

ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY A JEHO DOPADY – 1. ČÁST

Ing. ANTONÍN DANĚK

Minimální mzda představuje pro zdravotní pojištění významnou hodnotu, neboť od její výše se přímo odvíjí placení pojistného zaměstnavateli a osobami bez zdanitelných příjmů. Podívejme se nyní blíže na jednotlivé oblasti, ve kterých se u zaměstnavatele zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2017 projeví.

- a) **Při provádění dopočtu (a následného doplatku) pojistného do minimálního vyměřovacího základu u těch zaměstnanců, jejichž příjem je nižší než minimální mzda 11 000 Kč, přičemž zaměstnání trvá po celý kalendářní měsíc. To znamená, že se nejedná o zaměstnance, u kterých není stanoven minimální vyměřovací základ dle ustanovení § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb. Doplatek do minima platí standardně zaměstnanec.**

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec, na kterého se vztahuje ustanovení o povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, pracuje na zkrácený pracovní úvazek na základě pracovní smlouvy s příjmem 8 600 Kč. Současně má u téhož zaměstnavatele uzavřenu ještě dohodu o pracovní činnosti od 1. prosince 2016 do 31. ledna 2017, kde příjem v měsíci prosinci 2016 činí 2 500 Kč, avšak v lednu 2017 této částky nedosáhne.

Při řešení odvodu pojistného zaměstnavatelem vycházíme při tomto souběhu příjmů primárně ze skutečnosti, že:

- pro účely placení pojistného se každý pracovněprávní vztah posuzuje samostatně,
- se sčítají příjmy zakládající povinnost placení pojistného na zdravotní pojištění.

V měsíci prosinci tak bude vyměřovacím základem částka 11 100 Kč.

V měsíci lednu však pro účel placení pojistného přichází v úvahu pouze příjem z pracovního poměru, nikoli z dohody o pracovní činnosti. Při výpočtu výše pojistného postupuje zaměstnavatel následovně:

Ve vazbě na vyšší minimální mzdy od 1. ledna 2017 uhradí zaměstnanec a odvede zaměstnavatel doplatek pojistného ve výši 13,5 % z částky:

$$(11\ 000 - 8\ 600) \times 0,135 = 324 \text{ Kč}$$

Zaměstnavatel odvede celkové pojistné ve výši $0,135 \times 11\ 000 = 1\ 485$ Kč.

Zaměstnanci strhne z platu 1/3 pojistného ze skutečně dosaženého příjmu:

$$(8\ 600 \times 0,135) : 3 = 387 \text{ Kč}$$

a dále výše uvedený doplatek pojistného, tedy celkem $387 + 324 = 711$ Kč.

Ze svých prostředků pak zaměstnavatel zaplatí $1\ 485 - 711 = 774$ Kč.

Kdyby příjem na dohodu o pracovní činnosti činil i v lednu alespoň 2 500 Kč, oba příjmy by se sečetly, a jelikož by bylo úhrnou vyšší příjmů 11 100 Kč minima dosaženo, neprováděl by zaměstnavatel žádný dopočet.

- b) **Při provádění dopočtu a doplatku pojistného do minima, kdy doplatek hradí zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 207 až 209 zákoníku práce.**

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Za této situace přicházejí podle zákoníku práce v úvahu tři důvody:

- prostoje,
- nepříznivé povětrnostní vlivy,
- tzv. částečná nezaměstnanost – z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.

V následujícím příkladě hradí doplatek do minima zaměstnavatel podle § 209 odst. 1 ZP.

PŘÍKLAD 2

Hrubý příjem zaměstnance činí 12 000 Kč. Z důvodu výrazného poklesu odbytu se zaměstnavatel dohodl s odborovou organizací o poskytování náhrady mzdy od ledna 2017 ve výši 60 % průměrného výdělků. Z tohoto důvodu činí hrubá mzda zaměstnance 7 200 Kč.

Vztahuje-li se na zaměstnance povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, je postup zaměstnavatele následující:

Prostřednictvím zaměstnavatele se odvede doplatek pojistného ve výši 13,5 % z částky 3 800 Kč $(11\ 000 - 7\ 200) \times 0,135 = 513$ Kč (hradí dle výše uvedeného zaměstnavatel). Zaměstnavatel odvede pojistné v celkové výši $0,135 \times 11\ 000 = 1\ 485$ Kč.

Zaměstnanci strhne z platu 1/3 pojistného ze skutečně dosaženého příjmu

$$\frac{7\ 200 \times 0,135}{3} = 324 \text{ Kč,}$$

3

což představuje celkovou platbu zaměstnance.

Ze svých prostředků pak zaplatí zaměstnavatel 2/3 pojistného z hrubé mzdy 7 200 Kč, tj. 648 Kč a dále doplatek pojistného 513 Kč, tj. celkem **1 161 Kč**.

c) Při provádění dopočtu za situace, kdy má zaměstnanec více zaměstnavatelů.

- Jedná se o stav, kdy úhrn příjmů nedosahuje minima 11 000 Kč,
- dopočet a doplatek pojistného provádí ten zaměstnavatel, kterého zaměstnanec k tomuto účelu pověří, tato okolnost může případně být i součástí pracovní smlouvy, nemusí to nutně být zaměstnavatel s nejvyšším příjmem,
- zaměstnavatel provádějící dopočet musí mít k dispozici příjmy od dalšího zaměstnavatele/dalších zaměstnavatelů.

d) Při dopočtu do poměrné části minimálního vyměřovacího základu podle § 3 odst. 9 a odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb.

Minimální vyměřovací základ se snižuje na poměrnou část v těchto případech:

- a) zaměstnání netrvalo po celé rozhodné období kalendářního měsíce (zaměstnanec do zaměstnání nastoupil nebo jej ukončil v průběhu měsíce);
- b) zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci (např. nemoc);
- c) zaměstnanec se stal nebo přestal být v průběhu měsíce:
 - osobou, za kterou platí pojistné stát,
 - osobou s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, která je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P,
 - osobou, která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,
 - osobou, která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

PŘÍKLAD 3

Zaměstnanec pracující na zkrácený pracovní úvazek ukončil své jediné zaměstnání dne 20. ledna 2017 a za odpracované dny mu byl zúčtován hrubý příjem ve výši 8 250 Kč.

V tomto případě musí být pojistné na zdravotní pojištění odvedeno nikoliv z aktuální celkové výše minimální mzdy, nýbrž alespoň z poměrné části minimálního vyměřovacího základu v návaznosti na počet kalendářních dnů trvání zaměstnání v měsíci lednu 2017, kdy tato poměrná část minima činí 7 096,77 Kč $[(20 : 31) \times 11\ 000]$.

Vzhledem k tomu, že výši zúčtovaného příjmu je takto vypočtená poměrná část minimálního vyměřovacího základu překročena, je vyměřovacím základem zaměstnance za měsíc leden částka 8 250 Kč, dopočet do minima 11 000 Kč se v takových případech neprovádí.

e) Při řešení přečerpané dovolené (dny přečerpané dovolené se posuzují jako dny neplaceného volna).

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanec končí po dohodě pracovní poměr k 30. dubnu 2017, přičemž přečerpal zákonný nárok na dovolenou o deset dnů, za které byla zúčtována náhrada mzdy ve výši 5 400 Kč. Hrubý příjem za duben činí 17 000 Kč.

Dny přečerpané dovolené se vykazují jako dny neplaceného volna, za které se pojistné od 1. ledna 2015 již neplatí. Při výpočtu výše pojistného za měsíc duben zaměstnavatel odúčtuje pouze náhradu mzdy 5 400 Kč a odvede pojistné z vyměřovacího základu 11 600 Kč.

| | |
|---|------------------|
| Hrubá mzda | 17 000 Kč |
| <u>Náhrada mzdy za 10 dnů přečerpané dovolené</u> | <u>5 400 Kč</u> |
| Rozdíl | 11 600 Kč |

Kdyby byl výsledný příjem nižší než 11 000 Kč, provedl by zaměstnavatel za duben dopočet a doplatek pojistného do minima 11 000 Kč.

f) V případě poskytnutého neplaceného volna nebo při vykázané neomluvené absenci.

Jelikož se z důvodu těchto nepřítomností zaměstnance v zaměstnání již nenavýšuje jeho vyměřovací základ, je rozhodujícím parametrem právě minimální vyměřovací základ, resp. jeho poměrná část. Při řešení některých specifických situací postupuje zaměstnavatel takto:

PŘÍKLAD 5

Zaměstnanci bylo poskytnuto po celý kalendářní měsíc neplacené volno.

Zaměstnavatel odvede pojistné z částky minimálního vyměřovacího základu 11 000 Kč ve výši 1 485 Kč, kdy celou částku uhradí zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele dle § 3 odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb. To znamená, že zaměstnanec částku 1 485 Kč zaměstnavateli zaplatí (v hotovosti, převodem na účet) a zaměstnavatel ji pak odvede zdravotní pojišťovně v rámci hromadné platby za zaměstnance za příslušný kalendářní měsíc.

PŘÍKLAD 6

Pracovní poměr je se zaměstnancem ukončen k datu 4. ledna 2017, v měsíci lednu měl pouze neplacené volno.

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Zaměstnavatel musí při odvodu pojistného za měsíc leden dodržet poměrnou část minimálního vyměřovacího základu za celkem 4 kalendářní dny trvání zaměstnání v tomto měsíci, což se vypočte jako $(4 : 31) \times 11\,000 = 1\,419,35$ Kč,

kde

4 = počet kalendářních dnů trvání zaměstnání v měsíci lednu,

31 = počet kalendářních dnů v příslušném měsíci,

11 000 = výše minimální mzdy od 1. ledna 2017.

Pojistné z této poměrné části minima činí po zaokrouhlení 192 Kč $(0,135 \times 1\,419,35)$ a uhradí jej zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele.

V souvislosti s placením pojistného se identicky nahlíží na oblast neplaceného volna a neomluvené absence v tom smyslu, zda v těchto situacích (ne)musí být při odvodu pojistného dodrženo zákonné minimum.

g) Při neplatném rozvázání pracovního poměru.

Jestliže soud po přezkoumání zaměstnancem podané žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru rozhodl o nepřetržitém trvání pracovního poměru, pak zaměstnavatel:

- a) dodatečně (se zpětnou platností) přihlásí osobu jako zaměstnance;
- b) odvede standardním způsobem pojistné ze zúčtované náhrady mzdy;
- c) zajistí dodržení minimálního vyměřovacího základu za období neplatné výpovědi, tedy v těch měsících, na které zaměstnance dodatečně se zpětnou platností přihlašuje, s výjimkou osob, které:
 - nemusejí dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ ve smyslu ustanovení § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb.;
 - byly v uvedeném období zaměstnány v zaměstnání zakládajícím účast na zdravotním pojištění s příjmem alespoň na úrovni minimální mzdy;
 - po uvedené období podnikaly a platily si alespoň minimální zálohy jako OSVČ.

h) V případě tzv. nekolidujícího zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání, který nepobírá podporu v nezaměstnanosti, může současně vykonávat závislou činnost (pracovní poměr, služební poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce), pokud příjem za kalendářní měsíc nepřevyšší polovinu minimální mzdy, tj. od 1. ledna 2017 částku 5 500 Kč.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat osobu evidovanou na úřadě práce jako uchazeče o zaměstnání, oznamuje na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele zdravotní pojišťovně kódem „P“, že se přihlašuje k platbě pojistného za tohoto zaměstnance. Současně zaměstnavatel sděluje zdravotní pojišťovně skutečnost rozhodnou pro vznik povinnosti státu platit za tohoto zaměstnance pojistné, a to kódem „I“. K ukončení evidence uchazeče o zaměstnání na úřadě práce se pak používá kód „J“.

Naproti tomu není ve zdravotním pojištění přípustný souběh výkonu samostatné výdělečné činnosti a registrace uchazeče o zaměstnání.

i) U zaměstnání na dohodu o provedení práce.

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



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

řešil pojištěnec jiným způsobem. Podotýkám, že dohody o provedení práce řeší zaměstnavatelé ve zdravotním pojištění od 1. ledna 2012.

Zvýšením minimální mzdy k 1. lednu 2017 na částku 11 000 Kč se tato situace mění. 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 11 000 Kč, provádí zaměstnavatel příslušný dopočet do minima 11 000 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.

Kdyby dohoda o provedení práce trvala celý kalendářní měsíc a dosažený příjem by činil 10 400 Kč, neprováděl by zaměstnavatel dopočet do minima, ale pojistné by odvedl z částky 10 400 Kč například tehdy, kdyby:

- byla zaměstnancem osoba, za kterou je plátcem pojistného stát (resp. by pro tuto osobu neplatil minimální vyměřovací základ), nebo
- osoba současně pracovala u jiného zaměstnavatele, který by potvrzením doložil, že odvádí za zaměstnance pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu, nebo
- osoba pracující na dohodu o provedení práce současně podnikala a platila by alespoň minimální zálohy na pojistné jako OSVČ, což by zaměstnavateli dokladovala čestným prohlášením aj.

Důležité poznámky, týkající se odvodu pojistného v návaznosti na minimální vyměřovací základ zaměstnance:

- doplatek pojistného do povinné výše minima plně hradí prostřednictvím zaměstnavatele buď zaměstnanec, nebo sám zaměstnavatel – tuto částku pojistného nelze „klasicky“ dělit na jednu třetinu sraženou zaměstnanci a dvě třetiny placené zaměstnavatelem;
- má-li zaměstnanec v jednom zaměstnání nebo ve více zaměstnáních příjmy nižší než minimální mzda, pak se pro účel stanovení vyměřovacího základu (minimálního vyměřovacího základu) sčítají všechny příjmy, zakládající účast na zdravotním pojištění;
- v případě posuzování (sčítání) příjmů z více zaměstnání je nutná spolupráce příslušných zaměstnavatelů;
- odvod pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu musí být zabezpečen i v případech, kdy zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek;
- pokud se ze zákonných důvodů snižuje minimální vyměřovací základ zaměstnance na poměrnou část, musí být odvedeno pojistné z tohoto sníženého vyměřovacího základu, tedy i včetně případného doplatku do této poměrné části;
- doplatky do minimálního vyměřovacího základu, resp. do jeho poměrné části nemůže hradit sám pojištěnec, ty se platí zásadně prostřednictvím zaměstnavatele;
- jestliže se na zaměstnance naopak nevztahuje povinnost placení pojistného alespoň ze zákonného minima (viz osoby výše vyjmenované v § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb.), odvádí zaměstnavatel pojistné ze skutečné výše zúčtovaného příjmu bez ohledu na minimální mzdu, dobu trvání zaměstnání v příslušném kalendářním měsíci, případnou nemoc, vykázané neplacené volno apod. ■

Autor článku je expertem v oblasti zdravotního pojištění.

MINIMÁLNÍ MZDA SE OD 1. LEDNA 2017 ZVYŠUJE

Mgr. OLGA BÍČÁKOVÁ

Dnem 1. ledna 2017 nabude účinnosti nařízení vlády č. 336 /2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Nová právní úprava zvyšuje základní sazbu minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin **ze současných 9 900 Kč a u poživatelů invalidního důchodu ze současných 9 300 Kč na 11 000 Kč** a základní hodinovou sazbu **z 58,70 Kč a u poživatelů invalidního důchodu z 55,10 Kč na 66 Kč**. V návaznosti na to se valorizují i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, jimž je za práci poskytován plat. Úplně se zrušují nižší sazby minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu (PID) a **je stanovena jedna (základní) sazba minimální mzdy i shodné sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro všechny zaměstnance bez rozdílu.**

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací zařazených do 8 skupin a nově činí:

| Skupina prací | Nejnižší úroveň zaručené mzdy | |
|---------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | v Kč za hodinu (+ zvýšení/PID) | v Kč za měsíc (+ zvýšení /PID) |
| 1. | 66,00 (+ 7,3 Kč/+ 10,9 Kč) | 11 000 (+ 1 100 Kč/+ 1 700 Kč) |
| 2. | 72,90 (+ 8,1 Kč/+ 12,0 Kč) | 12 200 (+ 1 300 Kč/+ 1 900 Kč) |
| 3. | 80,50 (+ 8,9 Kč/+ 13,3 Kč) | 13 400 (+ 1 300 Kč/+ 2 100 Kč) |
| 4. | 88,80 (+ 9,8 Kč/+ 14,6 Kč) | 14 800 (+ 1 500 Kč/+ 2 300 Kč) |
| 5. | 98,10 (+ 10,9 Kč/+ 16,2 Kč) | 16 400 (+ 1 700 Kč/+ 2 600 Kč) |
| 6. | 108,30 (+ 12,0 Kč/+ 17,8 Kč) | 18 100 (+ 1 900 Kč/+ 2 800 Kč) |
| 7. | 119,60 (+ 13,3 Kč/+ 19,7 Kč) | 19 900 (+ 2 000 Kč/+ 3 100 Kč) |
| 8. | 132,00 (+ 14,6 Kč/+ 21,7 Kč) | 22 000 (+ 2 200 Kč/+ 3 400 Kč) |

