



PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Ing. ANTONÍN DANĚK

Ve zdravotním pojištění je z hlediska placení pojistného a plnění oznamovací povinnosti rozhodující, zda zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem „klasickou“ pracovní smlouvu, nebo zda bude zaměstnanec pracovat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. V následujícím textu si v právních podmínkách roku 2019 i formou příkladů rozebereme postup zaměstnavatele v různých situacích.

PRACOVNÍ SMLOUVA

Podstatnou odlišností pracovní smlouvy od dohod je ve zdravotním pojištění skutečnost, že s ohledem na výši zúčtovaného hrubého příjmu zaměstnavatel nepřihlíží u pracovní smlouvy k rozhodným částkám „započitatelného příjmu“ 3 000 Kč (u dohody o pracovní činnosti), resp. 10 000 Kč, která naopak významně ovlivňuje placení pojistného u dohod o provedení práce. V případě pracovní smlouvy se pojistné odvádí z jakékoli výše zúčtovaného příjmu. Příjem na základě pracovní smlouvy, zdaňovaný podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, se vždy považuje z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnání, neboť zaměstnanci plynou příjmy ze závislé činnosti. Pojistné by se odvádělo ze skutečné výše zúčtovaného příjmu (tedy i nižšího než minimum 13 350 Kč) za předpokladu, že tento zaměstnanec:

- má současně příjmy z jiného zaměstnání, ve kterém je odváděno pojistné nejmeně z částky minimálního vyměřovacího základu 13 350 Kč, případně je v součtu příjmů této částky dosaženo nebo
- je současně OSVČ a platí od ledna 2019 měsíční zálohy nejmeně v částce 2 208 Kč.

Jestliže by nebyla splněna žádná z těchto podmínek, prováděl by zaměstnavatel při příjmu nižším než 13 350 Kč dopočet do minimálního vyměřovacího základu.

Pokud se však na zaměstnance nevztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minima ve smyslu ustanovení § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů (například u osob, za které je plátcem pojistného stát), odvádí se pojistné ze skutečné výše dosaženého příjmu za předpokladu, že příslušné skutečnosti trvají (ať už samostatně nebo bezprostředně na sebe navazující) po celý kalendářní měsíc.

Z obecného pohledu lze konstatovat, že u pracovního poměru (včetně pracovního poměru sjednaného podle cizích právních předpisů) se za den nástupu zaměstnance do zaměstnání považuje den, ve kterém zaměstnanec nastoupil do práce, a za den ukončení zaměstnání se považuje den skončení pracovního poměru.

V souladu s ustanovením § 34 odst. 1 písm. c) a § 36 zákoníku práce se v případě pracovního poměru považuje za den nástupu zaměstnance do zaměstnání den, který je takto uveden v pracovní smlouvě. Jelikož lze jako den nástupu do práce sjednat i den pracovního klidu, považuje se pro účely zdravotního pojištění za den nástupu za-

městnance do zaměstnání den vzniku pracovního poměru, uvedený v pracovní smlouvě, bez ohledu na to, jestli zaměstnanec do práce skutečně nastoupí či nikoli. To znamená, že například v případě sjednání pracovního poměru od 1. ledna 2019 vzniká účast na zdravotním pojištění tímto dnem a k tomuto datu přihlašuje zaměstnavatel zaměstnance v zákonné osmidenní lhůtě u zdravotní pojišťovny (tedy bez ohledu na to, že zaměstnanec fakticky začne pracovat až kterýkoli následující den).

I když skončí pracovní poměr kdykoli v průběhu kalendářního měsíce (tedy nejen k poslednímu dni takového měsíce), má pojištěnec vyřešen svůj pojistný vztah po celý kalendářní měsíc a za dny bez zaměstnání se zdravotní pojišťovně nic neoznamuje a ani nedoplácí.

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Osoba činná na základě dohody o pracovní činnosti se považuje ve zdravotním pojištění za zaměstnance tehdy, pokud dosáhne příjmu alespoň ve výši částky, která je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění, neboli dosáhne v kalendářním měsíci roku 2019 „započitatelného příjmu“ (vyměřovacího základu) nejméně 3 000 Kč. Dalšími osobami, na které se tyto podmínky vztahují, jsou členové družstev, kteří bez pracovněprávního vztahu k družstvu vykonávají pro družstvo práci (i funkci) a jsou jím za tuto práci odměňováni, a dobrovolní pracovníci pečovatelské služby.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti na období od 8. do 23. ledna 2019 (ve kterém i pracoval) s hrubým příjmem za odpracované dny ve výši 8 800 Kč. Pro zaměstnavatele platí povinnost dodržet při odvodu pojistného zákonné minimum.

Zúčtovaný příjem za rozhodné období kalendářního měsíce ledna zakládá svojí vyšší účast zaměstnance na zdravotním pojištění, z tohoto důvodu se tato osoba považuje ve zdravotním pojištění za zaměstnance. Na základě této skutečnosti zaměstnavatel přihlásí a odhlásí zaměstnance u jeho zdravotní pojišťovny k uvedeným datům a odvede pojistné ze skutečné výše zúčtovaného příjmu. Dopočet do poměrné částky minimálního vyměřovacího základu se neprovádí, jelikož příjem zaměstnance přesáhl za 16 kalendářních dnů trvání zaměstnání poměrnou část (PČ) minima, která se vypočte takto:

$$PČ = (16 : 31) \times 13\,350 = 6\,890,32 \text{ Kč}$$

Na základě takto sjednané dohody o pracovní činnosti má tato osoba v měsíci lednu vyřešen svůj pojistný vztah, byť dohoda trvala pouze po část kalendářního měsíce. Kdyby však zúčtovaný příjem nedosáhl v tomto měsíci 6 890,32 Kč, musel by být proveden dopočet a doplatek pojistného do vypočtené částky poměrného minima.

PŘÍKLAD 2

Pracovník, na kterého se stejně jako v předcházejícím příkladě vztahuje podmínka odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, uzavřel se zaměstna-





vatelem jako své jediné zaměstnání dohodu o pracovní činnosti na období od 2. ledna do 30. dubna 2019 s hrubým příjmem 7 000 Kč. V měsíci březnu však byl zaměstnanec nemocen a jeho příjem činil za tento měsíc pouze 2 900 Kč.

Zaměstnavatel provede dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu (v únoru a v dubnu), resp. do jeho poměrné části (v lednu). Protože příjem zaměstnance nedosáhl v měsíci březnu alespoň 3 000 Kč, použije zaměstnavatel ve vztahu ke zdravotní pojišťovně kód „0“ k datu 28. února, čímž jí oznámí, že tato osoba přestala být k tomuto datu pro účely placení pojistného na zdravotní pojištění zaměstnancem. V měsíci březnu si musí pojištěnec vyřešit svůj pojistný vztah (na což jej může zaměstnavatel upozornit), a to tím způsobem, že se například na tento měsíc přihlásí u své zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů a zaplatí pojistné v částce 1 803 Kč. Opětovně pak zaměstnavatel zaměstnance přihlásí u zdravotní pojišťovny k datu 1. dubna. Bývá-li výše zúčtovaného příjmu zaměstnavateli známa s určitým časovým odstupem (což jsou typicky tyto případy), plní oznamovací povinnost do osmi dnů ode dne skončení příslušného kalendářního měsíce – v tomto případě března, resp. dubna. Pokud by však byly zaměstnanci v měsíci březnu, byť jen po část měsíce, vypláceny dávky nemocenského pojištění, měl by v tomto měsíci svůj pojistný vztah vyřešen touto „státní“ kategorií (nutno dokladovat zdravotní pojišťovně) a nemusel by platit pojistné jako osoba bez zdanitelných příjmů.

SOUBĚŽNÉ PŘÍJMY

Je-li při souběhu zaměstnání s podnikáním vyměřovací základ zaměstnance alespoň na úrovni minimální mzdy 13 350 Kč a zaměstnání trvá celý kalendářní měsíc, přičemž zaměstnání je v daném souběhu hlavním zdrojem příjmů, nemusí pojištěnec jako OSVČ platit zálohy na pojistné a pojistné za rok 2019 doplatí jednorázovou úhradou v roce 2020 (do osmi dnů po podání Přehledu). Pojistné ze samostatné výdělečné činnosti se odvádí sazbou 13,5 % z 50 % skutečných příjmů po odpočtu výdajů, tedy bez nutnosti dodržení minima platného pro OSVČ.

Pokud je zaměstnanci pravidelně zúčtován příjem nižší než minimální mzda a samostatná činnost je hlavním zdrojem jeho příjmů, pak platí následující:

- tento zaměstnanec odvádí v roce 2019 ve své samostatné činnosti měsíční zálohy na pojistné alespoň v minimální zákonné výši 2 208 Kč. Pokud by tyto zálohy neplatil, musel by být v zaměstnání proveden dopočet do minimálního vyměřovacího základu a pojistné pak zaměstnavatelem odvedeno v částce 1 803 Kč.
- OSVČ zaměstnavateli formou čestného prohlášení dokládá, že jako OSVČ platí alespoň minimální zálohy. V zaměstnání nemusí být u pracovní smlouvy nebo u dohody dodrženo minimální vyměřovací základ, ale vyměřovacím základem je dosažený příjem.

Podotýkám, že pojištěnec musí být u zdravotní pojišťovny přihlášen jako OSVČ i v těch případech, kdy je jeho samostatná činnost vedlejším zdrojem jeho příjmů. Z titulu všech svých činností musí být občan pojištěn u jedné zdravotní pojišťovny.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Podmínkou pro přihlášení osoby jako zaměstnance a následnou úhradu pojistného podle zákona je výše příjmu přesahujícího na dohodu o provedení práce 10 000 Kč. Pokud tato podmínka splněna není, zaměstnavatel zdravotní pojištění takřkajíc „neřeší“. Specifikum představuje (obdobně jako u dohod o pracovní činnosti při příjmu pod 3 000 Kč) situace, kdy v případě trvajících dohod o provedení práce musí být při poklesu příjmu na částku 10 000 Kč a nižší zaměstnanec u zdravotní pojišťovny na příslušný kalendářní měsíc odhlášen. Rovněž tak musí zaměstnavatel vždy věnovat pozornost příjmu případně zúčtovanému po skončení takové dohody, která vyšší zúčtovaného příjmu založila (i nezaložila) účast na zdravotním pojištění

PŘÍKLAD 3

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o provedení práce od 2. ledna do 31. března 2019 s příjmem za měsíc leden 8 700 Kč, za měsíc únor 14 000 Kč a za měsíc březen 9 400 Kč.

Pouze v měsíci únoru zakládá zúčtovaný příjem svojí vyšší účast zaměstnance na zdravotním pojištění, neboli v tomto měsíci vzniká ve zdravotním pojištění zaměstnání. Z této skutečnosti vyplývá pro zaměstnavatele povinnost přihlásit zaměstnance u zdravotní pojišťovny k datu 1. února, odhlásit k datu 28. února a za únor odvést pojistné podle zákona, minimální vyměřovací základ je v únoru dodržen.

Do konce roku 2016 se zaměstnavatelé nezabývali problematikou minimálního vyměřovacího základu u dohody o provedení práce, popřípadě u více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele. Pokud takový příjem přesáhl 10 000 Kč, byl automaticky dodržen minimální vyměřovací základ. Naopak, při příjmu maximálně 10 000 Kč zaměstnání ve zdravotním pojištění nevzniklo a svůj pojistný vztah (pojištění u zdravotní pojišťovny) si řešil pojištěnec jiným způsobem.

Zvýšením minimální mzdy k 1. lednu 2017 na částku 11 000 Kč se tato situace změnila. Jestliže příjem na dohodu o provedení práce (resp. více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele) činí více než 10 000 Kč a méně než minimální mzda, provádí zaměstnavatel v roce 2019 dopočet a doplatek pojistného do zákonného minima 13 350 Kč při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc. Výjimkou jsou osoby nebo situace vyjmenované v ustanovení § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., kdy toto minimum nemusí být dodrženo, anebo když se minimum snižuje na poměrnou část dle § 3 odst. 9 téže právní normy.

PLNĚNÍ OZNAMOVACÍ POVINNOSTI U DOHOD

Jak u dohody o pracovní činnosti, tak u dohody o provedení práce přihlašuje zaměstnavatel zaměstnance u zdravotní pojišťovny ke dni, ve kterém poprvé po uzavření dohody začal vykonávat sjednanou práci, a odhlašuje dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána.

Upozorňuji, že ve zdravotním pojištění se pro účel vzniku zaměstnání počítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele. Zdůrazňuji, že po-





kud se jedná u téhož zaměstnavatele o stejný typ dohody, pak se sčítají všechny příjmy.

Pokud výše příjmu, zúčtovaná na základě dohody (resp. dohod) nezakládá účast na zdravotním pojištění, nepřihlašuje zaměstnavatel takového zaměstnance u jeho zdravotní pojišťovny a rovněž není povinen činit žádné další úkony. Za této situace si svůj pojistný vztah pro daný kalendářní měsíc řeší pojištěnec sám. ■

Autor článku je expert v oblasti zdravotního pojištění.

CIZINECKÁ POLICIE LONI V ČR ODHALILA NELEGÁLNÍ POBYT 4 992 LIDÍ

Nejčastěji to byli Ukrajinci, Moldavané a Vietnamci, kteří překročili povolenou dobu pobytu. Běženců, kteří využili Českou republiku jako tranzitní zemi, přibýlo loni meziročně o 19 na 191. Mířili převážně ze Slovenska většinou do Německa.

„Situace nelegální migrace v České republice je stabilizovaná a naše země není hlavní tranzitní ani cílovou zemí pro migrující cizince,“ uvedla mluvčí cizinecké policie Kateřina Rendlová. Počty migrantů se podle ní loni zásadně nelišily od předešlého roku.

Cizinců, kteří do Česka přijeli legálně, ale zůstali zde i po uplynutí povolené doby, loni cizinecká policie odhalila 4 653. Jde o velmi mírný meziroční nárůst o 165 lidí, podotkla Rendlová. Občanů Ukrajiny mezi nimi bylo 1 470, z Moldavska 567, z Vietnamu 312, lidí z Ruska 273 a z Uzbekistánu 157.

Čtyři z deseti nelegálně pobývajících cizinců policie našla v Praze a 18 procent na mezinárodních letištích. V počtu odhalených následoval Jihomoravský, Ústecký a Plzeňský kraj, jejich podíly už jsou pod deseti procenty. Zajištěných na letištích bylo 339, což byl proti roku 2017 nárůst o víc než třetinu.

Počet vydaných správních rozhodnutí kvůli nelegální práci se zvýšil o 384 na 3 495. Dohromady všech rozhodnutí bylo 5 713, z toho 3 889 vůči Ukrajincům a 900 vůči Moldavanům. „Moldavané nejvíce zneužívají bezvízového styku s Českou republikou a u občanů Ukrajiny stále převládá nelegální práce na polská pracovní víza,“ dodala mluvčí.

Počet lidí s padělanými či pozměněnými doklady v loňském roce klesl o 193 na 1 122, někteří z nich měli dokumentů víc. Předložených neregulérních dokladů tak bylo 1 383. Dlouhodobě jsou nejčastěji zneužívány doklady vydané Rumunskem, Českou republikou, Bulharskem, Litvou, Maďarskem, Itálií a Slovenskem. Prokázali se jimi hlavně lidé z Ukrajiny, Moldavska, České republiky, Albánie, Srbska, Vietnamu, Turecka a Sýrie.

Kvůli napomáhání k nelegální migraci loni česká policie vyšetřovala 36 lidí, nejčastěji občanů ČR. Ve 26 případech šlo o účelový sňatek, což bylo meziročně o devět víc. Byly zaznamenány dva případy účelového otcovství, pět případů se týkalo zprostředkování nelegálního překročení hranice (převaděčství) a tři případy pořízování falešných potvrzení potřebných k řízení o pobytu.