

MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ V SOUVISLOSTECH ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

Ing. ANTONÍN DANĚK

Mateřská a navazující rodičovská dovolená jsou obdobími nepřítomnosti zaměstnankyně (nebo zaměstnance) v práci, což je situace, kterou zaměstnavatel musí řešit jak z pohledu pracovněprávního, tak v oblasti sociálního či zdravotního pojištění. Zaměstnavatel jednak musí přemýšlet, jak dočasně nepřítomného zaměstnance nahradit, jednak nesmí zapomenout na možnosti a související zákonné povinnosti i ve zdravotním pojištění.

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Podle § 195 odst. 1 zákoníku práce přísluší mateřská dovolená zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě v délce 28 týdnů, případně 37 týdnů při porodu dvou a více dětí.

V průběhu mateřské dovolené zaměstnankyně většinou pobírá peněžitou pomoc v mateřství jako dávku nemocenského pojištění při splnění podmínek stanovených v § 32 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec pobírají peněžitou pomoc v mateřství a chtějí si příjem této dávky zachovat, nesmějí zároveň vykonávat práci, ze které jim dávka náleží. To znamená, že si nemohou přivydělávat prací, ze které se odvádělo pojistné na nemocenské pojištění a ze které se vypočítávala výše peněžitě pomoci v mateřství.

Zaměstnanci tak mohou v době pobírání peněžitě pomoci v mateřství vykonávat práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr anebo mohou se svým stávajícím zaměstnavatelem uzavřít další pracovní smlouvu, ovšem na jiný druh práce, než jaký mají ve sjednané pracovní smlouvě, ze které se odvádělo pojistné. Nic však nebrání tomu, aby uzavřeli pracovní smlouvu s jiným zaměstnavatelem.

Jinak také řečeno, v době poskytování peněžitě pomoci v mateřství lze konat práci v jiném právním vztahu, než ze kterého je peněžitá pomoc v mateřství vyplácena, anebo vykonávat takovou činnost, která nezakládá účast na nemocenském pojištění.

Naproti tomu osoby samostatně výdělečně činné nemohou po dobu pobírání peněžitě pomoci v mateřství vykonávat svoji podnikatelskou činnost; řešením pro ně je výkon samostatné výdělečné činnosti prostřednictvím svých zaměstnanců.

Z pohledu zdravotního pojištění se zaměstnavatelé setkávají s následujícími situacemi:

- žena nastupuje na mateřskou dovolenou,
- tuto dovolenou končí,
- v návaznosti na to čerpá rodičovskou dovolenou či pobírá rodičovský příspěvek.



PŘÍKLAD 1

Zaměstnankyně je nemocná od 1. dne kalendářního měsíce a 22. dne nastoupí na mateřskou dovolenou. Jaký bude její vyměřovací základ pro odvod pojistného za tento měsíc?

Vyměřovací základ bude nulový, neboli zaměstnavatel neodvede za tuto zaměstnankyni za příslušný kalendářní měsíc žádné pojistné. Obě skutečnosti, tedy jak nemoc, tak registrace v kategorii osob, za které hradí pojistné stát, snižují minimální vyměřovací základ zaměstnankyně na poměrnou část dle ustanovení § 3 odst. 9 písm. b) a c) zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a jelikož trvají nepřetržitě celý kalendářní měsíc, není důvod k odvodu pojistného. Zaměstnavatel nesmí opomenout oznámit zdravotní pojišťovně zaměstnankyně kódem „M“ počátek nároku na platbu pojistného státem ke dni nástupu na mateřskou dovolenou.

PŘÍKLAD 2

Žena ukončila mateřskou dovolenou (pobírání peněžité pomoci v mateřství) dne 8. června a plynule přechází na rodičovskou dovolenou.

Pokud je žena zaměstnána, oznamuje její nástup na mateřskou dovolenou kódem „M“ zaměstnavatel, v ostatních případech je její povinností sdělit zdravotní pojišťovně tuto změnu osobně. U každé „státní kategorie“ je nutno respektovat zákonnou osmidenň lůtu pro oznámení takové změny, neboť nedodržením lhůty, resp. neoznámením vzniku nároku na zařazení do této kategorie (případně jeho oznámením opožděně) přichází zdravotní pojišťovna měsíčně o pojistné, hrazené za každou takovou osobu ze státního rozpočtu, což je v roce 2016 částka 870 Kč, od ledna 2017 pak 920 Kč.

Pokud na období mateřské dovolené plynule (tj. bez přerušení) navazuje rodičovská dovolená nebo pobírání rodičovského příspěvku, nemusí zaměstnavatel zdravotní pojišťovně takovou skutečnost oznamovat, protože zaměstnankyně je již z dřívější doby přihlášená kódem „M“. V těchto případech se kód „U“ použije při skončení rodičovské dovolené nebo skončení pobírání rodičovského příspěvku podle toho, která kategorie bude ukončena později, neboť v obou případech je za ženu plátcem pojistného stát. Kdyby však došlo k přerušení těchto na sebe navazujících kategorií, které je zpravidla způsobeno čerpáním řádné dovolené, pak musí zaměstnavatel použít kód „U“ k oznámení ukončení mateřské dovolené a následně pak kód „M“, kterým oznámí opětovně zařazení ženy mezi osoby, za které platí pojistné stát.

Není-li žena zaměstnána, případně pokud zaměstnavatel příslušné skutečnosti řádně neoznámí anebo je zaměstnankyně zaměstnavateli nesdělí, pak je oznamuje zdravotní pojišťovně sama.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Při ukončení mateřské dovolené by měla zaměstnankyně oznámit zaměstnavateli úmysl čerpat rodičovskou dovolenou a sdělit její plánovanou délku. Pokud tak neučiní, vychází se z předpokladu, že bude pečovat o dítě do tří let jeho věku.

Pro zaměstnavatele je nejvýhodnější, když žena požádá o rodičovskou dovolenou v co možná nejdelší výměře, protože může na období její nepřítomnosti zaměstnat jiného pracovníka na dobu určitou. Kdyby se však žena chtěla vrátit do zaměstnání dříve,

než uplyne rodičovská dovolená, o kterou požádala, je na zaměstnavateli, zda takové žádosti vyhová. V tomto případě není právního nároku na dřívější přijetí zpět do práce.

Zaměstnankyně naopak může požádat o rodičovskou dovolenou kratší než tři roky, a poté se rozhodnout, zda do práce nastoupí nebo si ji prodlouží. Zaměstnavatel je totiž povinen poskytnout zaměstnankyni rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do tří let věku dítěte. To znamená, že zaměstnankyně může žádat o rodičovskou dovolenou i opakovaně.

Pro zaměstnankyně je výhodné požádat zaměstnavatele o čerpání řádné dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené (pokud právo na tuto dovolenou vznikne) a teprve po jejím vyčerpání nastoupit na rodičovskou dovolenou. Po dobu čerpání řádné dovolené lze zároveň pobírat rodičovský příspěvek.

RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství je rodičovský příspěvek dávkou státní sociální podpory a jeho vyplácení není podmíněno účastí na pojištění. Rodičovský příspěvek náleží po ukončení pobírání peněžité pomoci v mateřství, eventuálně od narození dítěte v případě, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec nemají na peněžitou pomoc v mateřství nárok.

Rodičovský příspěvek činí 220 000 Kč a vyplácí se nejdéle do 4 let věku dítěte.

Při pobírání rodičovského příspěvku není výdělečná činnost (zaměstnání nebo podnikání) omezena, na pobírání rodičovského příspěvku nemá vliv čerpání rodičovské dovolené.

Pro účel plnění oznamovací povinnosti ve zdravotním pojištění a placení pojistného musí mít zaměstnavatel k dispozici doklad o pobírání této dávky z Úřadu práce ČR.

PŘÍKLAD 3

Zaměstnankyně ukončila rodičovskou dovolenou dovršením tří let věku dítěte. Současně však ještě pobírá rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte. Jak se postupuje ve zdravotním pojištění z hlediska ukončení kategorie osoby, za kterou platí pojistné stát?

Osoba na rodičovské dovolené a příjemce rodičovského příspěvku jsou ve zdravotním pojištění kategoriemi, za které je plátcem pojistného stát. Lze říci, že při takovém souběhu oznámí zaměstnavatel zdravotní pojišťovně kódem „U“ ukončení té kategorie, která skončí později, v tomto případě ukončením pobírání rodičovského příspěvku. Kdyby došlo k situaci, že by osoba vyčerpala nárok na rodičovský příspěvek rychleji, třeba již za dva roky, pak by zaměstnavatel použil kód „O“ ke dni dovršení tří let věku dítěte, kdy končí i rodičovská dovolená, je-li o ni v takovém rozsahu žádáno.

NEPLACENÉ VOLNO PO SKONČENÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Může nastat i následující situace: žena na rodičovské dovolené je stále v pracovně-právním vztahu se svým zaměstnavatelem. Ukončením rodičovské dovolené a dovršením tří let věku dítěte měla žena v úmyslu nastoupit do zaměstnání, nicméně zaměstnavatel pro ni momentálně nemá pracovní uplatnění. Obě strany se dohodly na tom, že ženě bude poskytnuto neplacené volno s tím, že od určitého data do zaměstnání opět nastoupí.





Vzhledem k tomu, že byla ukončena rodičovská dovolená, oznámí zaměstnavatel tuto skutečnost zdravotní pojišťovně kódem „U“. V měsíci, ve kterém ještě rodičovská dovolená trvala (byť po část konkrétního měsíce) má žena svůj pojistný vztah vyřešen „státní kategorií“. Pro další postup se nabízí varianta, podle které může být žena zařazena u své zdravotní pojišťovny jako osoba celodenně osobně a řádně pečující o jedno dítě do sedmi let věku. Splňuje-li tato žena podmínky uvedené v ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) zákona č. 592/1992 Sb., vystaví zaměstnavateli v tomto duchu čestné prohlášení. Za této situace zaměstnavatel neřeší v období poskytnutého neplaceného volna odvod pojistného ve vazbě na minimální vyměřovací základ, resp. neplatí žádné pojistné. Čestné prohlášení zaměstnankyně si pro účely kontroly ze strany zdravotní pojišťovny založí ve své mzdové evidenci. V této souvislosti však zaměstnavatel nesmí opomenout přihlásit tuto zaměstnankyni kódem „L“ (zpravidla ke dni vystavení čestného prohlášení) a následně pak odhlásit kódem „T“ ke dni předcházejícímu dni, ve kterém zaměstnankyně opět začne pracovat. Prostřednictvím těchto dvou kódů zaměstnavatel vymezuje období, ve kterém za tuto zaměstnankyni nadále platí pojistné stát proto, že nemá žádné příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti.

Poznámka: Podotýkám, že ve fázi práce s kódy „M“, „U“, „L“ a „T“ zaměstnavatel již nepoužívá kód „P“, neboť osoba byla jako zaměstnanec přihlášena dnem nástupu do zaměstnání a pracovněprávní vztah nadále trvá.

MUŽI NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Zákonem č. 369/2011 Sb. došlo s účinností od 1. dubna 2012 ke změně v ustanovení § 7 odst. 1 písm. d) zákona č. 48/1997 Sb., kdy je stát od tohoto data plátcem pojistného za ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění. Tím došlo ve zdravotním pojištění ke zrovnoprávnění postavení mužů při rodičovské dovolené. Od uvedeného data je rovněž za muže na rodičovské dovolené plátcem pojistného stát, což znamená, že i v těchto případech používají zaměstnavatelé kódy „M“, resp. „U“.

VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO PLACENÍ POJISTNÉHO ZAMĚSTNAVATELEM

V případě, že jsou ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnány, vztahují se na ně při placení pojistného na zdravotní pojištění obecné podmínky jako na ostatní skupiny osob, za které je plátcem pojistného stát. To znamená, že zaměstnavatelé u nich nemohou uplatnit odpočet od dosaženého hrubého příjmu (s výjimkou uvedenou v ustanovení § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb. – zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců, přičemž odpočet lze uplatnit pouze u poživatelů invalidního důchodu), nicméně vyměřovacím základem pro placení pojistného je v tomto případě skutečný příjem bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu. ■

Autor článku je expertem v oblasti zdravotního pojištění.