

KDYŽ DOHODA NEŘEŠÍ POJISTNÝ VZTAH

Ing. ANTONÍN DANĚK

Zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce řeší u pojištěnce jeho pojistný vztah, tedy pojištění u zdravotní pojišťovny, za podmínky, že je částkou zúčtovaného příjmu dosaženo v příslušném kalendářním měsíci hodnoty zakládající účast na nemocenském (a tedy i na zdravotním) pojištění. Pouze v těchto souvislostech, tedy co se týká částky příjmu, zůstala po datu 1. ledna 2008 v podstatě jediná návaznost zdravotního pojištění na nemocenském pojištění. Naopak třeba stanovení vyměřovacího základu zaměstnance se již nijak neodvíjí od jeho účasti na nemocenském pojištění a kupříkladu pro plnění oznamovací povinnosti má zdravotní pojištění svoji specifickou právní úpravu, stanovenou v § 8 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ještě podotýkám, že od 1. ledna 2015 se ve zdravotním pojištění pro účel vzniku zaměstnání sčítají příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele.

Pokud nemá pojištěnec řešené zdravotní pojištění zaměstnáním, v tomto případě prostřednictvím dohody o pracovní činnosti při příjmu alespoň 2 500 Kč nebo dohody o provedení práce s příjmem převyšujícím 10 000 Kč, přicházejí alternativně v úvahu tyto možnosti:

- 1) jiné zaměstnání, zakládající účast na zdravotním pojištění dle § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb.;
- 2) podnikání jako OSVČ ve smyslu ustanovení § 5 písm. b) stejné právní úpravy;
- 3) registrace v kategorii osob, za které platí pojistné stát podle § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb.

Není-li využita ani jedna z těchto tří možností, stává se pojištěnec na celý příslušný kalendářní měsíc osobou bez zdanitelných příjmů s povinností přihlásit se do této kategorie a zaplatit pojistné, což je v roce 2017 měsíčně částka 1 485 Kč. Od 1. ledna 2018 se tato platba zvyšuje na 1 647 Kč.

Podívejme se nyní formou příkladů či situací na variantu, kdy zaměstnání na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr účast na zdravotním pojištění nezajistí, včetně postupu zaměstnavatele, případně pojištěnce tak, aby byl dodržen zákon.

1. SITUACE

Příjem zaměstnance pracujícího na dohodu o provedení práce poklesl v některém kalendářním měsíci na 10 000 Kč, případně na nižší částku.

V takovém případě musí zaměstnavatel osobu jako zaměstnance na příslušný kalendářní měsíc odhlásit. Pokud toto odhlášení neprovede, i když reálně žádné pojistné neplatí, může pojištěnci vzniknout problém v tom smyslu, že se na tuto skutečnost přijde později (třeba kontrolou ze zdravotní pojišťovny), a pokud nemá dotyčná osoba řešeno zdravotní pojištění jiným relevantním způsobem, třeba souběžným zaměstnáním nebo registrací v kategorii osob, za které platí pojistné stát, bude po dodatečném odhlášení nucena zaplatit si pojistné jako již zmíněná osoba bez zdanitelných pří-





jmů, včetně penále. Přitom nesmíme zapomínat, že s účinností od 1. prosince 2011 se ve zdravotním pojištění vše řeší v rámci již desetileté promlčecí doby.

2. SITUACE

Příjem na dohodu o pracovní činnost nedosáhne 2 500 Kč nebo na dohodu o provedení práce nepřevyšší 10 000 Kč, ať už u jednoho zaměstnavatele nebo u více zaměstnavatelů.

Pro sčítání takových příjmů, tedy nezakládajících účast na zdravotním pojištění, není v právní úpravě zdravotního pojištění opora. Z titulu takového zaměstnání účast na zdravotním pojištění nevznikne, protože u žádné z dohod není dosaženo potřebné částky příjmu. Obdobně jako v předchozí situaci je ze strany zaměstnavatele vhodné či žádoucí, aby uvědomil pojištěnce (zaměstnance) o dané skutečnosti, případně mu naznačil možnosti řešení vzniklé situace.

3. SITUACE

Zaměstnanec pracuje u jednoho zaměstnavatele na základě dvou dohod o pracovní činnosti s příjmy 1 000 Kč a 1 400 Kč.

V tomto případě není důležité, jestli se v daném kalendářním měsíci jedná o dohodu uzavřenou takzvaně „za sebou“ nebo o dohody souběžně běžící, rozhodující je skutečnost, že ani v součtu příjmů není dosaženo částky 2 500 Kč, zakládající povinnost placení pojistného. Kdyby však úhrn příjmů činil alespoň 2 500 Kč a zaměstnanec by nepatřil mezi osoby vyjmenované v § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pro které neplatí minimální vyměřovací základ, musel by být zaměstnavatelem proveden dopočet a doplatek pojistného do zákonného minima.

4. SITUACE

Pojištěnec je zaměstnán u dvou zaměstnavatelů, u každého pracuje na dohodu o provedení práce s příjmy 8 000 Kč, resp. 6 000 Kč.

Protože ani v jednom zaměstnání nepřevyšil příjem na dohodu o provedení práce 10 000 Kč, nemá osoba daným stavem řešen svůj pojistný vztah a musí postupovat ve smyslu výše uvedeného. Tyto hodnoty nelze sečíst, jelikož nebyly zúčtovány u jednoho zaměstnavatele.

5. SITUACE

Příjem zaměstnance na dohodu o provedení práce činí v měsících lednu až dubnu 2017 pravidelně 8 000 Kč, pojištěnec si sám platí pojistné jako osoba bez zdanitelných příjmů v částce 1 485 Kč. Zaměstnavatel se tak problematikou placení pojistného a plnění ostatních zákonných povinností ve zdravotním pojištění nezabývá. Tento stav však změní odměna ve výši 4 000 Kč, zúčtovaná na základě této dohody do měsíce května.

Pro účel placení pojistného se odměna zúčtovaná po skončení dohody posuzuje společně s příjmem zúčtovaným v posledním kalendářním měsíci trvání dohody, v důsledku čehož úhrnná částka 12 000 Kč založí povinnost odvodu pojistného. V posledním kalendářním měsíci trvání dohody (v dubnu) vznikne zaměstnání s povinností zaměstnavatele přihlásit osobu jako zaměstnance kódem „P“ k 1. dubnu a odhlásit kódem „O“ k 30. dubnu za předpokladu, že zaměstnání trvalo celý kalendářní měsíc duben. Kdyby

zaměstnání skončilo například dne 20. dubna, použil by se kód „0“ k tomuto datu. Protože se tímto oznámením změnil v měsíci dubnu počet zaměstnanců, podá zaměstnavatel zdravotní pojišťovně opravný Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele, na kterém však pouze navýší počet zaměstnanců (o jednoho), úhrn vyměřovacích základů i částka pojistného za duben zůstanou beze změny. Odvod pojistného se dořeší při zúčtování mezd za měsíc květen odvodem pojistného z částky 12 000 Kč ve výši 1 620 Kč, a to v rámci hromadné platby pojistného za všechny zaměstnance. Do počtu zaměstnanců na Přehled za květen se tato osoba samozřejmě nezapočítává.

Pojistné placené pojištěncem jako osobou bez zdanitelných příjmů je v pořádku v měsících lednu až březnu. V měsíci dubnu však již nemůže být pojištěnec veden u zdravotní pojišťovny v této kategorii (stal se zaměstnancem), a pokud i za tento měsíc zaplatil příslušné pojistné, může s patřičným vysvětlením požádat zdravotní pojišťovnu o jeho vrácení, což tato učiní v rámci měsíční lhůty, pokud vůči plátcovi neevduje splatnou pohledávku. Určitě lze takové pojistné na účtu zdravotní pojišťovny ponechat do dalšího období v situaci, kdy pojištěnec přepokládá, že opět bude osobou bez zdanitelných příjmů

6. SITUACE

V případě, že zaměstnanec pracuje pouze na dohodu o pracovní činnosti a zaměstnavatel za něj odvádí pojistné na zdravotní pojištění z minimálního vyměřovacího základu, může uzavřít s tímto zaměstnancem „dohodu“ o tom, že v případě nulového příjmu (nebo příjmu nižšího než 2 500 Kč) odvede zdravotní pojištění z minimální mzdy za něj a příslušnou částku mu poté v měsících, kdy má na tuto dohodu o pracovní činnosti příjem, strhne. Je taková „dohoda“ mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem možná?

Máme-li důsledně ctít právní úpravu zdravotního pojištění, pak osoba není ve zdravotním pojištění na dohodu o pracovní činnosti zaměstnancem při příjmu nižším než 2 500 Kč [viz § 5 písm. a) bod 5 zákona č. 48/1997 Sb.] a tudíž musí být jako zaměstnanec na příslušný kalendářní měsíc odhlášena s tím, že si řeší svůj pojistný vztah jiným způsobem. Z uvedeného vyplývá, že uvažovaná dohoda není možná.

PŘIPOMENUTÍ ZÁVĚREM

Dohody o provedení práce v návaznosti na částku 10 000 Kč řeší zaměstnavatelé od 1. ledna 2012.

„Rozhodná částka“ 2 500 Kč vychází pro účely zdravotního pojištění z průměrné mzdy a její výše se v uplynulých letech vyvíjela následovně:

- 2 000 Kč v letech 2009–2011,
- 2 500 Kč od 1. ledna 2012.

Podle ustanovení § 5 písm. a) bodů 4. – 6. zákona č. 48/1997 Sb. vzniká v právních podmínkách roku 2017 při příjmu alespoň 2 500 Kč zaměstnání nejen u osoby pracující na dohodu o pracovní činnosti (popřípadě více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele), ale i u člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci (i funkci), za kterou je jím odměňován, a u dobrovolného pracovníka pečovatelské služby. ■

Autor článku je expert v oblasti zdravotního pojištění.

