

SOUBĚH ZAMĚŠTNÁNÍ S EVIDENCÍ NA ÚŘADĚ PRÁCE

Ing. ANTONÍN DANĚK

Právní úprava českého systému veřejného zdravotního pojištění nefunguje v našem ekonomicko-podnikatelském prostředí izolovaně, ale je navázána na spoustu dalších zákonných norem, kdy jednou z nich je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. S aplikací právních předpisů platných v oblasti zdravotního pojištění tak souvisí i znění ustanovení § 25 odst. 3 citovaného zákona o zaměstnanosti, kdy zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání:

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce ČR výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

Z pohledu zdravotního pojištění lze konstatovat, že v rámci tohoto přípustného souběhu kategorií zdravotního pojištění (zaměstnání a evidence uchazeče o zaměstnání) lze zaměstnávat osoby s příjmem do poloviny aktuální výše minimální mzdy, tedy v roce 2016 maximálně při příjmu 4 950 Kč. Naproti tomu není naopak možný souběh výkonu samostatné výdělečné činnosti s registrací podnikatele na úřadě práce.

FORMY PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Z hlediska placení pojistného je důležité, zda je sjednána pracovní smlouva, nebo zaměstnanec pracuje na základě dohod o pracích jdoucích mimo pracovní poměr, tedy podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Pracovní smlouva

V případě pracovní smlouvy jsou zaměstnanci zúčtovány příjmy ze závislé činnosti, zdaňované podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, takže povinnosti placení pojistného podléhají veškeré příjmy, tedy například i nižší než 2 500 Kč, což představuje z pohledu zdravotního pojištění podstatnou odlišnost od dohod o pracovní činnosti.

Dohoda o pracovní činnosti

Podmínky zaměstnávání na dohodu o pracovní činnosti jsou specifikovány v § 76 zákoníku práce. V souvislosti s placením pojistného a plněním oznamovací povinnosti



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

ve zdravotním pojištění platí, že pokud příjem zúčtovaný na základě dohody o pracovní činnosti nedosáhne za rozhodné období kalendářního měsíce částky 2 500 Kč, pak se tato osoba nepovažuje ve zdravotním pojištění za zaměstnance. Zaměstnavatel ze zúčtovaného příjmu nižšího než 2 500 Kč neodvádí pojistné a ani neplní oznamovací povinnost. Je však také pravdou, že takové zaměstnání neřeší v příslušném kalendářním měsíci pojistný vztah dané osoby, takže tato buď:

- musí mít jiné zaměstnání ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů nebo
- je ve zdravotním pojištění OSVČ s placením alespoň minimálních záloh v roce 2016 ve výši 1 823 Kč nebo
- je osobou, za kterou platí pojistné stát, tedy například uchazeč o zaměstnání.

Kdyby nebyla splněna žádná z těchto podmínek, stal by se pojištěnec na příslušný kalendářní měsíc osobou bez zdanitelných příjmů s povinností zaplatit v roce 2016 pojistné ve výši 1 337 Kč.

Dohoda o provedení práce

Lze konstatovat, že v případě dohody o provedení práce platí z pohledu zdravotního pojištění v podstatě obdobné podmínky, tedy taktéž v návaznosti na rozhodnou částku příjmu, kdy u dohody o provedení práce vzniká ve zdravotním pojištění zaměstnání při příjmu převyšujícím 10 000 Kč.

Poznámka k oběma dohodám:

Upozorňuji, že od data 1. ledna 2015 se ve zdravotním pojištění pro účel vzniku zaměstnání již sčítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele.

PLNĚNÍ OZNAMOVACÍ POVINNOSTI

V souvislosti s plněním oznamovací povinnosti v tzv. nekolidujícím zaměstnání oznamuje zaměstnavatel zdravotní pojišťovně na formuláři „Hromadné oznámení zaměstnavatele“ (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 této kategorie se pak používá kód „J“. Praktické použití těchto kódů je tedy následující:

- „I“ – použije se (vždy společně s kódem „P“) při přihlášení zaměstnance, který je současně uchazečem o zaměstnání;
- „J“ – použije se při skončení evidence uchazeče o zaměstnání.

Varianty, které mohou nastat:

- zaměstnanec skončí zaměstnání a zároveň je vyřazen z evidence uchazeče o zaměstnání: zaměstnavatel použije k příslušnému datu současně kódy „O“ a „J“,
- zaměstnanec skončí zaměstnání (resp. zanikne mu z titulu tohoto zaměstnání účast na zdravotním pojištění), nadále je však evidován jako uchazeč o zaměstnání: zaměstnavatel pouze oznámí zdravotní pojišťovně kódem „O“ ukončení zaměstnání,

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- zaměstnanec přestane být v průběhu zaměstnání evidován jako uchazeč o zaměstnání: zaměstnavatel oznámí zdravotní pojišťovně kódem „J“ ukončení evidence ve „státní kategorii“.

K PODPŮŘE SI JIŽ NELZE „PŘIVYDĚLAT“

Do konce roku 2010 si mohl uchazeč o zaměstnání výkonem činnosti na základě nekolidujícího pracovněprávního vztahu „přivydělat“ k podpoře v nezaměstnanosti, to znamená, že byl možný souběh pobírání příjmu z takového vztahu a podpory v nezaměstnanosti. Od 1. ledna 2011 však byla možnost legálního přivýdělků k podpoře v nezaměstnanosti v tzv. nekolidujícím zaměstnání zrušena. Podle ustanovení § 39 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb. nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, který ke dni, k němuž má být podpora přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3 cit. zákona.

Po dobu trvání nekolidujícího zaměstnání tedy nenáleží uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti. Doba, po kterou uchazeč o zaměstnání vykonává nekolidující zaměstnání a z tohoto důvodu mu není vyplácena podpora v nezaměstnanosti, se nezapočítává do podpůrčí doby a její běh se de facto přerušuje. Po ukončení nekolidujícího zaměstnání tak může být uchazeči o zaměstnání nadále vyplácena podpora v nezaměstnanosti.

Z uvedeného vyplývá, že nekolidující zaměstnání je vhodné zejména pro ty uchazeče o zaměstnání, kterým buď nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, nebo jim již uplynula podpůrčí doba pro její poskytování. Reálně se tak může stát tato činnost „ekonomicky nezajímavou“ neboli příjem na základě nekolidujícího zaměstnání může být nižší než podpora v nezaměstnanosti.

NEKOREKTNÍ JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE

Nastala situace, kdy zaměstnanec při nástupu do zaměstnání předložil zaměstnavateli doklad o evidenci na úřadě práce. Na základě této skutečnosti zaměstnavatel řádně použil pro splnění oznamovací povinnosti současně kódy „P“ a „I“ a odváděl pojistné ze skutečné výše zúčtovaného příjmu, která v žádném z měsíců nepřesáhla povolenou hranici poloviny minimální mzdy. Zaměstnanec však byl mezitím vyřazen z evidence na úřadě práce. Svému zaměstnavateli tuto skutečnost nesdělil a ten „v dobré víře“ nadále odváděl pojistné z dosažené výše příjmu. Tuto skutečnost zjistila zdravotní pojišťovna při kontrole. Protože zaměstnanec neměl nárok na zařazení do některé z jiných skupin osob, pro které minimum neplatí (a tudíž nastupovala pro zaměstnavatele povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu), doměřila zdravotní pojišťovna při kontrole dlužné pojistné včetně penále.

Jako vždy i v takovém případě platí, že zaměstnavatel musí mít průkazně zdokumentovány veškeré skutečnosti, které mají vliv na stanovení vyměřovacího základu, především pak v situacích, kdy nemusí při odvodu pojistného zákonné minimum dodržet. Kromě předložení dokladu o evidenci na úřadě práce bych v takovém případě doporučil písemné sdělení formou Čestného prohlášení, vystaveného zaměstnancem, dle vzoru:



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Čestné prohlášení

Čestně prohlašuji, že jsem od data registrován(a) na Úřadě práce ČR v jako uchazez o zaměstnání. V případě ukončení této evidence sdělím tuto skutečnost svému zaměstnavateli neprodleně, nejpozději pak do osmi dnů ode dne ukončení této evidence. Jsem si vědom(a) důsledků vyplývajících z neoznámení této skutečnosti svému zaměstnavateli.

Ve ... dne ...

.....
zaměstnanec

Pokud zaměstnavatel takovou skutečnost zjistí, musí za příslušné kalendářní měsíce, ve kterých nebyl dodržen minimální vyměřovací základ, resp. jeho poměrná část, dodatečně propočítat a odvést zdravotní pojišťovně pojistné a rovněž podat za tyto měsíce opravné Přehledy. Tento postup by nepoužil, kdyby zaměstnanec spadl do některé ze skupin osob, pro které neplatí minimální vyměřovací základ podle § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. ■

Autor článku je expertem v oblasti zdravotního pojištění.

DŮVODEM ROZDÍLU VE MZDÁCH ŽEN A MUŽŮ JE RODIČOVSTVÍ

Výsledky loňské studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy (CERGE-EI) ukázaly, že čím déle zůstávají matky na rodičovské dovolené, tím méně pak v budoucnu vydělávají. Každý rok pobytu doma s dítětem sníží příjem o 1,1 procenta.

Průměrná hrubá mzda dosahovala loni ve druhém čtvrtletí v Česku 26 287 korun. Medián – tedy střední hodnota – činil 22 230 korun. „Rozdíl v mediánu mezd mužů a žen roste po třicítce. Nejvyšší je mezi 35 a 39 lety,“ uvedla autorka studie Mariola Pytlíková.

Rozdíl mezi mediánem mezd žen a mužů mezi 25 a 29 lety činí 13 procent, od 30 do 34 let je to 23 procent a od 35 do 39 pak 32 procent. Pak se propast pomalu zmenšuje. Po padesátce odpovídá 22 procentům. Od počátku se liší ale už i hodinová mzda žen a mužů. Jejich mediánový rozdíl je také největší od 35 do 39 let, dosahuje 27 procent. „Rozdíly dokazují, že je jejich důvodem rodičovství,“ podotkla autorka studie. U bezdětných žen a mužů se totiž medián výdělku liší o 15 procent, u matek a otců s jedním dítětem o pětinu, u rodičů dvou dětí o 32 procent a u tří a více potomků o 36 procent. Pokud je nejmladšímu potomkovi od tří do pěti let, je medián mzdy žen o 39 procent nižší než u mužů. Jedním z důvodů nižších výdělků matek je menší počet odpracovaných hodin, dále nižší hodinová mzda žen. Roli hraje také přerušení kariéry kvůli dětem, menší praxe i to, že ženy pracují na nižších pozicích a v oborech s nižšími výdělky. Těmito faktory se dá podle autorky vysvětlit ale zhruba jen třetina rozdílu v příjmech mužů a žen. Za dvěma třetinami stojí přístup zaměstnavatelů i to, že se ženy tak dravě neprosazují a nedokážou si říct o vyšší plat. Podle zástupkyň společnosti Gender Studies, která si nechala studie od expertek vypracovat, hraje roli i diskriminace na pracovním trhu.