



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A ZVÝŠENÍ PLATEB ZA „STÁTNÍ POJIŠTĚNCE“ OD 1. LEDNA 2018

Ing. ANTONÍN DANĚK

Jedním z často diskutovaných témat ve zdravotnictví je zvýšení platby státu zdravotním pojišťovám za tzv. „státní pojištěnce“, tedy za osoby, za které stát podle zákona pojistné platí. Podle § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, patří mezi tyto osoby například nezaopatřené děti, poživatelé důchodů, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené, uchazeči o zaměstnání, evidovaní na úřadě práce, ale také třeba příjemci dávek nemocenského pojištění nebo osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi. Zvýšení této platby vždy představuje významné opatření, kterým lze podstatnou měrou pozitivně ovlivnit bilanční vyrovnanost systému veřejného zdravotního pojištění.

Ve smyslu ustanovení § 3c odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se nyní s účinností od 1. ledna 2018 zvyšuje vyměřovací základ pro platbu pojistného státem za „státní pojištěnce“ z částky 6 814 Kč, platné pro rok 2017, na **7 177 Kč**. Platba pojistného za osobu, za kterou stát pojistné platí, se od téhož data z částky 920 Kč zvyšuje na **969 Kč** měsíčně. To znamená, že za každou osobu, za kterou stát ve smyslu výše uvedeného ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb. pojistné platí, obdrží příslušná zdravotní pojišťovna od ledna 2018 (ve srovnání s rokem 2017) měsíčně navíc 49 Kč.

Jak se tato změna projeví u zaměstnavatelů (a zaměstnanců) v souvislosti s placením pojistného na zdravotní pojištění? Vyměřovací základ pro platbu pojistného státem je roven výši odpočtu od dosaženého příjmu u těch zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří mají ze zákona na uplatnění odpočtu nárok (viz dále).

PŮVODNÍ PODMÍNKY PRO UPLATNĚNÍ ODPOČTU

Od 1. ledna 1993, kdy začal v České republice fungovat systém veřejného zdravotního pojištění, mohli jak zaměstnavatelé (zaměstnanci), tak osoby samostatně výdělečně činné uplatňovat při placení pojistného na zdravotní pojištění odpočet od dosaženého příjmu. Od ledna 1993 činil 1 694 Kč měsíčně a postupem času se tato odečitatelná položka zvyšovala. Základní podmínkou pro uplatnění nároku na odpočet byla skutečnost, že zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná byli registrováni u své zdravotní pojišťovny v kategorii osob, za které platil pojistné stát, po celý kalendářní měsíc, přičemž tento nárok bylo možno uplatnit v příslušném kalendářním měsíci pouze jedenkrát, a to buď v zaměstnání (zaměstnáních), nebo v rámci samostatné výdělečné činnosti.

ZÁSADNÍ ZMĚNA

Vpravdě průlomovou změnu přinesl zákon č. 438/2004 Sb., který novelizoval mj. zákon č. 592/1992 Sb. S účinností od srpna 2004 byly odpočty zrušeny jak u zaměstnavatelů, tak u osob samostatně výdělečně činných, což znamená, že naposledy byl možno uplatnit odpočet u obou těchto skupin plátců pojistného za měsíc červenec 2004, tehdy v částce 3 520 Kč. Nadále však zůstalo v platnosti zvýhodnění, podle

kterého nemuseli (a dodnes nemusejí) zaměstnanci či podnikatelé, za které platí po celý kalendářní měsíc pojistné stát, dodržet minimální vyměřovací základ. Touto novelou nebyla dotčena povinnost zaměstnavatele oznamovat v zákonné osmidenní lhůtě zdravotní pojišťovně skutečnosti rozhodné pro vznik nebo zánik povinnosti státu platit za zaměstnance pojistné.

UPLATNĚNÍ ODPOČTU

Zákonem č. 123/2005 Sb., účinným od 30. března 2005, byla následně v § 3 zákona č. 592/1992 Sb. vloženým odstavcem č. 7 v omezeném rozsahu obnovena možnost uplatnění odpočtu od dosaženého příjmu, kdy při praktické aplikaci platné právní úpravy je v souvislosti s uplatňováním odpočtu zapotřebí respektovat následující:

- nárok na uplatnění odpočtu může použít pouze zaměstnavatel, zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců;
- u tohoto zaměstnavatele lze uplatnit nárok na odpočet jen v případě zaměstnané osoby, které byl přiznán invalidní důchod;
- odpočet je možné nárokovat i v případě, kdy uvedené skutečnosti netrvají po celý kalendářní měsíc.

Z výše uvedeného mj. vyplývá, že od ledna 2018 lze novou hodnotu odpočtu 7 177 Kč uplatnit pouze u poživatelů invalidního důchodu, a to jen u vybrané skupiny zaměstnavatelů.

SPLNĚNÍ ZÁKONNÝCH PODMÍNEK

Aby zaměstnavatel mohl zmíněný nárok na odpočet skutečně uplatnit, musí v některých měsících, kdy není dodržení podmínky 50 % zřejmé, vypočítat, zda jsou stanovené podmínky splněny. Pro tento účel se použije postup analogicky vycházející z vyhlášky č. 518/2004 Sb. pro výpočet čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců. V tomto případě však platí jedna důležitá zásada – vždy se pracuje s celkovým počtem zaměstnanců, nikoli jen se zaměstnanci registrovanými u příslušné zdravotní pojišťovny. Skutečné procento se v příslušném měsíci zjistí následujícím způsobem:

$$\text{Procento} = (B + C) \times 100 : (A + B + C)$$

kde

A = x/y přepočtený počet zaměstnanců bez zdravotního postižení

B = 3x/y přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobou s těžkým zdravotním postižením, tj. osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni – každý takový zaměstnanec se započítává třikrát (§ 12 vyhlášky č. 518/2004 a § 67 zákona č. 435/2004 Sb.)

C = x/y přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou orgánem sociálního zabezpečení uznáni invalidními v prvním nebo druhém stupni, a zaměstnanců, kteří byli rozhodnutím úřadu práce uznáni zdravotně znevýhodněnými

x počet skutečně odpracovaných hodin všech pracovníků patřících do příslušné skupiny, zvýšený o neodpracované hodiny:

- v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské;



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ



- v důsledku čerpání dovolené;
 - z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance;
 - z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy;
 - v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné;
- y celková stanovená pracovní doba bez svátků (v hodinách) připadající v daném měsíci na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou pracovní dobu

PŘÍKLAD

Zaměstnavatel zaměstnával v příslušném měsíci celkem 7 zaměstnanců, z toho 4 bez postižení na 8hodinový pracovní úvazek, 2 invalidní ve třetím stupni na 6hodinový úvazek a jednoho invalidního v prvním stupni taktéž na 6hodinový úvazek. Všichni svůj úvazek odpracovali. Stanovená pracovní doba činila v tomto měsíci 160 hodin za 20 pracovních dnů.

Výpočet:

$$A = x/y = 640 \text{ (tj. 4 zaměstnanci po 160 odpracovaných hodinách) : 160 = 4}$$

$$B = 3x/y = 720 \text{ (tj. 3 x 2 zaměstnanci po 120 odpracovaných hodinách) : 160 = 4,5}$$

$$C = x/y = 120 \text{ (tj. 1 zaměstnanec po 120 odpracovaných hodinách) : 160 = 0,75}$$

Poměr zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu zaměstnanců v % = $(B + C) \times 100 : (A + B + C) = (5,25 \times 100) : 9,25 = 56,75$

Výsledek – zaměstnavatel má nárok na uplatnění odpočtu.

VÝPOČET VÝŠE POJISTNÉHO

Celkem jednoznačný je výpočet výše pojistného za situace, kdy zaměstnavatel – splňující výše uvedenou podmínku – zaměstnává zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu po celý kalendářní měsíc. Pokud příjem takového zaměstnance nepřesáhne od ledna 2018 částku 7 177 Kč, neplatí pojistné ani zaměstnanec ani zaměstnavatel.

Zcela specificky však zaměstnavatel postupuje v případě, kdy je zaměstnanec poživitelem invalidního důchodu pouze po část daného kalendářního měsíce, tedy si ce s nárokem na odpočet, ovšem již s povinností zaměstnavatele přihlédnout k minimálnímu vyměřovacímu základu, tedy přesněji k jeho poměrné části. Při výpočtu výše pojistného v „okrajových“ měsících (tedy v těch měsících, kdy je zaměstnanec invalidní důchod přiznán nebo odejmut) je postup následující:

1. zaměstnavatel nejprve zjistí vyměřovací základ za příslušný kalendářní měsíc (tj. hrubý příjem minus odpočitatelná částka),
2. takto vypočtený vyměřovací základ porovná s poměrnou částí minimálního vyměřovacího základu, neboť minimální vyměřovací základ se krátí na poměrnou část podle počtu kalendářních dnů v případě, kdy zaměstnanec nebyl u zdravotní pojišťovny v kategorii osob, za které platí pojistné stát, po celý kalendářní měsíc,

3. je-li vyměřovací základ podle bodu 1 nižší než vyměřovací základ vypočtený v bodě 2, provede se prostřednictvím zaměstnavatele doplatek pojistného do poměrné části minimálního vyměřovacího základu.

ZAMĚSTNANEC S NÁROKEM NA ODPOČET

Zaměstnávání osob, u kterých existuje nárok na odpočet, má svá četná specifika, kdy zaměstnavatel musí respektovat například následující skutečnosti:

- vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je (při uplatnění odpočtu) dosažený hrubý příjem bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu 12 200 Kč (od 1. ledna 2018);
- v této souvislosti se také nebere ohled například na poskytnuté neplacené volno nebo na vykázanou neomluvenou absenci – tyto nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání již (od 1. ledna 2015) nehrají při stanovení vyměřovacího základu zaměstnance žádnou roli;
- plnění oznamovací povinnosti vůči zdravotní pojišťovně [neboli oznamování skutečností rozhodných pro platbu pojistného státem podle ustanovení § 10 odst. 1 písm. c) zákona č. 48/1997 Sb. – v tomto případě přiznání nebo odejmutí invalidního důchodu] zabezpečuje za tuto zaměstnanou osobu zaměstnavatel, jsou-li mu tyto skutečnosti známy. Obecně na zaměstnance přechází tato povinnost tehdy, pokud zaměstnavateli příslušnou skutečnost neoznámil nebo pokud zjistí, že změnu, kterou zaměstnavateli oznámil, zaměstnavatel zdravotní pojišťovně nesdělil.

DŮLEŽITÉ UPOZORNĚNÍ ZÁVĚREM

Zvýhodnění formou odpočtu se nevztahuje na žádné jiné zaměstnance, registrované u zdravotní pojišťovny jako osoby, za které platí pojistné stát, a tuto výhodu nemají ani OSVČ. ■

Autor článku je expert v oblasti zdravotního pojištění.

KNIHOVNIČKA

● PRACOVNÍ PRÁVO, 7. VYDÁNÍ

Bělina, Pichrt a kol.

Vydal C. H. Beck, 790 stran, 790 Kč

Sedmé, doplněné a přepracované vydání vysokoškolské učebnice se zabývá všemi podstatnými oblastmi pracovního práva a představuje teoretický základ oboru, který zajímá každého z nás.

Publikace reaguje především na skutečnost, že nabylo účinnosti několik závažných novel zákoníku práce a rovněž došlo k novele občanského zákoníku, která se značným způsobem dotýká problematiky svéprávnosti v oblasti pracovněprávních vztahů. Najdete v ní i související literaturu a judikaturu, nejen českých soudů, a podrobný věcný rejstřík.

Učebnice je určena především studentům, ale rovněž odborné veřejnosti, zaměstnavatelům, zaměstnancům a OSVČ.

