



## PLNÍTE SVÉ POVINNOSTI ŘÁDNĚ?

Ing. ANTONÍN DANĚK

Jedním ze základních práv a zároveň úředních povinností zdravotních pojišťoven je jejich právo provádět u plátců kontroly placení pojistného a plnění souvisejících zákonných povinností v oblasti zdravotního pojištění. Základním smyslem kontrolní činnosti je prověřit, zda jednotliví plátcí, především zaměstnavatelé, postupují v souladu s právní úpravou zdravotního pojištění.

### PŘÍJEM ZAMĚSTNANCE NIŽŠÍ NEŽ MINIMÁLNÍ MZDA

V tomto případě je zapotřebí být vždy velmi obezřetný, neboť zdravotní pojišťovny se v rámci výkonu své kontrolní činnosti hodně zaměřují i na to, zda je odvod pojistného z vyměřovacího základu nižšího než povinné minimum v pořádku či nikoli. Jestliže odvádíte zdravotní pojišťovně pojistné z vyměřovacího základu nižšího než minimální mzda, pak vždy musíte mít k dispozici doklad, který vás k takovému postupu opravňuje, a tento doklad předložíte i případné kontrole ze zdravotní pojišťovny.

Nespoléhejte například na to, že když vám jiný zaměstnavatel vystavil potvrzení o tom, že za zaměstnance odvádí pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu a vy tudíž u něj nemusíte tento minimální vyměřovací základ dodržet, že vám také oznámí třeba ukončení tohoto zaměstnání. I když by vám měl tuto důležitou skutečnost sdělit, může zapomenout, v mezidobí může dojít ke změně mzdové účetní apod. Konkrétně bych v takovém případě doporučil nechat si ještě od zaměstnance vystavit čestné prohlášení třeba tohoto znění:

*„Čestně prohlašuji, že pokud za mě nebude jiný zaměstnavatel odvádět pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu, oznámím tuto skutečnost svému zaměstnavateli do osmi dnů od data změny. Jsem si vědom toho, že neoznámením této skutečnosti může zaměstnavateli vzniknout škoda.“*

Jsou zkrátka situace, kdy je v zájmu zaměstnavatele potřebné (nebo alespoň velmi vhodné) zaangažovat i samotného zaměstnance, vysvětlit mu, oč se jedná, včetně případných důsledků, pokud by danou součinnost neposkytnul.

### ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

V rámci celého spektra řešené problematiky nemůže právní úprava zdravotního pojištění postihnout každou jednotlivost či specifickou situaci, proto si praxe musí v některých situacích vystačit s formou čestného prohlášení, vystaveného zaměstnancem (viz výše). Čestné prohlášení zpravidla představuje pro zaměstnance a zaměstnavatele určitou úlevu či zvýhodnění z finančního hlediska, povětšinou v tom smyslu, že u zaměstnance nemusí být dodržen při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ. Další pravdou je však také skutečnost, že pokud se podmínky deklarované v čestném prohlášení změny, pak má tato změna v podstatě vždy přímý dopad do placení pojistného zaměstnavatelem. Z tohoto důvodu doporučuji, aby v textu každého čestného prohlášení byla věta či zmínka o tom, že pokud dojde ke změně, oznámí zaměstnanec novou skutečnost zaměstnavateli do osmi dnů.

Na základě dlouholetých kontaktů s praxí doporučuji nechat si (kromě výše popísaného případu) vystavit čestné prohlášení například v těchto situacích:

- když v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání přijímáte zaměstnance současně evidovaného na úřadě práce jako uchazeče o zaměstnání. Jelikož příjem takto zaměstnané osoby může činit nanejvýš polovinu minimální mzdy, musí vás zaměstnanec informovat, pokud by byl z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen;
- když osoba splňuje (začne splňovat) podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku;
- když zaměstnanec s příjmem nižším než minimální mzda zároveň podniká (začne podnikat) a platí si alespoň minimální zálohy jako OSVČ.

Ve všech těchto situacích nemusí zaměstnavatel dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ, ale vyměřovacím základem je skutečně dosažený příjem, tedy v roce 2016 i částka nižší než 9 900 Kč. U těchto zaměstnaných osob se nebere v úvahu například rozsah pracovního úvazku, případná nemoc, neplacené volno, neomluvená absence apod.

Čestné prohlášení doporučuji i v případech, kdy máte v úmyslu zaměstnat osobu ze státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) nebo ze Švýcarska podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení včetně nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Pokud vám tato osoba formou čestného prohlášení potvrdí, že zaměstnání u vás jako českého zaměstnavatele bude jejím jediným zaměstnáním podle zmíněných koordinačních pravidel EU, pak na základě principu jednoho pojištění bude dotyčná osoba podléhat všem systémům sociálního zabezpečení (a tedy i zdravotního pojištění) v České republice.

## KATEGORIE OSOB, ZA KTERÉ PLATÍ POJISTNÉ STÁT

Pokud vám zaměstnanec oznámí vznik (nebo zánik) nároku na platbu pojistného státem, pak – na základě předloženého dokladu – neprodleně podejte prostřednictvím formuláře Hromadné oznámení zaměstnavatele příslušným kódem informaci zdravotní pojišťovně o dané skutečnosti. Obzvláště při vzniku nároku na tuto platbu má podaná informace pro zdravotní pojišťovnu zásadní význam, neboť oznámením této skutečnosti začíná zdravotní pojišťovna zaměstnance (pojištěnce) inkasovat za tuto osobu měsíční platby pojistného od státu, což je v roce 2016 částka 870 Kč. Pokud zdravotní pojišťovna tuto informaci nemá, pak o tyto platby nenávratně přichází, zpětně je nemůže obdržet.

Některá oznámení (třeba právě ta o „státní kategorii“) raději zasílejte doporučeně než obyčejně, jednoznačně průkazné je doručení dokladu elektronicky. Ptejte se v těchto věcech zaměstnanců, třebaže mnohé spousta věcí nezajímá, spíše obtěžuje. Vy však musíte mít k dispozici doklady, které potřebujete pro řádný výkon své činnosti, a v tomto směru je také zapotřebí působit na zaměstnance.

Pokud zaměstnanec takovou informaci svému zaměstnavateli nesdělí, pak tato povinnost ze zákona přechází na něj, to znamená, že on sám musí příslušné oznámení





učinit. Není-li občan zaměstnancem a kupříkladu podniká, nebo je osobou bez zdanitelných příjmů, musí do osmi dnů oznámit třeba přiznání některého z důchodů, zahájení studia, zahájení péče o závislou osobu apod.

Za porušení oznamovací povinnosti (tedy neoznámení nebo opožděné oznámení příslušné skutečnosti) hrozí zaměstnavateli pokuta až 200 000 Kč a pojištěnci až 10 000 Kč.

## ZAMĚŠTNANCI NA DOHODU

Zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr má svoje zvláštnosti, spočívající především ve skutečnosti, že vznik zaměstnání z pohledu zdravotního pojištění je vázán výhradně na výši dosaženého příjmu za rozhodné období kalendářního měsíce. To znamená, že pokud příjem zaměstnance nedosáhne rozhodné částky (u dohody o pracovní činnosti je nižší než 2 500 Kč nebo u dohody o provedení práce nepřevyšší 10 000 Kč, přičemž se od 1. ledna 2015 již sčítají příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele), pak zaměstnavatel:

- nepřihlašuje takovou osobu jako zaměstnance nebo
- v případě trvající dohody musí osobu jako zaměstnance na příslušný kalendářní měsíc (měsíce) odhlásit,

neboli v takových měsících neplní za osobu ve zdravotním pojištění žádné povinnosti.

Došlo k případům, kdy se zaměstnanec, značně zneklidněn, obrátil na zaměstnavatele, resp. na mzdovou účetní s tím, že ačkoliv je u nich zaměstnán na základě některé z dohod, obdržel od zdravotní pojišťovny vyrozumění, že má v jejím informačním systému vedené určité období pojištěním nepokryté. Svoji situaci u zdravotní pojišťovny si však musí primárně řešit pojištěnec sám, což znamená, že obracet se v dané věci na mzdovou účetní je nepatřičné.

Ve výše uvedených případech, tedy když v zaměstnání na dohodu účast na zdravotním pojištění nevzniká, doporučuji zaměstnavateli, aby vysvětlil zaměstnanci reálnou skutečnost a zdůraznil mu, že svoje zdravotní pojištění musí mít v pořádku. Nemá-li dotyčná osoba jiné zaměstnání nebo nepodniká-li jako OSVČ, pak se řeší zdravotní pojištění tím způsobem, že si pojištěnec na příslušný kalendářní měsíc či měsíce zaplatí pojistné jako osoba bez zdanitelných příjmů. V opačném případě mu vzniká dluh na pojistném včetně penále. Problém tohoto charakteru samozřejmě nevznikne u osob-zaměstnanců, pro které neplatí ve zdravotním pojištění minimální vyměřovací základ, například u uživatelů některého z důchodů.

## RADY ZÁVĚREM

I když máte mnoho zaměstnanců, a tudíž i mnoho povinností a starostí, buďte aktivní. Všimněte si jejich životních situací, pokuste se „mít je všestranně pod kontrolou“, přísně vyžadujte potřebné doklady a dokumenty a dotazujte se, neboť v konečné fázi jde o to, aby zdravotní pojišťovna nebyla zkrácena na svých oprávněných nárocích, za což pak někdo nese vinu – buď zaměstnavatel (nejčastěji mzdová účetní či personalista), nebo sám pojištěnec.

Raději mějte k jednotlivému případu dle okolností třeba i více dokladů, přece jen finální výstup (tedy buď správný, nebo chybný) se v konečné fázi vždy vyhodnocuje i podle toho, zda zaměstnavatel učinil z objektivního pohledu maximum možného. A pamatujte na nyní již velmi dlouhou desetiletou promlčecí dobu, v rámci které mohou zdravotní pojišťovny (ale i plátcí pojistného) svoje zákonné nároky uplatňovat. ■

Autor článku je expertem v oblasti zdravotního pojištění.

## SOCIÁLNÍ DÁVKY

### VÝPLATA RODIČOVSKÝCH PŘÍSPĚVKŮ DO ZAHRA NIČÍ

V EU už několik let platí nařízení, která mají zajistit, aby migrující osoba zaměstnaná ve více členských státech neztratila své nároky na sociální dávky z důvodu jiného občanství, bydliště či proto, že v žádném z nich nesplnila potřebnou dobu pojištění stanovenou předpisy příslušné země. Tato koordinační pravidla též umožňují výplatu dávek do jiného členského státu, než je stát, ve kterém nárok na dávku vznikl.

Primárně kompetentní k výplatě rodičovského příspěvku je vždy ten stát, ve kterém rodič pracoval. Tam by také měl podat žádost o jeho přiznání a výplatu. V případě, že rodiče žijí v České republice, mohou o dávku požádat i v ČR, přestože není primárně kompetentním státem k výplatě dávky. Úřad práce ČR tuto žádost postoupí příslušné zahraniční instituci současně se sdělením o jeho primární kompetenci na základě výdělečné činnosti klienta. Jakmile si rodiče podají žádost o rodičovský příspěvek v primárně kompetentním státě a se zahraničním úřadem spolupracují, měla by jim tamní příslušná instituce začít dávku vyplácet nejpozději do dvou kalendářních měsíců od postoupení žádosti. Pokud ÚP ČR obdrží informaci o nevyplácení dávky v zahraničí, odešle zahraniční instituci urgenci o její primární kompetenci. Teprve poté začne příspěvek vyplácet, na základě prozatímního rozhodnutí o použitelných pravidlech, sekundárně kompetentní stát, což je ČR. Rodič tedy nezůstane bez prostředků.

V případech, že rodič se zahraniční institucí nespolečně spolupracuje, ÚP ČR dávku prozatímně nevyplatí.

Pokud mají kompetentní instituce v jednotlivých zemích rozdílné názory na to, který stát má dávku vyplácet, přichází na řadu výplata dávek na základě prozatímního rozhodnutí. I v těchto případech by nemělo docházet k časové prodlevě přiznání rodinných dávek.

Lidé, kteří řeší problematické případy v rámci výplaty rodinných dávek podle koordinačních nařízení, mohou využít služby SOLVIT, kterou zřídila pro klienty Evropská komise.

Více na [http://ec.europa.eu/solvit/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/solvit/index_cs.htm).

