

## DOHODY A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ PO 1. LEDNU 2019 V PŘÍKLADECH

Ing. ANTONÍN DANĚK

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují již dlouhá léta poměrně intenzivně využívaný pracovněprávní institut, jakkoli je v ustanovení § 74 odst. 1 zákoníku práce stanoveno, že plnění svých úkolů má zaměstnavatel zajišťovat především prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru. Přínos dohod spočívá především v jejich flexibilitě, tedy v možnosti operativně zapojit zaměstnance k výkonu práce podle potřeb zaměstnavatele. Dalšími výhodami jsou jejich snadné navázání a ukončení a relativně nižší nákladovost. Výhody pro zaměstnavatele jsou „vyváženy“ nevýhodami pro zaměstnance. Dohody negarantují takovou pracovněprávní ochranu a stejné podmínky jako při výkonu pracovního poměru, kdy u nich ze zákona přímo nevzniká například právo na cestovní náhrady, odstupné nebo dovolenou. Každou z dohod limituje maximálně přípustný rozsah práce, čímž se také od sebe odlišují.

U dohod zaměstnavatelé plní zákonné povinnosti zásadně s přihlédnutím k částce zúčtovaného příjmu (vyměřovacího základu) v rozhodném období kalendářního měsíce. Nahlédneme-li do nepříliš vzdálené minulosti, pak musíme konstatovat, že:

- a) u dohody o pracovní činnosti (DPČ) plní zaměstnavatel oznamovací povinnost a odvádí pojistné tehdy, pokud (byla) je výše příjmu:
- v letech 2012–2018 alespoň 2 500 Kč a
  - **od roku 2019 alespoň 3 000 Kč.**

Pokud není výší příjmu (každopádně však od 1. ledna 2019 příjmem alespoň ve výši „rozhodné částky“ 3 000 Kč) dosaženo aktuálně platné hodnoty minimálního vyměřovacího základu, je povinností zaměstnavatele provést příslušný dopočet a doplatek pojistného do zákonného minima, nejedná-li se o zaměstnance, uvedené ve výjimkách v ustanovení § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

- b) u dohody o provedení práce (DPP) začali zaměstnavatelé plnit zákonné povinnosti až od data 1. ledna 2012, pokud příjem na tuto dohodu převýšil 10 000 Kč. U DPP zaměstnavatelé řeší minimální vyměřovací základ od data 1. ledna 2017, kdy došlo ke zvýšení minimální mzdy jako minimálního vyměřovacího základu zaměstnance na částku 11 000 Kč.

## SČÍTÁNÍ PŘÍJMŮ U DOHOD

Ve zdravotním pojištění existuje právní opora pro sčítání příjmů u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Platí, že pokud se u téhož zaměstnavatele jedná o stejný typ dohody, pak se sčítají příjmy ze všech takových dohod. Zaměstnání tak vzniká:

- v případě jedné nebo více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, pokud příjem z jedné dohody, resp. součet příjmů z více dohod přesáhne 10 000 Kč;
- v případě jedné nebo více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele, pokud příjem z jedné dohody, resp. součet příjmů z více dohod dosáhne alespoň 3 000 Kč.

Vznikne-li tímto způsobem z pohledu zdravotního pojištění zaměstnání, přihlašuje zaměstnavatel dotyčnou osobu jako zaměstnance ke dni, ve kterém poprvé po uzavření některé

z dohod začala vykonávat sjednanou práci, a odvádí pojistné podle zákona, tedy případně i s ohledem na minimální vyměřovací základ 13 350 Kč, eventuálně na jeho poměrnou část. Naopak, poklesne-li při trvajícím pracovněprávním vztahu příjem na dohodu (dohody) o pracovní činnosti pod 3 000 Kč nebo na dohodu (dohody) o provedení práce nepřevyšší 10 000 Kč, musí být osoba jako zaměstnanec na příslušný kalendářní měsíc/měsíce odhlášena.

V následujících příkladech si probereme správný postup zaměstnavatele při řešení nej-různějších situací v právních podmínkách platných od data 1. ledna 2019.

## 1) Dohody o pracovní činnosti

### PŘÍKLAD 1

*Osoba má u jednoho zaměstnavatele uzavřeny dvě DPČ s příjmy 1 400 Kč a 1 500 Kč.*

Protože ani v úhrnu zúčtovaných příjmů není rozhodně částka 3 000 Kč dosaženo, neplní zaměstnavatel ve zdravotním pojištění u takto zaměstnané osoby žádné povinnosti. V této souvislosti však musí mít osoba řešený svůj pojistný vztah jiným způsobem, to znamená, že v daném měsíci musí být (alespoň po jeho část) registrována u zdravotní pojišťovny jako:

- zaměstnanec v zaměstnání základajícím účast na zdravotním pojištění nebo
- osoba samostatně výdělečně činná anebo
- osoba, za kterou platí pojistné stát.

Není-li využita ani jedna z těchto možností, stává se pojištěnec na příslušný kalendářní měsíc roku 2019 osobou bez zdanitelných příjmů s povinností úhrady pojistného v částce 1 803 Kč.

V takových případech nerozhoduje, zda jsou dohody sjednány souběžně (a běží po celý rok), nebo jsou uzavřeny v jednom měsíci takzvaně „za sebou“.

### PŘÍKLAD 2

*Osoba uzavřela s jedním zaměstnavatelem DPČ na částku 2 800 Kč a s dalším zaměstnavatelem jinou DPČ s příjmem 2 900 Kč.*

Protože není u žádného zaměstnavatele dosaženo výši příjmu alespoň 3 000 Kč, přičemž příjmy sečíst nelze, postupuje se obdobně jako v Příkladě 1. To znamená, že žádný ze zaměstnavatelů se nezabývá problematikou zdravotního pojištění a pojištěnec si sám musí vyřešit svoji evidenci u zdravotní pojišťovny v souladu s výše uvedenými zákonnými možnostmi.

### PŘÍKLAD 3

*Osoba pracuje u jednoho zaměstnavatele na dvě DPČ s příjmy 2 000 Kč a 3 000 Kč. Současně podniká jako OSVČ a platí minimální zálohy.*

Jedná se o stejný typ dohod, takže:

- příjmy se sčítají a
- vyměřovacím základem je částka 5 000 Kč, doplatek do minima se neprovádí s odkazem na ustanovení § 3 odst. 8 písm. d) zákona č. 592/1992 Sb.;
- zaměstnanec zaměstnavateli čestným prohlášením dokládá, že jako OSVČ platí alespoň minimální zálohy.

Pojistné z vyměřovacího základu 5 000 Kč by se platilo například i tehdy, pokud by zaměstnanou osobou byl poživatel některého z důchodů.



## **PŘÍKLAD 4**

*Osoba pracuje u jednoho zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy s pravidelným příjmem 18 000 Kč a zároveň na DPČ s kolísavým příjmem v rozpětí od 2 000 Kč do 4 000 Kč.*

V měsících, ve kterých dosáhne příjem na DPČ alespoň 3 000 Kč, je vyměřovací základ tvořen součtem příjmů z obou pracovněprávních vztahů.

Pokud příjem na DPČ nedosáhne 3 000 Kč, je vyměřovacím základem zaměstnance 18 000 Kč. Protože je osoba přihlášena u zdravotní pojišťovny jako zaměstnanec na základě běžící pracovní smlouvy, nemá výše příjmu na DPČ žádný vliv na plnění oznamovací povinnosti – jinými slovy, ať je výše příjmu na DPČ jakákoli, zaměstnavatel stanovuje vyměřovací základ zaměstnance ve smyslu výše uvedeném a žádné odhlašování neprovádí.

## **PŘÍKLAD 5**

*Příjem zaměstnance pracujícího na zkrácený pracovní úvazek činí 10 000 Kč, další příjem u téhož zaměstnavatele představuje DPČ s částkou 2 000 Kč.*

Protože posuzujeme každý takový (typově odlišný) pracovněprávní vztah samostatně, nepodléhá povinnosti odvodu pojistného částka příjmu 2 000 Kč u DPČ. Z částky 10 000 Kč se odvede pojistné 1 350 Kč pouze u osob, pro které neplatí ve zdravotním pojištění minimální vyměřovací základ (§ 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb.). V opačném případě musí zaměstnavatel provést dopočet a doplatek pojistného do minima 13 350 Kč podle § 3 odst. 10 cit. zákona.

## **PŘÍKLAD 6**

*Osoba, za kterou platí pojistné stát podle § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb. (například poživatel některého z důchodů) pracuje od ledna 2019 na DPČ s příjmem od 4 000 Kč do 6 000 Kč. V měsíci březnu poklesl její příjem pod 3 000 Kč.*

I když má zaměstnaná osoba řešen svůj pojistný vztah registrací ve „státní kategorii“, musí zaměstnavatel provést její odhlášení (kódem „0“ k datu 28. února) a následně přihlášení (kódem „P“ k datu 1. dubna) proto, že poklesem příjmu pod 3 000 Kč přestala být tato osoba na kalendářní měsíc březen zaměstnancem.

## **2) Dohody o provedení práce**

### **PŘÍKLAD 7**

*Osoba uzavřela v lednu u jednoho zaměstnavatele postupně dvě DPP s příjmy 7 000 Kč a 8 000 Kč.*

V souladu s ustanovením § 5 písm. a) bodu 3 zákona č. 48/1997 Sb. se od 1. ledna 2015 sčítají příjmy z více DPP u jednoho zaměstnavatele, vyměřovací základ pro odvod pojistného na zdravotní pojištění tak činí 15 000 Kč. Zaměstnavatel přihlašuje zaměstnance k datům, kdy dohody začaly a skončily.

### **PŘÍKLAD 8**

*Osoba uzavřela s jedním zaměstnavatelem DPP na částku 8 000 Kč a s dalším zaměstnavatelem jinou DPP s příjmem 10 000 Kč.*

Protože není u žádného zaměstnavatele překročena částka 10 000 Kč, postupuje se obdobně jako v Příkladě 1. Jelikož nevzniká ve zdravotním pojištění zaměstnání, pojistné zaměstnavatelé neodvádějí a pojištěnec si sám musí vyřešit své zařazení u zdravotní pojišťovny v souladu se zákonem.

## PŘÍKLAD 9

*Osoba pracující na DPP byla více než polovinu měsíce nemocná a z tohoto důvodu dosáhla příjmu pouze 9 700 Kč.*

Pro vznik zaměstnání, a tedy i účast na zdravotním pojištění rozhoduje u DPP (jakož i u DPČ) výhradně výše příjmu zúčtovaného za rozhodné období kalendářního měsíce, k délce trvání nemoci zaměstnavatel u dohod nepřihlíží. Pokud by se jednalo o DPP jako déletrvající pracovněprávní vztah, musela by být osoba na příslušný kalendářní měsíc jako zaměstnanec odhlášena.

Pojistný vztah tohoto zaměstnance je řešen podle Příkladu 1.

## PŘÍKLAD 10

*DPP je sjednána na období od 2. ledna 2019 do 30. dubna 2019 s měsíčním příjmem 8 000 Kč. Do měsíce května bude na základě této dohody zúčtována odměna 4 000 Kč.*

Příjem 8 000 Kč nezakládal v období leden–duben 2019 účast na zdravotním pojištění, zaměstnavatel tohoto zaměstnance u zdravotní pojišťovny nepřihlašoval a pojistné se z dosaženého příjmu neodvádělo. Dodatečně zúčtovaná odměna však ukládá zaměstnavateli tyto povinnosti:

- v posledním kalendářním měsíci trvání této dohody vzniklo zaměstnání, proto musí být osoba jako zaměstnanec na tento měsíc přihlášena u zdravotní pojišťovny s použitím kódů „P“ k datu 1. dubna 2019 a „O“ k datu 30. dubna 2019;
- podat za měsíc duben opravný Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele, na kterém však bude pouze opraven (navýšen) počet zaměstnanců.

Odměna 4 000 Kč se připočítá k příjmu dosaženému v kalendářním měsíci, ve kterém DPP skončila, takže za měsíc květen 2019 se odvede pojistné z částky vyměřovacího základu 12 000 Kč ve výši 1 620 Kč. Úhradu je zapotřebí provést v zákonném termínu v rámci hromadné platby za zaměstnance za měsíc květen, a to již připsáním platby na účet příslušné zdravotní pojišťovny.

## ZÁVĚREM

Zaměstnání ve zdravotním pojištění vzniká například i tehdy, pokud zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem jednodenní dohodu o provedení a příjem převyšší 10 000 Kč. Ve zdravotním pojištění pak platí tyto zásady:

- jelikož výší příjmu vzniklo ve zdravotním pojištění zaměstnání, pojistné se odvádí,
- vyměřovacím základem je skutečně dosažená částka příjmu převyšující 10 000 Kč, žádný dopočet a doplatek pojistného do minima se neprovádí, neboť výší příjmu je výrazně překročena poměrná část minima za jeden den trvání zaměstnání, což je hodnota 430,64 Kč, vypočtená jako  $[(1:31) \times 13\,350 \times 0,135]$ ,
- pro přihlášení zaměstnance na jeden den slouží ve zdravotním pojištění kód „Q“.

Kdyby byl pojištěnec registrován u zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů, musel by se na příslušný měsíc z této kategorie odhlásit. Pokud by již měl za takový měsíc zaplacené pojistné 1 803 Kč (od 1. ledna 2019), vznikl by mu nárok na vrácení této částky. ■

Autor článku je expert v oblasti zdravotního pojištění.

