VÝPOVĚDNÍ DOBA

Ing. ANTONÍN DANĚK

V souvislosti se skončením pracovního poměru hraje důležitou roli výpovědní doba. Běh výpovědní doby má ve zdravotním pojištění u zaměstnance vliv na řešení zdravotního pojištění v tom smyslu, že ještě po dobu této výpovědní doby (tedy po dobu trvání zaměstnání) má osoba jako zaměstnanec řešené zdravotní pojištění. Ovšem od kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém zaměstnání skončilo, se již pojištěnec sám musí zajímat o to, aby mu ve zdravotním pojištění nevznikl problém.

Z POHLEDU PRACOVNÍHO PRÁVA

Výpověď představuje typickou formu skončení pracovního poměru, čehož mohou využít jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. U výpovědní doby platí především tyto zásady:

- výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce;
- délku výpovědní doby ponechává zákoník práce na smluvní volnosti účastníků, takže může být dohodnuta výpovědní doba delší než dva měsíce, nikoli kratší, avšak stejná pro obě smluvní strany;
- běh výpovědní doby počíná prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. Takže při doručení výpovědi dne 10. srpna začíná výpovědní doba plynout 1. září. Při doručení 1. října pak začíná tato doba plynout 1. listopadu;
- výpovědní doba delší než dva měsíce musí být dohodnuta předtím, než začne běžet;
- výpovědní doba nemůže být prodloužena interním předpisem zaměstnavatele;
- výpověď není neplatná, pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel neuvedou ve výpovědi výpovědní dobu – v takovém případě končí pracovní poměr uplynutím zákonné výpovědní doby.

(Více v článku na str. 14 tohoto čísla.)

VÝPOVĚDNÍ DOBA VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

S jakými situacemi se může zaměstnavatel v praxi setkat? Pokud má pojištěnec pouze jediné zaměstnání, které skončí uplynutím výpovědní doby, pak zaměstnavatel standardně odhlásí zaměstnance kódem „0“ u příslušné zdravotní pojišťovny. Kdyby u zaměstnance trvala ke dni rozvázání pracovního poměru některá ze „státních kategorií“, pak zaměstnavatel nemá důvod její ukončení oznamovat. Ukončení nároku na platbu pojistného státem následně sdělí zdravotní pojišťovně sám pojištěnec, pokud toto neučiní případný další zaměstnavatel.

Z hlediska plnění oznamovací povinnosti v podstatě jediné, co zaměstnavatel po skončení zaměstnání u bývalého zaměstnance řeší, je případné pobírání nemocenských dávek po skončení zaměstnání za podmínky, že je zaměstnavateli tato skutečnost známa. Pokud tedy zaměstnavatel oznámí zdravotní pojišťovně počátek pobírání nemocenských dávek po skončení zaměstnání (kódem „N“), pak by si každopádně měl pohlídat oznámení o ukončení pobírání těchto dávek (kódem „K“).

NEOMLUVENÁ ABSENCE

Stává se, že zaměstnanci je v období, kdy je „ve výpovědi", vykázána neomluvená absence. Třebaže již s účinností od 1. ledna 2015 není v právní úpravě zdravotního pojištění řešena problematika neomluvené absence zaměstnance a placení pojistného z tohoto důvodu, musí zaměstnavatel v této souvislosti vždy přihlédnout k tomu, aby bylo u zaměstnance dodrženo zákonné minimum, tedy minimální vyměřovací základ (trvá-li zaměstnání po celý kalendářní měsíc) nebo jeho poměrná část ve smyslu ustanovení § 3 odst. 9 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatele naopak nemusí z hlediska stanovení vyměřovacího základu v podstatě vůbec zajímat neomluvená absence u zaměstnaných osob, pro které neplatí minimální vyměřovací základ dle ustanovení § 3 odst. 8 citovaného zákona. U těchto zaměstnanců se pojistné vždy odvádí ze skutečné výše příjmu, tedy bez ohledu na platné minimum.

Je-li u zaměstnance dosaženo příjmu alespoň 13 350 Kč, pak se nebere v úvahu neomluvená absence (anebo také neplacené volno) a zaměstnavatel odvede pojistné ze zúčtovaného příjmu. Jestliže však trvá neomluvená absence celý kalendářní měsíc, je vyměřovacím základem pro odvod pojistného částka minimální mzdy coby minimálního vyměřovacího základu zaměstnance v hodnotě 13 350 Kč. Pojistné činí 13,5 %, tedy 1 803 Kč. Toto pojistné zaplatí v plné výši zaměstnanec, ale odvedeno bude zaměstnavatelem v rámci hromadné platby pojistného za všechny zaměstnance, to znamená, že tyto finanční prostředky je zapotřebí od zaměstnance získat. V příslušném kalendářním měsíci se osoba samozřejmě započítá do celkového počtu zaměstnanců, uváděného na Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele, a rovněž má v daném měsíci řešen svůj pojistný vztah, jelikož je zaměstnána. Zaměstnavatele upozorňuji na možnou změnu zdravotní pojišťovny, standardně k datům 1. ledna, resp. 1. července kalendářního roku.

SOUBĚH ZAMĚSTNÁNÍ SE SAMOSTATNOU VÝDĚLEČNOU ČINNOSTÍ

Pokud je zaměstnanec současně OSVČ a jeho samostatná výdělečná činnost je vedlejším zdrojem příjmů, pak nastane situace, kdy se v důsledku skončení zaměstnání stane tato podnikatelská činnost (nebude-li přerušena nebo ukončena) jediným zdrojem příjmů. Podnikatel tak začne platit alespoň minimální zálohy, což je od ledna 2019 částka 2 208 Kč, od 1. ledna 2020 činí minimální záloha OSVČ 2 352 Kč. Může nastat situace, kdy zaměstnání při tomto souběhu příjmů netrvá celý kalendářní měsíc. Například při skončení zaměstnání ke dni 30. května bude povinností OSVČ zaplatit alespoň minimální zálohu již za květen proto, že zaměstnání netrvalo celý kalendářní měsíc, což legislativně vyplývá z ustanovení § 3a odst. 3 písm. b) zákona č. 592/1992 Sb., včetně dovětku.

PŘÍJEM ZÚČTOVANÝ PO SKONČENÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Podle § 3 odst. 3 zákona č. 592/1992 Sb. platí, že pro stanovení vyměřovacího základu zaměstnance, kterému byly zúčtovány příjmy po skončení zaměstnání, se použijí odstavce 1 a 2 obdobně. To znamená, že z příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání se pojistné buď odvede (jedná-li se o příjmy podle § 3 odstavce 1), nebo neodvede (pokud se jedná o příjmy podle § 3 odstavce 2). Jinak řečeno, příjmy (odměny) zúčtované po skončení zaměstnání standardně podléhají odvodu pojistného na zdravotní pojištění.

Zásady platné u příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání a zahrnovaných do vyměřovacího základu zaměstnance:

1) pojistné se nedopočítává do minima – osoba již není zaměstnancem,
2) tuto osobu nezapočítává zaměstnavatel v měsíci zúčtování odměny do celkového počtu zaměstnanců na Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele (již není zaměstnancem),
3) i po skončení zaměstnání je v souvislosti s odvodem pojistného nutné brát v úvahu možnou změnu zdravotní pojišťovny bývalého zaměstnance, což se zaměstnavatel nemusí dozvědět.

Výjimkou, kdy se pojistné z odměny zúčtované po skončení zaměstnání neodvádí, je situace, kdy je poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně poskytnuto plnění po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Problematika konkurenční doložky se často týká zaměstnanců s vyššími příjmy. Při sjednání konkurenční doložky platí pro zaměstnavatele ve zdravotním pojištění tyto podmínky:

- toto plnění má povahu příjmu zúčtovaného zaměstnavatelem zaměstnanci po skončení zaměstnání podle § 3 odst. 3 zákona č. 592/1992 Sb., proto se pojistné na zdravotní pojištění odvádí;
- protože se jedná o bývalého zaměstnance (tedy o osobu, která již není zaměstnancem zaměstnavatele), nezapočítává se do počtu zaměstnanců na měsíčně předkládaném Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele, nicméně částky vyměřovacího základu a pojistného na Přehled patří;
- na základě této skutečnosti nemá osoba v příslušném měsíci řešen svůj pojistný vztah, což znamená, že musí být v daném kalendářním měsíci evidována u zdravotní pojišťovny (třeba i jen jeden den tohoto měsíce) buď jako zaměstnanec, nebo OSVČ – s respektováním podmínek konkurenční doložky –, nebo jako osoba, za kterou je plátcem pojistného stát. Není-li využita některá z těchto možností, stává se příjemce plnění z titulu konkurenční doložky na příslušný kalendářní měsíc osobou bez zdanitelných příjmů s povinností zaplatit v roce 2019 pojistné v částce 1 803 Kč.

I v případě tohoto plnění by měl být zaměstnavatel obezřetný v souvislosti s možnou změnou zdravotní pojišťovny. Kdyby například zaměstnanec ukončil zaměstnání ke dni 30. června 2019 a od července by mu bylo po dobu jednoho roku vypláceno toto plnění, měl by si zaměstnavatel ověřit, zda tento bývalý zaměstnanec nezměnil zdravotní pojišťovnu, což fakticky mohl během období vyplácení plnění charakteru konkurenční doložky učinit k datu 1. července 2019 nebo k 1. lednu 2020.

ODSTUPNÉ

Odstupné, na které vznikl nárok podle § 52 písm. a)–d) zákoníku práce, je odstupným nárokovým, nepodléhajícím odvodům pojistného na zdravotní ani sociální pojištění. Není přitom rozhodující, zda se jedná pouze o minimální nárokové odstupné nebo o odstupné zvýšené na základě vnitřního předpisu, kolektivní smlouvy nebo dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem *(podrobněji jsme tuto problematiku popsali v listopadovém čísle Národního pojištění)*.

ŘEŠENÍ ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ PO SKONČENÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Problém u zdravotní pojišťovny osobě nevznikne v kalendářním měsíci, ve kterém ještě trvalo (třeba i jen jeden den) zaměstnání. Avšak od dalšího měsíce musí být pojištěnec evidován u zdravotní pojišťovny v některé (tedy alespoň jedné) z těchto tří kategorií:

- zaměstnanec v jiném zaměstnání s příjmy ze závislé činnosti, které zakládají účast na zdravotním pojištění (například zaměstnání na základě pracovní smlouvy bez ohledu na výši příjmu nebo zaměstnání na dohodu o provedení práce s příjmem vyšším než 10 000 Kč) nebo
- osoba samostatně výdělečně činná nebo
- osoba, za kterou platí pojistné stát,

přičemž postačí registrace v některé z těchto skupin třeba jen po část daného měsíce nebo dokonce stačí i jen jeden den registrace v tomto měsíci.

Není-li využita některá z uvedených možností, stává se pojištěnec na celý příslušný kalendářní měsíc již zmíněnou osobou bez zdanitelných příjmů.

ÚŘAD PRÁCE JAKO SNADNÉ ŘEŠENÍ

Pokud zaměstnání skončí a pojištěnec nemá jiné zaměstnání, nepodniká jako OSVČ a současně nemá nárok na zařazení do některé z kategorií osob, za které platí pojistné stát, může se zaregistrovat jako uchazeč o zaměstnání a po celou dobu této evidence bude mít vyřešen svůj pojistný vztah. Kromě toho může během registrace na Úřadě práce ČR i pracovat v tzv. nekolidujícím zaměstnání, tedy s příjmem do poloviny aktuální výše minimální mzdy – ovšem nikoliv již formou dohody o provedení práce.

ZAMĚSTNANCI VE VYŠŠÍM VĚKU

Speciálně u starších osob, u kterých je v případě skončení pracovního poměru již často složitější sehnat odpovídající zaměstnání, může být účast v systému veřejného zdravotního pojištění relevantně zajištěna například:

- odchodem do řádného starobního důchodu. U každé, tedy i u této „státní kategorie" postačí, když je osoba poživatelem důchodu pouze po část příslušného kalendářního měsíce;
- čerpáním předdůchodu, což lze až pět let před dosažením důchodového věku. Přiznání předdůchodu přitom nijak nevylučuje možnost přiznání předčasného starobního důchodu (viz dále). Předdůchod je možné současně pobírat s pobíráním předčasného starobního důchodu. Postup lze přitom i kombinovat, neboli nejdříve lze požádat o přiznání předdůchodu a poté o přiznání předčasného starobního důchodu a případně pobírat obojí. Poživatel předdůchodu může být dále zaměstnán nebo podnikat, aniž by se mu výplata předdůchodu zastavila. Doba pobírání předdůchodu však není dobou důchodového pojištění;
- výplatou předčasného starobního důchodu, což však není předdůchod, nicméně je to „státní kategorie". Výplata předčasného starobního důchodu nenáleží při pobírání podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci. Do dovršení důchodového věku výplata předčasného starobního důchodu tak nenáleží, pokud je:

1) vykonávána výdělečná činnost nebo
2) poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci.

Naopak, překážkou pro výplatu předčasného starobního důchodu například není:

1) výkon zaměstnání nezakládajícího účast na nemocenském pojištění (při příjmu v roce 2019 i v roce 2020 nižším než 3 000 Kč – tzv. zaměstnání malého rozsahu). Pokud je však sjednán příjem v částce 3 000 Kč nebo vyšší a v některém měsíci je dosažen nižší příjem (například z důvodu čerpání neplaceného volna nebo při dočasné pracovní neschopnosti), nezaniká účast na nemocenském a důchodovém pojištění v tomto měsíci a i při tomto nižším zúčtovaném příjmu nebude v tomto měsíci náležet výplata předčasného starobního důchodu;
2) odměna z dohody o provedení práce (více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele) maximálně 10 000 Kč za kalendářní měsíc;
3) výkon vedlejší samostatné výdělečné činnosti nezakládající účast na důchodovém pojištění. Za příjem ze samostatné výdělečné činnosti se považuje daňový základ určený podle § 5b odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kdy se v zásadě jedná o rozdíl mezi příjmy a výdaji;
4) příjem z nájmu.

Při pobírání předčasného starobního důchodu a návratu do zaměstnání zaniká nárok na pobírání tohoto důchodu. ■

Autor článku je expert v oblasti zdravotního pojištění.

KOLIK ŽIJE V ČR BEZDOMOVCŮ?

Na tuto otázku odpoví publikace Sčítání osob bez domova v České republice 2019, kterou vydal v říjnu Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Publikace přináší výsledky celorepublikového sčítání osob bez domova, které proběhlo ve druhém dubnovém týdnu tohoto roku ve 403 obcích a dalších spolupracujících institucích (azylových domech, domech na půl cesty, obecních ubytovnách, vězeňských a zdravotnických zařízeních). Sčítány byly osoby bez střechy nad hlavou a vybrané kategorie osob bez bytu podle mezinárodní typologie ETHOS.

Odhad celkového počtu osob bez střechy (venku a v noclehárnách) a vybraných kategorií bez bytu (osoby v azylových domech, v domech na půl cesty, v ubytovacích zařízeních pro ženy, v obecních ubytovnách, vězeňských a zdravotnických zařízeních) na území ČR je 23 830. Z toho je 2 600 osob mladších 18 let.

Zhruba polovina sčítaných osob bez domova žije „venku" či využívá přechodné nízkoprahové noclehárny pro osoby bez přístřeší. Kategorie „venku" zahrnuje osoby žijící na ulici nebo ve veřejném prostoru bez příbytku, např. ve stanech, autech, vagónech, podmostích, squatech, cizích zahradních chatkách, garážích, sklepech.

Zbývající polovina využívá sociální a ubytovací služby a pobývá v azylových domech, obecních ubytovnách pro osoby bez přístřeší, v domech na půl cesty, nebo se aktuálně v době sčítání nacházela v nemocničních zařízeních (nejčastěji v psychiatrických léčebnách) a ve vězeňských zařízeních.

Mezi sčítanými osobami bez domova výrazně převažují muži – 8 z 10 osob bez střechy přespávajících venku a v noclehárnách jsou právě muži. V azylových domech je podíl žen vyšší, žije v nich 30 % žen, 38 % mužů a 32 % dětí.

Nejvíce osob bez domova sčítaných kategorií žije v Moravskoslezském kraji (asi 3 540), v hlavním městě Praze (přibližně 3 250) a v Jihomoravském kraji (2 450).