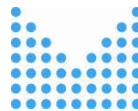




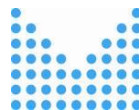
Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

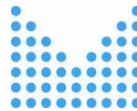
Legislativní analýza v kontextu ÚEP

Analýza různých typů rolí subjektu práva ve vztahu k podání vůči veřejné správě



OBSAH

1. DEFINICE POJMU ZAMĚSTNANEC	3
1.2 Hledání nového zaměstnání.....	4
1.3 Nástup do nového zaměstnání	5
2. Odvádění pojištění a zdanění.....	6
2.1 Pojištění	6
2.2 Nemocenské pojištění.....	7
2.3 Nemocenské	8
2.4 Peněžitá pomoc v mateřství.....	8
2.5 Ošetřovné	8
2.6 Dlouhodobé ošetřovné.....	9
2.7 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	9
2.8 Dávka otcovské poporodní péče (otcovská).....	10
3. Důchodové pojištění.....	10
3.1 Starobní důchod	10
3.2 Invalidní důchod	11
3.3 Vdovský/vdovecký důchod	11
3.4 Sirotčí důchod.....	12
4. Daň z příjmu.....	12
5. Neplacení mzdy	13
6. Ztráta zaměstnání.....	14



1. DEFINICE POJMU ZAMĚŠTNANEC

Definice zaměstnance je výslovně zakotvena v Zákoníku práce, a to konkrétně v jeho §6, kdy *zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*¹

Pro správné pochopení, je nutné definovat rovněž i závislou práci, jež je definována v §2 jako práce, které je *vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*² *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*³ Zaměstnavatel, který je vůči zaměstnanci v dominantním postavení, je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat.⁴

Za závislou práci konanou formou pracovního poměru považujeme každou závislou práci, která je založena pracovní smlouvou. V tomto místě je nezbytné poznamenat, že za pracovní poměr považujeme i tzv. zkrácený pracovní úvazek, pro který se laicky hojně užívá pojem poloviční úvazek. Pojem poloviční úvazek či pracovní poměr současné zákony neznají, a tedy i pro zkrácený pracovní poměr náleží totožná práva a povinnosti jako pro standardní pracovní poměr.

Kromě pracovního poměru lze vykonávat závislou práci na základě dohod, jež jsou výslovně uvedeny v Zákoníku práce.^{5,6} Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Tyto dohody by měli být zaměstnavateli využívány pouze tehdy, pokud zaměstnavatel potřebuje výkon určitých prací pouze příležitostně nebo jde-li o činnost malého rozsahu.⁷

Dohoda o provedení práce je limitována maximálním rozsahem práce, kterou je zaměstnanec oprávněn pro zaměstnavatele vykonat za dobu jednoho kalendářního roku. Přičemž limitace

¹ Ust. § 6 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

² Ust. § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

³ Ust. § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

⁴ Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3061/2020, ze dne 19. 5. 2022

⁵ Ust. § 75 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

⁶ Ust. § 76 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

⁷ JUDr. Margerita Vysokajová, CSc, Zákoník práce: Komentář, §74, Wolter Kluwer, ke dni 01.01.2021, ISBN 978-80-7598-910-9



je zákonodárcem stanovena na 300 hodin vykonané práce. Zde je na místě důrazně upozornit, že při překročení 300 hodin práce pro jednoho zaměstnavatele v průběhu jednoho kalendářního roku není řešením uzavření nové dohody o provedení práce s totožným zaměstnavatelem. I pokud by takováto dohoda měla odlišně vymezený předmět činnosti, byla by neplatná. Kromě toho za překročení tohoto limitu lze uložit pokutu do výše 2.000.000 Kč.

Oproti tomu dohoda o provedení pracovní činnosti není limitována rozsahem 300 hodin za jeden kalendářní rok. Zákonná limitace v dohodě o pracovní činnosti je nastavena pouze oprávněním zaměstnance vykonávat práci v průměru poloviny průměrné týdenní pracovní doby u zaměstnavatele. Přičemž za polovinu průměrné týdenní pracovní doby je považováno 20 hodin týdně. Tato limitace se neposuzuje ve vztahu k týdnu či měsíci, ale ve vztahu sjednané doby dohodou o provedení pracovní činnosti. Pokud tato dohoda je sjednána na dobu přesahující 52 týdnů, limitace bude vztahována v poměru 52 týdnů.

1.2 HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

V případě, kdy jste ztratili zaměstnání či jste ukončili své studium, jste oprávněni požádat Úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Zde je podstatné rozlišovat mezi dvěma pojmy. Prvním pojmem je „*zájemce o zaměstnání*“⁸. Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

Druhým pojmem je „*uchazeč o zaměstnání*“⁹. Za uchazeče o zaměstnání se oproti výše uvedenému považuje fyzická osoba, jež je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

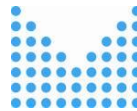
Evidence na úřadu práce však není povinností, ale právem. Z obecného hlediska je nezbytné považovat evidenci na úřadu práce pro většinu osob vhodnou, a to především z důvodu podpory v nezaměstnanosti, jež je uchazečům o zaměstnání vyplácena.

Výše podpory v nezaměstnanosti se počítá z průměrného čistého výdělku dosaženého v posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 měsíc a činí první dva měsíce 65%, další dva měsíce 50% a po zbytek podpůrčí doby 45%.

Zde je na místě upozornit, že pokud byl pracovní poměr vypovězen bez vážných důvodů dohodou či ze strany zaměstnance, přísluší podpora v nezaměstnanosti po celou podpůrčí

⁸ Ust. § 22 zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁹ Ust. § 24 zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti



dobu ve výši 45% z průměrného čistého měsíčního výdělku v posledním ukončeném zaměstnání.¹⁰ Vážné důvody jsou vymezeny v Zákoně o zaměstnanosti¹¹.

Žádost o podporu v nezaměstnanosti lze podat nejdříve společně s žádostí o zprostředkování zaměstnání.

Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání
- Žádost o zprostředkování zaměstnání
- Žádost o podporu v nezaměstnanosti
- Zájem o zvolenou rekvalifikaci

1.3 NÁSTUP DO NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

S nástupem do nového zaměstnání nezbytně souvisí úkony vůči veřejné správě. I když za mnoho z nich je na první pohled právně odpovědný zaměstnavatel, opomenutí zaměstnavatele může mít pro zaměstnance velice neblahé důsledky.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem¹², není-li v zákoně výslovně nestanoveno jinak a pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance¹³.

Aby zaměstnanec byl oprávněn využít slev na dani a měsíčního daňového zvýhodnění, je povinen správci daně prokázat rozhodné skutečnosti pro uplatnění slev. Tyto skutečnosti zaměstnanec prokazuje prohlášením poplatníka, které bývá hojně laicky označováno za tzv. „růžové prohlášení“. Pro okamžité uplatnění slev a zvýhodnění je nezbytné, aby zaměstnanec řádně vyplnil a podepsal prohlášení ve lhůtě 30 dnů ode dne nástupu do zaměstnání.¹⁴

Kromě již výše uvedeného je zaměstnavatel zaměstnance povinen ve lhůtě 8 dnů¹⁵ vyrozumět svou příslušnou zdravotní pojišťovnu o nástupu do zaměstnání. Totožně tomu je v případě, kdy se jedná o první zaměstnání zaměstnance. Přičemž za rozhodný den pro povinnost hradit pojistné se považuje den nástupu do zaměstnání, jež je uveden ve smlouvě.

¹⁰ Ust. § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

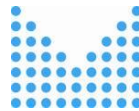
¹¹ Ust. § 5 písm. c zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

¹² Ust. § 33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹³ Ust. § 36 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁴ Ust. § 38k odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmu

¹⁵ Ust. § 10 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném pojištění



Pokud má zaměstnanec, byť i jen podezření, že za něho zaměstnavatel řádně neodvádí pojistné, měl by neprodleně informovat svoji zdravotní pojišťovnu.¹⁶ Za nesplnění oznamovací povinnosti je zdravotní pojišťovna oprávněna vyměřit pokutu i zaměstnanci, jestliže příslušné skutečnosti nesdělil svému zaměstnavateli a ten proto nemohl splnit svoji oznamovací povinnost ve vztahu k pojišťovně svého zaměstnance.

Úkony vůči veřejné správě:

- Prohlášení poplatníka k dani (u zaměstnavatele ovšem směřováno pro účely správce daně)
- Vyrozumění o změně zaměstnavatele

2. ODVÁDĚNÍ POJIŠTĚNÍ A ZDANĚNÍ

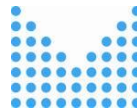
Zdravotní pojištění, nemocenské pojištění, důchodové pojištění. To jsou vše pravidelné odvody a zálohy, jejichž správou byl zaměstnanec zákonodárci zproštěn a za jejich správu, respektive pravidelné platby, je odpovědný zaměstnavatel. Jistě dle výše uvedeného nehrazení či neodvádění záloh může mít nepříznivé konsekvence i pro zaměstnance samotného, ovšem primární povinnost náleží zaměstnavateli.

Zaměstnavatel je povinen odvádět za zaměstnance zdravotní pojištění, jež představuje 13,5% z hrubé mzdy. Tato částka je však rozdělena na dvě složky. První složka představuje procentuální výměr, jež hradí zaměstnavatel, a to ve výši 9%. Těchto devět procent hradí zaměstnavatel jakožto vedlejší náklad k hrubé mzdě. Zaměstnanec sám hradí prostřednictvím zaměstnavatele zbylé 4,5%. Zdravotní pojištění je vždy hrazeno měsíčně.

V případě sociální pojištění zaměstnanec hradí prostřednictvím svého zaměstnavatele částku představující 6,5%. Zaměstnavatel oproti tomu hradí částku, která se skládá ze tří odlišně procentně určených pojistného, a to 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Platby na sociální pojištění je vždy hrazeno též měsíční platbou.

2.1 POJIŠTĚNÍ

¹⁶ Ust. § 10 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném pojištění



Sice všechna pojištění odvádí za zaměstnance zaměstnavatel, ovšem pro zaměstnance z toho plynou jisté výhody do budoucna či v případě potřeby. Tato kapitola se bude věnovat především nemocenskému pojištění a důchodovému pojištění.

2.2 NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Nemocenské pojištění jako takové je pro zaměstnance povinné. Vzniká dnem, ve kterém začal zaměstnanec vykonávat práci pro zaměstnavatele a z pravidla zaniká skončením doby zaměstnání. Povinná účast na nemocenském pojištění vzniká u zaměstnance, který splňuje podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění. První podmínkou je výkon práce na území České republiky a rovněž i výkon práce mimo území České republiky, pokud je místo výkonu práce trvale v České republice.¹⁷ Druhou podmínkou je minimální výše sjednaného příjmu. Ta by od 1.1.2021 měla být ve výši 3 500 Kč.¹⁸

Výjimkou jsou zaměstnání malého rozsahu, což na základě komentářové literatury¹⁹ může být relevantní například pro zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti. V tomto případě se účast na nemocenském pojištění sleduje zvláště v každém jednotlivém měsíci. Výše rozhodného příjmu v případě zaměstnání malého rozsahu je částka 3 500 Kč.

Výjimkou jsou rovněž i dohody o provedení práce. Pro ty platí rovněž dvě podmínky. První podmínkou je výkon práce na území České republiky obdobně, jako tomu je u klasického pracovního poměru. Druhou podmínkou je, aby zaměstnancům činných na základě dohody o provedení práce byl účtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.²⁰

V případě, že má zaměstnanec vícero zaměstnání, z nichž každé zakládá účast na pojištění, je pojištěn z každého z těchto zaměstnání.²¹

Z nemocenského pojištění vzniká rovněž nárok na dávky, který vzniká, pokud podmínky pro vznik nároku na dávku byly splněny v době pojištění. Z pojištění se poskytují dávky nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, dávka otcovské poporodní péče (otcovská), ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.²² Všechny tyto dávky jsou vyplácené okresní správou sociálního zabezpečení a hradí se z příjmů pojistného čili ze státního rozpočtu.

¹⁷ Ust. § 6 odst. 1 čis. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

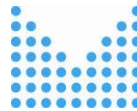
¹⁸ Ust. § 6 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

¹⁹ CIMLEROVÁ, K., CHOTĚBORSKÁ, Š., PŘIB, J. Zákon o nemocenském pojištění: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-8-8]. ASPI_ID KO187_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

²⁰ Ust. §7a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění

²¹ Ust. §8 zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění

²² Ust. §4 zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění



2.3 NEMOCENSKÉ

Zaměstnanec, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným, má nárok na nemocenské od 15. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti (maximálně po dobu 380 kalendářních dnů).²³ V prvních 14 dnech je zaměstnanec zabezpečen náhradou mzdy, která je mu poskytnuta ze strany zaměstnavatele.²⁴

V případě dočasné pracovní neschopnosti po uplynutí 14 dnů předává zaměstnavatel vše potřebné Okresní správě sociálního zabezpečení. Pouze v případě že zaměstnanec požaduje, aby nemocenské bylo zasláno jiným způsobem či na jiný účet, tak je potřeba, aby vyplnil formulář a ten zaslal elektronicky, zanesl jej osobně či poštou.²⁵

Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o změnu způsobu výplaty při dočasné pracovní neschopnosti

2.4 PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

Pro peněžitou pomoc v mateřství je podmínkou pro zaměstnance účast na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství.²⁶ V případě, že pojištěné zaměstnání zaměstnance skončilo v době těhotenství, existuje zde ochranná lhůta, která činí tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání (nejdéle do 180 kalendářních dnů).

Podpůrčí doba činí 28 týdnů, v případě, že zaměstnankyně porodila 2 nebo více dětí, tak podpůrčí doba činí 37 týdnů.

Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o peněžitou pomoc v mateřství

2.5 OŠETŘOVNÉ

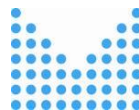
Nárok na tuto dávku má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování o dítě mladší 10 let či jinou fyzickou osobu z důvodu nemoci, úrazu, či v případě dítěte rovněž i karantény nebo pečuje o dítě mladší 10 let, a to z toho důvodu, že zařízení,

²³ Ust. §26 odst. 1,2 zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění

²⁴ Ust. §192 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

²⁵ Ust. §110 odst. 7 zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění

²⁶ Ust. §32 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění



kteřé dítě navštěvuje je zavřené. Veškeré potřebné žádosti či formuláře se odevzdávají zaměstnavateli.

Úkony vůči veřejné správě:

- Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)
- Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči)
- Potvrzení o trvání potřeby ošetřování (péče)
- Žádost o ošetřovné při péči o dítě z důvodu uzavření školského/dětského zařízení (školy)

2.5.1 DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ

Definice dlouhodobého ošetřovného je velmi blízká předchozímu ošetřovnému s výjimkou ošetřované osoby. V případě dlouhodobého ošetřovného se musí jednat o fyzickou osobu, u které došlo k závažné poruše zdraví, která měla za následek hospitalizaci alespoň 4 kalendářní dny, při kterých byla poskytována léčebná péče a zároveň zde musí existovat předpoklad, že zdravotní stav této fyzické osoby po propuštění z hospitalizace bude vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů.²⁷

Účast zaměstnance na nemocenském pojištění pro získání této dávky musí být alespoň 90 kalendářních dnů za poslední 4 měsíce. Opět se žádosti odevzdávají zaměstnavateli, který je odesílá na příslušnou Okresní správu sociálního zabezpečení.

Úkony vůči veřejné správě:

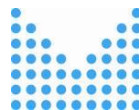
- Žádost o dlouhodobé ošetřovné
- Potvrzení o trvání/Rozhodnutí o ukončení potřeby dlouhodobé péče

2.7 VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

Tato dávka slouží pro zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci, což má za následek nižší příjem než před převedením. Tento vyrovnávací příspěvek se vyplácí nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu a v jistých případech i po porodu při převedení na jinou práci.²⁸ Zaměstnankyně si v žádosti nechá gynekologem potvrdit předpokládaný den porodu a žádost předá zaměstnavateli, který jej odešle na příslušnou Okresní správu sociálního zabezpečení.

²⁷ Ust. §41a odst. 1-2 zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění

²⁸ Ust. §42 zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění



Úkony vůči veřejné správě:

- Žádosti o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

2.8 DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE (OTCOVSKÁ)

Otcovská je dávka sloužící pro otce (zaměstnance), který pečuje o dítě nebo dítě (podmínkou je, aby dítě převzal do věku 7 let dítěte) převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Podmínkou využití otcovské je, aby nástup na otcovskou nastal v období 6 týdnů ode dne narození či převzetí dítěte do péče a podpůrní doba u otcovské je 2 týdny.²⁹ Opět se žádost podává zaměstnavateli a ten ji odešle na Okresní správu sociálního zabezpečení.

Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o dávku otcovské poporodní péče

3. DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Jedním z prvních ustanovení zákona č.155/1995 Sb. je, že důchodově pojištění jsou zaměstnanci v pracovním poměru. Funguje to obdobně jako u nemocenského pojištění. Zaměstnanci je zaměstnavatelem strhávána procentuální částka z vyměřovacího základu. V případě, že je zaměstnanec v pracovním poměru, je důchodově pojištěn. Což obdobně jako u nemocenského pojištění pro něj znamená být zajištěn do budoucna.

V rámci důchodového pojištění zaměstnanec po splnění jistých podmínek může získat starobní důchod. Pokud přestane být práce schopný například z důvodu pracovního úrazu, tak opět při splnění jistých podmínek může získat invalidní důchod. V jistých případech se může stát, že pro něj budou rovněž relevantní vdovské/vdovecké a sirotčí důchody.

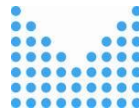
3.1 STAROBNÍ DŮCHOD

Pro určení nároku na získání starobního důchodu je klíčová doma pojištění čili doba, po kterou byl zaměstnanec v průběhu života zaměstnán. V průběhu let se doba pojištění zvyšovala a nyní je stanovena na 35 let. Ovšem pokud zaměstnanec dosáhl důchodového věku dříve, než v roce 2018, potřebná doba pojištění bude pro něj nižší. Rovněž zde existuje mnoho dalších výjimek, při kterých lze na starobní důchod dosáhnout.³⁰

Důchodový věk je dalším důležitým pojmem. Důchodový věk u zaměstnanců (pojištěnců) narozeným před rokem 1936, konkrétně u mužů je 60 let. U žen je zohledňován počet

²⁹ Ust. §38a-38b zákona č. 187/2006 Sb., O nemocenském pojištění

³⁰ Ust. §29 zákona č. 155/1995 Sb., O důchodovém pojištění



vychovaných dětí a jejich důchodový věk se pohybuje mezi 53-57 lety. Pro narozené mezi lety 1936-1971 existuje příloha k zákonu č. 155/1995 Sb., která stanoví přesný důchodový věk a do jisté míry i počet vychovaných dětí u žen. Od roku 1971 je důchodový věk 65 let.³¹

Obě tyto podmínky je potřeba splnit, aby pojištěnec měl nárok na starobní důchod. Zpravidla je potřeba si o důchod zažádat osobně na Okresní správě sociálního zabezpečení nejdříve 4 měsíce před požadovaným dnem přiznání starobního důchodu.

Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o starobní důchod (neexistuje formulář, sepisuje jej s úředníkem OSSZ)
- Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet v České republice – majitel účtu
- Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet manžela (manželky) v České republice

3.2 INVALIDNÍ DŮCHOD

Nárok na invalidní důchod vzniká, jestliže pojištěnec (zaměstnanec) nedosáhl věku 65 let a stal se invalidním a získal potřebnou dobu pojištění nebo se stal invalidním následkem pracovního úrazu. Pojištěnec je invalidní, pokud nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35%. Procentuální pokles pracovní schopnosti se pohybuje nejméně mezi 35% a nejméně 70%, podle čehož můžeme rozoznat invaliditu 1.-3. stupně. Při posuzování se vychází ze zdravotního stavu na základě výsledků z funkčních vyšetření. Potřebná doba pojištění je zde určena podle věku pojištěnce. Například, pokud se jedná o pojištěnce ve věku pod 20 let, je potřebná doba pojištění méně než jeden rok. Postupně se hranice věku a potřebné doby pojištění zvyšuje až do věku nad 28 let, kdy je potřebná doba pojištění stanovena na 5 roků.³²

Žádost je rovněž sepisována osobně na pobočce Okresní správy sociálního zabezpečení.

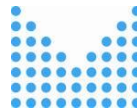
Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o invalidní důchod (neexistuje formulář, sepisuje jej s úředníkem OSSZ)
- Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet v České republice – majitel účtu
- Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet manžela (manželky) v České republice

3.3 VDOVSKÝ/VDOVECKÝ DŮCHOD

³¹ Ust. §32 zákona č. 155/1995 Sb., O důchodovém pojištění

³² Ust. §39-40 zákona č. 155/1995 Sb., O důchodovém pojištění.



Podmínky pro vznik vdoveckého důchodu jsou sice širší, ovšem z pohledu zaměstnance je nejvýznamnější, pokud zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu, či ke dni smrti splnil podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod. Tento důchod slouží jako zaopatření manželky/manžela zaměstnance v případě těchto nešťastných událostí. Tento důchod náleží po dobu 1 roku a pokud pečuje vdova o nezaopatřené dítě či například rodiče zemřelého manžela, tak se doba prodlužuje.³³

Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o vdovský/vdovecký důchod (neexistuje formulář, sepisuje jej s úředníkem OSSZ)
- Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet v České republice – majitel účtu

3.4 SIROTČÍ DŮCHOD

Sirotčí důchod má obdobné podmínky jako důchod vdovský či vdovecký s tím rozdílem, že sirotek musí být ve vztahu se zesnulým zaměstnancem v poměru rodič (osvojitel) – dítě nebo se musí jednat o osobu, která dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu.³⁴

Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o sirotčí důchod (neexistuje formulář, sepisuje jej s úředníkem OSSZ sám nebo pokud je nezletilý, tak zákonný zástupce)
- Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet v České republice – majitel účtu

4. DAŇ Z PŘÍJMU

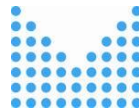
Daň z příjmu ze závislé činnosti³⁵ je odváděna zaměstnavatelem, pokud je zaměstnanec zaměstnán pouze u jednoho zaměstnavatele či u více zaměstnavatelů postupně a zároveň zaměstnanec požádal písemně o provedení ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění posledního zaměstnavatele, a to nejpozději do 15. února následujícího roku.

Pokud výše uvedené podmínky nejsou splněny a zaměstnanci vznikla povinnost podat daňové přiznání, je zaměstnanec povinen podat daňové přiznání sám. Obvykle z praktických důvodů zaměstnanec podává daňové přiznání též sám v případech, kdy kromě příjmu ze zaměstnání obdržel v předmětné roce další plnění, které podléhá dani z příjmu či je „ve vnitřním zájmu“ zaměstnance tyto příjmy zdanit sám.

³³ Ust. §49-50 zákona č. 155/1995 Sb., O důchodovém pojištění

³⁴ Ust. §52 zákona č. 155/1995 Sb., O důchodovém pojištění

³⁵ Ust. § 6 zákona č. 586/1992 Sb., O daních z příjmu



Nezbytné je též uvést, že zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, tedy zálohy na daň z příjmu u zaměstnanců odvádí v pravidelných měsíčních platbách zaměstnavatel.

Úkony vůči veřejné správě:

- Daňové přiznání

5. NEPLACENÍ MZDY

V případě, kdy zaměstnanec opakovaně neobdrží včas svou mzdu, je oprávněn nastalou situací řešit veřejnoprávní cestou. První podmínkou je, aby mzda byla po datu splatnosti. V rámci zákonem stanoveného období splatnosti mzdy, jež činí kalendářní měsíc následující po měsíci, v němž byla práce vykonána, se zaměstnavateli ukládá, aby stanovil (např. ve vnitřním předpise) nebo určil konkrétní výplatní termín, není-li tento termín sjednán (v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě anebo v jiné smlouvě). Výplatní termín musí být sjednán, stanoven nebo určen předem, tj. před zahájením výkonu práce, za kterou má mzda nebo plat náležet.³⁶ V případě určení konkrétního termínu výplaty mzdy se považuje mzda po splatnosti dnem následujícím po sjednaném termínu výplaty mzdy.³⁷

Pokud zaměstnavatel konkrétní den výplaty neurčil, i když je určení jeho zákonnou povinností, považuje se za splatnost mzdy poslední den zákonem vymezeného maximálního prostoru pro úhradu mzdy, kterým je jeden měsíc po uplynutí měsíce, ve kterém byla práce vykonána.³⁸ Tedy dnem po splatnosti je v takovémto případě první den v druhém měsíci od vykonané práce.

Druhou podmínkou je, aby oproti zaměstnavateli byli vedeno vícero pohledávek. Pokud jsou splněny obě uvedené podmínky a pohledávky (příkladem dlužná mzda) jsou po splatnosti déle než li 30 dnů, je zaměstnavatel oprávněn na zaměstnance podat insolvenční návrh. Značnou výhodou podání insolvenčního návrhu ze strany zaměstnavatele je i fakt, že zaměstnavatel je osvobozen od povinnosti uhradit zálohu na náhrady insolvenčního řízení, která v odlišných případech činí 50.000 Kč.³⁹

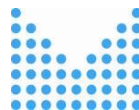
V případě splnění výše uvedeného nebo zahájeného insolvenčního řízení či konkurzu je zaměstnanec oprávněn svou pohledávku (dlužnou mzdu) uplatnit ve lhůtě 5 měsíců a 15 kalendářních dnů, počínaje uveřejněním sdělení o platební neschopnosti zaměstnavatele na úřední desce příslušného úřadu práce, je zaměstnanec oprávněn svou pohledávku uplatnit

³⁶ Mgr. Dana Roučková Horna, Zákoník práce: Komentář, § 141, Wolters Kluwer, ke dni 01.01.2021, ISBN: 978-80-7598-910-9

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.08.2012 pod sp. zn. 21 Cdo 2565/2011

³⁸ Ust. § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

³⁹ Ust. § 108 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb., Insolvenční zákon



u jakékoliv pobočky úřadu práce.⁴⁰ Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.⁴¹ Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci, včetně doplatku nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů.⁴²

Zaměstnanec uplatní mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce písemnou žádostí. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky, a způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zvláštních právních předpisů.8) Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce²⁰ nebo dohody o pracovní činnosti.⁴³

Úkony vůči veřejné správě:

- Insolvenční návrh
- Žádosti o uspokojení mzdových nároků

6. ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ

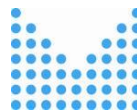
V otázce ztráty zaměstnání je nezbytné nejprve definovat, jaký okamžik lze považovat za den ztráty zaměstnání. De facto ztrátu zaměstnání lze rozdělit do dvou fází, a to na dobu ode dne obdržení výpovědi, tedy ode dne oznámení ukončení pracovněprávního vztahu (v případě podání či obdržení výpovědi). Druhou možností je za ztrátu zaměstnání považovat okamžik faktického ukončení pracovního poměru. Tedy druhou možností je za ztrátu zaměstnání považován den následující po posledním dni plynutí pracovního vztahu. Pro potřeby této části budeme za ztrátu zaměstnání považovat den následující po uplynutí pracovněprávního smluvního závazku. Jistě v případě uplynutí doby, na kterou je pracovněprávní vztah sjednán,

⁴⁰ Ust. § 4 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb., Insolvenční zákon

⁴¹ Ust. § 5 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb., Insolvenční zákon

⁴² Ust. § 5 odst. 2 zákona č. 182/2006 Sb., Insolvenční zákon

⁴³ Ust. § 6 zákona č. 182/2006 Sb., Insolvenční zákon



vždy za ztrátu zaměstnání bude považován den následující po posledním dni sjednané doby pracovněprávního závazku.

V případě ztráty zaměstnání je vhodné podat žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na příslušném úřadě práce. Kromě toho, že úřad práce Vám pomůže bezplatně⁴⁴ s hledáním nové práce⁴⁵, bude za Vás stát v době, kdy budete zařazeni do evidence, hradit zdravotní pojištění. Sociální pojištění v tomto případě nejste povinni hradit.

Samostatný fakt, že Vám úřad práce bude aktivně hledat nové vhodné zaměstnání, i zaměstnanec je oprávněn si sám aktivně vyhledávat novou pracovní pozici, tedy není odkázán pouze na činnost úřadu.

Pro úplnost je na místě definovat, že vhodné zaměstnání je takové, které odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. Kromě toho délka pracovní doby vhodného zaměstnání musí činit nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnání musí být sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce. Vhodné zaměstnání dále musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění.

Pokud však uchazeč o zaměstnání odmítne ucházet se či následně nastoupit do vhodného zaměstnání bez vážných důvodů⁴⁶, vystavuje se riziku sankce ve formě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.⁴⁷

V případě, kdy osoba zahájí nové zaměstnání, přičemž do této doby byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, je povinna oznámit nalezení zaměstnání úřadu práce ve lhůtě 8 kalendářních dnů ode dne nástupu.

Závěrem je na místě upozornit, že osobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání není umožněno si přivydělávat ani cestou práce na základě dohod (dohody o provedení práce, dohody o provedení pracovní činnosti). Pokud nezaměstnaná osoba uzavře takovouto dohodu či jiný pracovně právní poměr, úřad práce zastaví nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti.

Úkony vůči veřejné správě:

- Žádost o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti

⁴⁴ Ust. § 18 odst. 3 Zákona č. 435/2004 Sb.

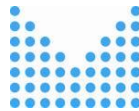
⁴⁵ Ust. § 14 odst. 3 písm. c Zákona č. 435/2004 Sb.

⁴⁶ Ust. § 5 písm. c Zákona č. 435/2004 Sb.

⁴⁷ Ust. § 30 Zákona č. 435/2004 Sb.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

- Žádost o vyřazení z evidence úřadu práce