

MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ, ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Ing. ANTONÍN DANĚK

Ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. c) a d) zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je stát prostřednictvím státního rozpočtu České republiky plátcem pojistného za příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění. Pokud je osoba (muž nebo žena) zařazena u své zdravotní pojišťovny alespoň po část kalendářního měsíce v některé z těchto kategorií, má v příslušném měsíci z pohledu zdravotního pojištění vyřešen svůj pojistný vztah.

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Zákoník práce upravuje mateřskou dovolenou jako důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a stanoví její minimální i maximální délku včetně okamžiku nástupu této dovolené. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí žena žádat, postačí, když zaměstnavateli oznámí nástup dovolené na předepsaném tiskopise potvrzeném příslušným lékařem. Doba mateřské dovolené je dobou pracovního volna, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit. Nástup na mateřskou dovolenou nemůže zaměstnavatel nařídit, zaměstnankyně si ho určuje sama. Z pohledu zdravotního pojištění je zapotřebí vzít na vědomí, že na mateřské dovolené je pouze žena, neboť „státní kategorií“ je jednoznačně míněna žena na mateřské dovolené.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. U osoby samostatně výdělečně činné se navíc vyžaduje její účast na pojištění po dobu 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrní doby.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Zákoník práce hovoří v § 196 o tom, že k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Podle § 198 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnankyně i zaměstnanec oprávněni čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně, tedy oba mohou být zároveň osobou, za kterou platí pojistné stát.

O poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnankyně nebo zaměstnanec výslovně zaměstnavatele požádat. Forma žádosti není předepsána, ale jelikož se jedná o právní jednání, doporučuje se požádat písemně. Z podané žádosti musí jasně vyplynout, že je žádáno o poskytnutí rodičovské dovolené k péči o dítě a v jakém rozsahu je o tuto dobu žádáno. Není vyloučeno čerpání rodičovské dovolené opakovaně po částech, třeba po roce, a není ani stanovena minimální délka jednotlivých částí. Po do-



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

bu rodičovské dovolené nepřísluší náhrady mzdy, hmotné zabezpečení je řešeno formou poskytování rodičovského příspěvku podle zákona o státní sociální podpoře.

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. Tímto 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“.

RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Za osobu pobírající rodičovský příspěvek je stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění vždy, to znamená, že nerozhoduje časové období, po které je tento příspěvek čerpán. Pokud žena již nepobírá rodičovský příspěvek, ale nadále je na rodičovské dovolené, platí za ni pojistné stát.

Rodičovský příspěvek navazuje na peněžitou pomoc v mateřství, začíná se vyplácet po skončení mateřské dovolené (čerpání peněžité pomoci v mateřství). V případech, kdy rodiči nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, vyplácí se rodičovský příspěvek již od narození dítěte. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky nároku, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte. Nutno podotknout, že nárok na rodičovský příspěvek není podmíněn výkonem výdělečné činnosti a ani na ni nijak nenavazuje.

OSOBNÍ CELODENNÍ A ŘÁDNÁ PÉČE

Na období pobírání rodičovského příspěvku, resp. rodičovské dovolené může navazovat zařazení pojištěnce do kategorie osob celodenně osobně a řádně pečujících alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.

Podmínka celodenní osobní a řádné péče se považuje za splněnou jen tehdy, pokud:

- se jedná o osobní, řádnou a celodenní péči, tj. dítě není svěřeno do péče jiné osobě, třeba i z rodiny, nebo
- dítě není umístěno v zařízení s týdenním či celoročním pobytem, nebo
- dítě předškolního věku není umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která převyšuje 4 hodiny denně, nebo
- dítě plnící povinnou školní docházku není umístěno ve školním zařízení či jiném obdobném zařízení (například ve školní družině) po dobu přesahující návštěvu školy.

Taková osoba může být registrována v kategorii, za kterou platí pojistné stát, pouze v případě, kdy nemá příjem ze zaměstnání nebo ze své samostatné výdělečné činnosti. Pokud takový příjem vykazuje, stát pojistné neplatí, avšak při splnění zákonných podmínek má tato osoba zvýhodnění v tom smyslu, že pro ni neplatí minimální vyměřovací základ podle ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

POSTUPY VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

Nástup ženy na mateřskou dovolenou (tedy zařazení do kategorie osob, za které platí pojistné stát) oznamuje standardně její zaměstnavatel. Vždy je nutno respektovat zákonnou osmidenní lhůtu pro splnění této povinnosti. Za každou takovou osobu obdrží zdravotní pojišťovna v roce 2019 měsíčně platbu pojistného ve výši 1 018 Kč (13,5 % z částky 7 540 Kč). Nesplnění oznamovací povinnosti je porušením zákona a zdravotní pojišťovna může uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 200 000 Kč a pojištěnci až do výše 10 000 Kč. V důsledku nenahlášení této změny totiž přichází zdravotní pojišťovna opakovaně o platby pojistného od státu, které nelze nárokovat se zpětnou platností.

Pokud na období mateřské dovolené plynule (tj. bez přerušení) navazuje rodičovská dovolená, resp. pobírání rodičovského příspěvku, nemusí zaměstnavatel zdravotní pojišťovně tuto skutečnost oznamovat, neboť zaměstnankyně je již z dřívější doby přihlášená kódem „M“. Kód „U“ se použije při skončení rodičovské dovolené nebo skončením pobírání rodičovského příspěvku podle toho, která skutečnost bude ukončena později, neboť v obou případech je za ženu (nebo i muže) plátcem pojistného stát. Není-li žena zaměstnána, oznamuje ukončení příslušné kategorie zdravotní pojišťovně sama.

VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO PLACENÍ POJISTNÉHO ZAMĚSTNAVATELEM

V případě zaměstnání příjemce rodičovského příspěvku nebo osoby na rodičovské dovolené se na tuto osobu vztahují při placení pojistného na zdravotní pojištění obecné podmínky jako na ostatní skupiny osob, za které je plátcem pojistného stát. To znamená, že zaměstnavatelé nemohou u těchto osob uplatnit odpočet od dosaženého hrubého příjmu, ale vyměřovacím základem zaměstnance je v tomto případě skutečný příjem bez povinnosti dopočtu a doplatku pojistného do minimálního vyměřovacího základu. Výjimka (tj. možnost uplatnění odpočtu), uvedená v § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., platí pouze pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců, přičemž odpočet lze uplatnit pouze u poživatelů invalidního důchodu.

V následujícím textu se z pohledu zdravotního pojištění zaměříme v právních podmínkách roku 2019 na řešení zaměstnání a situací souvisejících právě s péčí o dítě.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnankyně je nemocná od 1. dne kalendářního měsíce a 20. dne nastoupí na mateřskou dovolenou. Jaký bude její vyměřovací základ pro odvod pojistného za tento měsíc?

Vyměřovací základ bude nulový (nebude-li do tohoto měsíce třeba zúčtována odměna), 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 § 3 odst. 9 písm. b) a c) zákona č. 592/1992 Sb. 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. Po dobu mateřské dovolené



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

(rodičovské dovolené, ev. pobírání rodičovského příspěvku) je žena nadále vedena jako zaměstnankyně, a proto ji zaměstnavatel započítává do celkového počtu zaměstnanců na Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele s nulovým vyměřovacím základem.

PŘÍKLAD 2

Žena na rodičovské dovolené byla v měsíci květnu zaměstnána u dvou zaměstnavatelů, u každého na základě dohody o pracovní činnosti. U zaměstnavatele A byla zaměstnána od 2. do 16. května a její hrubý příjem činil za tuto dobu 7 200 Kč. U zaměstnavatele B pak byla zaměstnána od 21. do 31. května. Ve dnech 24.–28. května byla nemocná a 31. května se do práce nedostavila, tudíž měla za tento den vykázanu neomluvenou absenci, zúčtovaný příjem za dobu výkonu práce u zaměstnavatele B představoval 3 150 Kč. Jak postupují oba zaměstnavatelé při placení pojistného a plnění dalších povinností?

Základní povinností každého zaměstnavatele je přihlásit a odhlásit tuto zaměstnankyni prostřednictvím kódů „P“ a „M“, resp. „O“ v zákonné osmidenní lhůtě proto, že výší příjmu (alespoň 3 000 Kč) vzniklo zaměstnání. Pro vznik účasti na zdravotním pojištění rozhoduje výhradně výše příjmu, není důležité, jak dlouho dohoda trvala. Za období bez zaměstnání (17.–20. května) nevyplývají pro žádného ze zaměstnavatelů ani pro pojištěnce jiné povinnosti.

V případě zaměstnávání osob, za které platí pojistné stát, je vyměřovacím základem dosažený příjem, a to bez ohledu na délku trvání zaměstnání v příslušném kalendářním měsíci, rozsah pracovního úvazku apod. Každý zaměstnavatel odvede celkové pojistné ve výši 13,5 % z dosaženého příjmu, tedy v částkách 972 Kč, resp. 426 Kč.

U neomluvené absence se i v případě zaměstnané ženy na rodičovské dovolené platilo pojistné pouze do konce roku 2014. Od 1. ledna 2015 již tato nepřítomnost zaměstnance v práci není důvodem pro navyšování vyměřovacího základu, takže bez ohledu na období trvání nemoci zaměstnankyně a vykázanou neomluvenou absenci odvede zaměstnavatel B pojistné standardním způsobem.

PŘÍKLAD 3

Zaměstnankyně ukončila rodičovskou dovolenou dnem 20. června. Poté čerpala nepřetržitě neplacené volno od 21. června do 7. července a od 8. července pak normálně nastoupila do práce s hrubým platem výrazně převyšujícím minimální mzdu. Jak má zaměstnavatel postupovat při odvodu pojistného v případě, když období čerpání neplaceného volna zasahuje do dvou kalendářních měsíců?

Z hlediska placení pojistného se v souvislosti s poskytnutím neplaceného volna postupuje následovně: v měsíci červnu musí být dodržena poměrná část minimálního vyměřovacího základu za 10 kalendářních dnů mimo evidenci ve „státní kategorii“ ve výši 4 450 Kč $[(10:30) \times 13\,350]$ s odvodem pojistného 601 Kč, placeného v plné výši zaměstnancem prostřednictvím zaměstnavatele.

V měsíci červenci bude odvedeno pojistné ze skutečně dosaženého příjmu bez ohledu na období trvání neplaceného volna nebo trvání výkonu práce v tomto měsíci.

Poznámka:

Žádné pojistné by nemuselo být za červen odvedeno tehdy, kdyby žena splňovala výše zmíněné podmínky celodenní osobní a řádné péče.

PŘÍKLAD 4

Žena vyčerpala rodičovský příspěvek a nadále je na rodičovské dovolené, pracovně-právní vztah trvá. Ukončením rodičovské dovolené a dovršením tří let věku dítěte měla žena v úmyslu nastoupit do zaměstnání, avšak zaměstnavatel pro ni momentálně nemá pracovní uplatnění. Mezi oběma stranami došlo k dohodě, kdy ženě bylo poskytnuto neplacené volno s tím, že od určitého data žena 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 tohoto měsíce) má žena v rámci zaměstnání vyřešen svůj pojistný vztah touto „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 citovaném ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) zákona č. 592/1992 Sb. (a nemá-li současně příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti), vystaví svému zaměstnavateli v tomto duchu čestné prohlášení, například tohoto znění:

Čestně prohlašuji, že splňuji podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku ve smyslu ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tudíž pro mě neplatí v zaměstnání minimální vyměřovací základ.

Dále prohlašuji, že nemám příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti, a na základě této skutečnosti je za mě plátcem pojistného stát podle § 7 odst. 1 písm. k) zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Změnu (zahájení zaměstnání nebo podnikání anebo změnu v podmínkách péče) oznámím zaměstnavateli do osmi dnů.

Ve dne

.....
Příjmení, jméno, adresa trvalého bydliště, podpis

Za této situace zaměstnavatel neřeší odvod pojistného ve vazbě na minimální vyměřovací základ, zkrátka se po dobu celoměsíčního neplaceného volna žádné pojistné neplatí. Čestné prohlášení zaměstnankyně si zaměstnavatel pro účely kontroly ze strany zdravotní pojišťovny založí ve své mzdové evidenci. V této souvislosti však zaměstnavatel nesmí opomenout přihlásit tuto zaměstnankyni jako „státního pojištěnce“ kódem „L“ (v podstatě ke dni vystavení čestného prohlášení) a následně pak odhlásit kódem „T“ ke dni předcházejícímu dni, ve kterém zaměstnankyně opět začne pracovat.

Kdyby však žena nebyla zaměstnána, musela by tuto skutečnost (tedy splnění podmínek celodenní osobní a řádné péče a případně příslušnou „státní kategorií“) oznámit zdravotní pojišťovně v zákonné osmidenní lhůtě sama, aby pojišťovna nepřicházela o pravidelnou platbu pojistného od státu.

Pokud by žena po skončení rodičovské dovolené:

- nebyla zaměstnána (resp. nesplňovala by zákonem stanovené podmínky celodenní osobní a řádné péče) a
- nepodnikala jako osoba samostatně výdělečně činná a ani
- neměla nárok na zařazení do žádné jiné „státní kategorie“,



musela by se sama přihlásit u zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů (v této kategorii musí být po dobu nejméně jednoho celého kalendářního měsíce) a platit měsíční pojistné v částce 1 803 Kč.

Pro úplnost dodávám, že ačkoliv hovořím v tomto příkladě výhradně o ženě (matce), může podmínky celodenní osobní a řádné péče splňovat podle zákona také otec nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

OTCOVSKÁ POPORODNÍ PÉČE

Za účelem uplatnění nároku na otcovskou poporodní péči žádá zaměstnanec zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené, proto zaměstnavatel oznámí zdravotní pojišťovně prostřednictvím kódů „M“ a „U“ počátek a konec této péče. Kdyby v souvislosti s otcovskou žádal zaměstnanec o neplacené volno, pak by zaměstnavatel kódy „M“ a „U“ nepoužil, pouze by řešil v daném kalendářním měsíci odvod pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, případně z jeho poměrné části. ■

Autor článku je expert v oblasti zdravotního pojištění.

NEJČASTĚJŠÍ PŘÍČINOU ZÁVAŽNÝCH ÚRAZŮ JE ŠPATNĚ ODHADNUTÉ RIZIKO

Podle zprávy o pracovní úrazovosti v České republice za rok 2018, kterou každoročně zpracovává Státní úřad inspekce práce, bylo v loňském roce evidováno 44 365 pracovních úrazů, z toho 1 149 závažných a 123 smrtelných. Smrtelných úrazů oproti předchozímu roku přibylo o 29 %.

Jaké příčiny závažných pracovních úrazů mají na svědomí pracovní neschopnost delší než 5 pracovních dní?

1. Špatně odhadnuté riziko

To je nejčastější příčina pracovního úrazu až v 63 % případů ve všech pracovních odvětvích a během loňského roku bylo špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko příčinou 35 521 úrazů, z toho 727 závažných a 76 smrtelných.

2. Nebezpečné pracovní postupy a způsoby práce

Ty zaviní 9 % pracovních úrazů. Celkem bylo takto způsobeno 927 pracovních úrazů, z toho 93 závažných a 8 smrtelných.

3. Nedostatečné osobní předpoklady k řádnému pracovnímu výkonu

To znamená, že pracovník se pro výkon práce celkově nehodil. Celkem tato příčina stojí za 4 598 pracovními úrazy, z toho 61 závažnými a 3 smrtelnými.

4. Nesprávná organizace práce

Ta zavinila v loňském roce celkem 39 pracovních úrazů, jejichž následky byly téměř ve všech případech fatální: závažných úrazů bylo způsobeno 35, z nich 6 smrtelných.

Dlouhodobá pracovní neschopnost může velmi zkomplikovat život nejen samotnému zaměstnanci, ale také jeho rodině, která je často na jeho příjmech závislá.