZP, tyto projednává Ministerstvo zdravotnictví. V následujícím odstavci 7 jsou uvedeny horní hranice pokuty za konkrétní přestupek.

### Oznamovací povinnost zaměstnavatele a pojištěnce

Oznamování změn zdravotní pojišťovně je jednou z důležitých povinností zaměstnavatelů a pojištěnců. Povinnosti těchto subjektů jsou vyjmenovány v § 10 ZVZP. Zaměstnavatel je podle ustanovení § 10 odst. 1 ZVZP povinen **nejpozději do osmi dnů od vzniku skutečnosti**, která se oznamuje, provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení, o změně zdravotní pojišťovny zaměstnancem, pokud mu zaměstnanec tuto skutečnost sdělil, a také



o skutečnostech rozhodných pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné. Za nesplnění oznamovací povinnosti může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 200 000 Kč.

Pojištěnec je do osmi dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, povinen sdělit zdravotní pojišťovně podle § 10 odst. 3, 4 a 5 ZVZP například zahájení a ukončení samostatné výdělečné činnosti, dále skutečnost, že se stal osobou bez zdanitelných příjmů podle § 5 písm. c) ZVZP, a také skutečnosti rozhodné pro vznik nebo zánik povinnosti státu platit za něj pojistné podle § 7 ZVZP, pokud tyto neoznámil zaměstnavateli. Za nesplnění oznamovací povinnosti může být pojištěnci uložena pokuta až do výše 10 000 Kč.

### Společná ustanovení k oznamovací povinnosti

Pokutu lze uložit do 2 let od dne, kdy zdravotní pojišťovna zjistila nesplnění oznamovací povinnosti plátcem pojistného, nejdéle však do 5 let od doby, kdy oznamovací povinnost měla být splněna. Při **opakovaném nesplnění oznamovací povinnosti** může být uložena pokuta až do výše dvojnásobku uložené pokuty. Pokuta je **příjmem zdravotní pojišťovny, která ji uložila**.

### Oznámení údajů o pojištěnci

Podle ustanovení § 12 písm. k) ZVZP je pojištěnec povinen oznámit příslušné zdravotní pojišťovně změny jména, příjmení, trvalého pobytu nebo rodného čísla, a to do 30 dnů ode dne, kdy ke změně došlo. Pokud se pojištěnec v místě trvalého pobytu nezdržuje, je povinen příslušné zdravotní pojišťovně oznámit také adresu místa pobytu na území České republiky, kde se převážně zdržuje.

Při porušení této povinnosti může zdravotní pojišťovna uložit pojištěnci ve správním řízení pokutu až do výše 500 Kč. Pokutu lze uložit do jednoho roku ode dne, kdy příslušná zdravotní pojišťovna zjistila porušení povinnosti, nejdéle však do 3 let ode dne, kdy k porušení povinnosti došlo.

### Rozhodování zdravotních pojišťoven

Ustanovení § 53 odst. 1 ZVZP definuje případy, v nichž přísluší zdravotní

pojišťovně rozhodovat. Do působnosti zdravotní pojišťovny se svěřuje rozhodování **sporných případů** ve věcech:

- naplnění podmínek pro účast ve zdravotním pojištění podle zákona č. 48/1997 Sb. nebo podle jiných právních předpisů zahájených na návrh pojištěnce,
- placení pojistného a penále platebními výměry. Odvolání proti platebnímu výměru ve věcech dlužného pojistného nemá odkladný účinek,
- vracení přeplatku na pojistném a snížení záloh na pojistné,
- hrazení částek podle § 16b ZVZP.

Zdravotní pojišťovny dále rozhodují například ve věcech přírážek k pojistnému, pokut a pravděpodobně výše pojistného nebo zřízení zástavního práva podle § 53d ZVZP.

### Výkazy nedoplatků

V návaznosti na vývoj praxe i související soudní judikatury se **zjednodušují pravidla pro vydání výkazu nedoplatků** jako úkonu, kterým může zdravotní pojišťovna vyměřovat své pohledávky. Nově je vydání výkazu nedoplatků definováno jako první úkon v řízení, kterému nepředchází např. oznámení o zahájení řízení. Výkaz nedoplatků se stává vykonatelným dnem doručení s možností podání námitek § 53 odst. 4 ZVZP (důvod podání námitek je plátce pojistného povinen v námitkách uvést). Proti výkazu nedoplatků nejsou přípustné odvolání ani obnova řízení. Ustanovením § 53 odst. 6 ZVZP se stanovuje lhůta, v rámci které může zdravotní pojišťovna zrušit výkaz nedoplatků z vlastního podnětu, a to do 3 let ode dne jeho vykonatelnosti.

### Odstraňování tvrdosti

V rámci aplikace institutu odstranění tvrdosti se s účinností od 1. ledna 2022 zvyšuje hranice penále, o kterém rozhodují zdravotní pojišťovny, z 20 000 Kč na **30 000 Kč**. Rozhodčí orgán může odstraňovat tvrdosti, které by se vyskytly při vyměření přírážky k pojistnému nebo předepsání penále, jehož výše přesahuje 30 000 Kč. **Od 1. 1. 2022 tak nelze podat žádost o odstranění tvrdosti při uložení pokuty.** Institut odstranění tvrdosti se tedy nadále nevztahuje na pokutu, protože ta je ukládána v řízení o přestupku.

V případě žádosti o prominutí penále, které bylo stanoveno výkazem nedoplatků, může být žádost podána do 8 dnů ode dne jeho vykonatelnosti.

### Zřízení zástavního práva

Za účelem zvýšení efektivity vymáhání pohledávek se umožňuje zdravotním pojišťovnám zřizovat zástavní právo k majetku dlužníka pojistného nebo penále za podmínek stanovených občanským zákoníkem, pokud není zákonem stanoveno jinak. Bez bližší specifikace se konstatuje, že hodnota zástavy nesmí být ve zcela zjevném nepoměru k hodnotě zajišťované pohledávky.

### Přechodné ustanovení

Správní řízení zahájená podle zákona č. 48/1997 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 371/2021 Sb., která nebyla přede dnem nabytí účinnosti zákona (tj. k 1. 1. 2022) pravomocně skončena, se dokončí podle zákona č. 48/1997 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

## ZMĚNY V ZÁKONĚ Č. 592/1992 SB.

V zákoně o pojistném na veřejné zdravotní pojištění je primárně zakotvena **problematika placení pojistného jednotlivými skupinami plátců**, kterými jsou ve zdravotním pojištění (mimo státu) zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a osoby bez zdanitelných příjmů.

### Nízké částky pojistného

Podle § 14 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (dále jen „ZPZP“), je zdravotní pojišťovna povinna vrátit plátcovi nebo jeho právnímu nástupci přeplatek na pojistném (a na penále) do jednoho měsíce ode dne, kdy tento přeplatek zjistila. Zjištěním přeplatku se rozumí:

- žádost plátce o vracení přeplatku,
- přeplatek zjištěný kontrolou plátce pojistného,
- žádost OSVČ podaná formou předloženého Přehledu.

Při průběžném hrazení pojistného zaměstnavatelem (záloh na pojistné u OSVČ) dočasně vznikají kladné i záporné výkvyv v saldu plátce, které však nelze považovat za zjištěný přeplatek.

V uplynulém období docházelo k situacím, kdy zdravotní pojišťovny vyplácely částky přeplatku např. ve výši několika korun poštovními poukázkami s mnohem vyššími náklady. S účinností od 1. ledna 2022 se stanovuje **minimální výše přeplatku**, kterou zdravotní pojišťovna vrací plátcovi, a tato částka musí v úhrnu činit nejméně 200 Kč. Jak vyplývá z ustanovení § 19 ZPZP, stejně se postupuje i při vracení přeplatku na penále – po dohodě se zdravotní pojišťovnou lze přeplacené penále převést na pojistné.

Obdobným způsobem se také aktualizuje částka nedoplatků pojistného, kterou nelze vymáhat, a to z 50 Kč na 200 Kč. Ovšem pokud vznikne v dalším období dluh na pojistném, připočítává se k tomuto novému dluhu i neuplatňované (nepromlčené) dlužné pojistné, tedy do částky 200 Kč.

Odlíšně postupují zdravotní pojišťovny u penále, které se nepředepíše tehdy, nepřesáhne-li v úhrnu 100 Kč za jeden kalendářní rok. Takové penále nebude zdravotní pojišťovna v dalších letech nárokovat a ani se nebude k případnému nově vzniklému penále připočítávat. Veškeré pohledávky a závazky jsou ve zdravotním pojištění řešeny v rámci **promlčecí doby**, která je od 1. 12. 2011 desetiletá.

### Lhůty a počítání času

Zrušuje se ustanovení § 26b ZPZP, které do konce roku 2021 určovalo pravidla pro běh lhůt a počítání času ve zdravotním pojištění. V dalším období se bude v této oblasti vycházet z ustanovení § 39 a následujících zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění.

### Doručování písemností

Doručování písemností správním orgánem je komplexně řešeno úpravou obsaženou ve správním řádu v ustanovení § 19 a následujících zákona č. 500/2004 Sb. Z tohoto důvodu není nutné ponechávat v zákoně č. 592/1992 Sb. zvláštní ustanovení, proto je § 26d s účinností od 1. 1. 2022 zrušen.

Ing. Antonín Daněk

# Jako v nebi

Mít se na pracovišti jako v nebi – kdo by si to nepřál?  
Udělat pro to něco může každý.

*Baví se dva přátelé a jeden se ptá: „Jaká je tvoje nová práce?“*

*„Je to tam jako v nebi.“*

*„Vážně?“*

*„Ano, kdykoliv mě odtamtud můžou vykopnout.“*

Podle amerických výzkumů lidé nejčastěji přicházejí o práci kvůli neshodám se spolupracovníky nebo nadřízenými. Metodu S. O. R. R., kterou doporučujeme ke zlepšování osobních vztahů, lze snadno přizpůsobit i pracovnímu prostředí.

**S. znamená střízlivost** – Abstinence od alkoholu se v některých zaměstnáních striktně vyžaduje. Střízlivost ale také zahrnuje realismus. Nelze např. očekávat, že nás budou nadřízení neustále chválit nebo že budeme za málo práce dostávat hodně peněz.

**O. je očista** – Tím se míní omezit to, co člověka odvádí od práce a pracovních vztahů. Sem patří hudební videa, puštěné rádio, sociální sítě, dlouhé soukromé telefonáty nebo nakupování přes internet. Nedávno jsem přišel do nejmenované firmy. Pracovníci ve vrátnici mi nevěnovali nejmenší pozornost, protože právě hráli jakousi videohru.



**R. znamená radost** – Emoce se mezi lidmi snadno přenáší. Sympatičtější jsou nám lidé, od kterých k nám přicházejí zdravé emoce, jako klidná radost, vděčnost, spokojenost nebo laskavost. Typickým projevem většiny zdravých emocí je úsměv.

**R. je také respekt** – S nadřízenými a se spolupracovníky nelze vždy souhlasit nebo jim v plné míře vyhovět. Ale i odmítnutí nepřiměřených nároků by se mělo dít s respektem. Způsobů, jak projevit respekt, je celá řada, např. pozdrav, lehká úklona a zdvořilé oslovení. V této souvislosti je třeba připomenout zásadu, že nikdy nekritizujeme člověka. Místo toho je vhodnější vyžadovat změnu chování. Nebudeme tedy nikomu říkat, že je popleta, ale vysvětlíme mu, kde udělal chybu a jak se jí může přišťe vyhnout.

MUDr. Karel Nešpor, CSc.

## Nové nařízení vlády č. 390/2021 Sb. upravující poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Místo dosavadního nařízení upravujícího poskytování osobních ochranných pracovních prostředků máme od 1. 11. 2021 nařízení nové.

Dne 22. října 2021 bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno nové **nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků**, které nahradí dosavadní nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (dále též OOPP), mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Důvodem k vydání nového nařízení vlády byla **potřeba přizpůsobit tužskou legislativu aktualizované evropské legislativě**. Směrnice Komise (EU) 2019/1832 ze dne 24. října 2019, kterou se mění přílohy I, II a III směrnice Rady 89/656/EHS, pokud jde o úpravy čistě technického rázu, bylo třeba plně transponovat do prováděcího předpisu k § 104 zákoníku práce.

Nové nařízení vlády mění právní stav pouze v rozsahu nezbytném pro zajištění transpozice článku 1 směrnice Komise 2019/1832, která přináší úpravy příloh čistě technického rázu, a tedy **stávající povinnosti dot-**

**čených subjektů se vyhlášením tohoto nařízení vlády nijak nemění**. Nařízení vlády č. 390/2021 Sb. zachovává stejnou strukturu a obsahové zaměření jednotlivých paragrafů jako dosavadní nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Nové nařízení vlády má o jeden paragraf, který obsahuje zrušovací ustanovení, více. Nové nařízení vlády má 4 přílohy jako dosavadní nařízení vlády.

Dopady ekonomické povahy se nepředpokládají, s výjimkou případných nevýznamných výdajů na úpravu formulářů pro výběr osobních ochranných pracovních prostředků.

Dotčenými subjekty jsou obecně zaměstnavatelé, a to jak v podnikatelské sféře, tak ve veřejném nebo neziskovém sektoru, a dále osoby uvedené v § 12 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jejich povinnost poskytovat zaměstnancům OOPP, a to na základě vyhodnocení rizik a v případech, kdy nelze rizika jinak odstranit ani dostatečně omezit, vyplývá přímo ze zákoníku práce.

Předpokládá se, že nové nařízení vlády zaměstnavatelům oproti dosavadní právní úpravě usnadní výběr vhodných OOPP ve vazbě na nařízení (EU) 2016/425.



Upozorňujeme na drobné změny oproti dosavadní právní úpravě v nařízení vlády:

- v § 3 je vyžadováno, že zaměstnanec musí být s používáním OOPP seznámen. Podle zpřesněného požadavku tak musí být učiněno „**prokazatelně**“.
- v § 4 je v souvislosti s určováním rizik pro výběr a použití OOPP nově zdůrazněna **nutnost předchozího vyhledání a vyhodnocení rizik s odkazem na § 102 zákoníku práce**. V ostatním se právní úprava nemění.
- § 5 byl pro odstranění aplikačních nejasností doplněn v odst. 2 o po-

stup pro případy, kdy je mycí nebo čistící prostředek trvale dostupný v sanitárních zařízeních pracoviště. V takových případech není nutno mycí a čistící prostředky přidělovat jednotlivým zaměstnancům, avšak stanoví se výjimka z této zásady pro **zaměstnance vykonávající práci velmi nečistou nebo práci nečistou. Těmto zaměstnancům se textilní ručníky poskytují vždy, bez ohledu na případnou trvalou dostupnost ručníků jednorázových v sanitárních zařízeních pracoviště.**

Přílohy 1 až 4 byly převzaty podle směrnice Komise (EU) 2019/1832 s drobnými úpravami.

Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, **nabývá právní účinnosti již 1. listopadu 2021.**

Dosavadní nařízení vlády, které upravovalo tutéž problematiku, nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, se zrušuje dnem 31. října 2021.

JUDr. Anna Janáková

## Přehled judikatury trochu jinak

Dnešní číslo zakončíme návštěvou soudní síně.

### POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI ZAMĚSTNANCE K PRÁCI A ŘEŠENÍ VZNIKLÉ SITUACE

Pozbude-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci (takový závěr vyplývá z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb), má zaměstnavatel v jádru dvě možnosti – **buď ho převést na jinou vhodnou práci** ve smyslu ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, **nebo s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí** dle ustanovení § 52 písm. d) a e) téhož právního předpisu. Samozřejmě, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může dojít k dohodě o změně druhu práce nebo o rozvázání pracovního poměru, ale to už předpokládá souhlas zaměstnance.

Vyděme z toho, že zaměstnavatel se rozhodne pro první z uvedených variant a hodlá zaměstnance převést dočasně na jinou vhodnou práci. Zákoník práce mu ve svém ustanovení § 41 odst. 7 ukládá v této souvislosti **povinnost, aby se zaměstnancem předem projednal jednak důvod převedení, jednak dobu, po kterou má trvat**. Projednání přitom definuje zákoník práce ve svém ustanovení § 278 odst. 3 jako jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměnu stanovisek

a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Pokud zaměstnavatel za tímto účelem **opakovaně vyzve zaměstnance, aby se dostavil do zaměstnání** a řešil své další pracovní zařazení, ale **zaměstnanec tak neučiní, lze jeho absenci považovat za neomluvenou**, a dokonce posoudit jako důvod k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pro porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem?

Jeden zaměstnavatel si to zjevně myslel a okamžité zrušení zaměstnanci skutečně doručil. Nemohl se pak divit, že se zaměstnanec bránil soudní žalobou a s ní byl také úspěšný. Jak se vyjádřil Nejvyšší soud, **povinnost k projednání má zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec**. Pokud se zaměstnanec rozhodl svého práva na projednání nevyužít, nemůže vůči němu z toho zaměstnavatel vyvozovat žádné pracovněprávní důsledky a **jeho absence v zaměstnání nemůže být posouzena jako neomluvená**. Jak měl zaměstnavatel postupovat? Za těchto okolností **mohl bez dalšího a za dodržení zákonných podmínek přistoupit k jednostrannému převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci**. Tomu by se už zaměstnanec podrobit musel.

(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 535/2021)

JUDr. Petr Bukovjan

### Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty - čtrnáctidenník aktualit, komentářů a příkladů z praxe.

Copyright © 1996–2021 by Dashöfer Holding, Ltd. & Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o. / Vydává Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o., Evropská 423/178, P.O. Box 124, 160 41 Praha 6 / IČO: 45245681 / tel.: 222 539 333, fax: 222 539 400 / [www.dashofer.cz](http://www.dashofer.cz), [www.pamprofi.cz](http://www.pamprofi.cz), e-mail: [simonovav@dashofer.cz](mailto:simonovav@dashofer.cz) / Vedoucí redaktor: Ing. Marek Běhal, odborná redaktorka: Ing. Věra Šimonová / Sazba: SV spol. s r. o., Praha / Tisk: Poly+, Praha / Vychází 2x měsíčně. / Cena: Pololetní předplatné 2 400,- Kč + DPH, balné a poštovné / Předplatné na další období není třeba objednávat, je automaticky prodlouženo na dalších 12 měsíců. Předplatné je možné zrušit písemně, nejpozději 6 týdnů před uplynutím ročního předplatného, jinak se prodloužuje o další rok. / Všechna práva, zejména právo na titul (název), licenční právo a průmyslová ochranná práva jsou ve výhradním vlastnictví Dashöfer Holding, Ltd. a jsou chráněna autorským zákonem. / Všechna práva jsou vyhrazena, zejména právo na rozmnožování, šíření a překlad. Žádná část díla nesmí být jakoukoliv formou (tiskem, jako fotokopie, elektronicky nebo jiným způsobem) bez předchozího písemného souhlasu nakladatelství reprodukována anebo s použitím elektronických off-line nebo on-line systémů ukládána do paměti, zpracovávána či šířena. / Informace obsažené v tomto díle byly zpracovány na základě nejlepších poznatků v okamžiku zveřejnění, kvůli neuceleným výsledkům ve výzkumu a jurisdikci však není možno zaručit absolutní bezchybnost. / Za obsah příspěvků ručí jejich autoři. / V předplatném je zahrnuto zodpovězení čtyř odborných dotazů ročně, které jsou zaslány přes formulář na [www.zakaznik.dashofer.cz](http://www.zakaznik.dashofer.cz) / Vydávání tohoto periodika povoleno rozhodnutím Ministerstva kultury, č. E 8099 ze dne 15. 7. 2003. **Redakční uzávěrka čísla 22/2021 byla dne 8. 11. 2021.** ISSN: 1212-1517.

