

DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2020

Ing. ANTONÍN DANĚK

V rámci rozhodného období kalendářního měsíce rozhoduje z hlediska účasti zaměstnance na zdravotním pojištění výhradně výše zúčtovaného hrubého příjmu bez ohledu na dobu trvání dohody o pracovní činnosti, problematika tzv. zaměstnání malého rozsahu se ve zdravotním pojištění neřeší. Pokud je však dohoda o pracovní činnosti jediným zdrojem příjmů zaměstnance, přičemž se na něj (a tedy i na zaměstnavatele–plátce pojistného) vztahuje povinnost dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ, musí zaměstnavatel zabezpečit odvod pojistného buď:

- alespoň z minimálního vyměřovacího základu 14 600 Kč v případě trvání dohody o pracovní činnosti po celý kalendářní měsíc, nebo
- nejméně z poměrné části tohoto zákonného minima v návaznosti na počet kalendářních dnů trvání příslušné skutečnosti ve smyslu ustanovení § 3 odst. 9 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, například tehdy, pokud zaměstnání netrvá celý kalendářní měsíc nebo je zaměstnanec po část měsíce nemocen,

v obou případech za podmínky, že příjem v tomto měsíci činí alespoň 3 000 Kč.

Naopak, ze skutečné výše zúčtovaného hrubého příjmu (tedy alespoň 3 000 Kč a současně nižšího než 14 600 Kč) odvede zaměstnavatel pojistné v těchto situacích:

- má k dispozici potvrzení od jiného zaměstnavatele, že tento za zaměstnance odvádí pojistné alespoň z minima 14 600 Kč (případně je v úhrnu příjmů od všech zaměstnavatelů částky 14 600 Kč dosaženo – nutno mezi zaměstnavateli navzájem dokladovat) nebo
- je zaměstnanec současně OSVČ a platí alespoň minimální zálohu 2 352 Kč, což zaměstnavateli dokládá čestným prohlášením, anebo
- zaměstnanec patří mezi osoby, pro které neplatí minimální vyměřovací základ podle § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., například se jedná o osoby, za které platí pojistné stát.

Z uvedeného vyplývá, že pro vznik zaměstnání ve zdravotním pojištění rozhoduje u dohody o pracovní činnosti výhradně výše zúčtovaného příjmu za rozhodné období kalendářního měsíce. Činí-li tento příjem alespoň 3 000 Kč (bez ohledu na délku trvání zaměstnání v daném kalendářním měsíci), stává se osoba ve zdravotním pojištění zaměstnancem s povinností zaměstnavatele přihlásit ji jako zaměstnance a platit pojistné podle zákona. Dohodu o pracovní činnosti lze sjednat i v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání, tedy s příjmem do poloviny minimální mzdy.

PŘIHLAŠOVÁNÍ A ODHLAŠOVÁNÍ OSOB JAKO ZAMĚSTNANCŮ

S účinností od 1. ledna 2008 má zdravotní pojištění specifickou právní úpravu, týkající se přihlašování a odhlašování zaměstnanců, zakotvenou v ustanovení § 8 odst. 2





zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, u dohod pak v písmenu d) tohoto ustanovení.

Zaměstnanec pracující na některou z dohod se přihlašuje u zdravotní pojišťovny ke dni, ve kterém poprvé po uzavření dohody začal vykonávat sjednanou práci, a odhláší je dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda sjednána. Pokud u jednoho zaměstnavatele na sebe dohody plynule navazují, pak zaměstnavatel zdravotní pojišťovně nic neoznamuje, neboť pracovněprávní vztah nadále běží, resp. není přerušen – třeba v situaci, kdy jedna dohoda o pracovní činnosti skončí dnem 31. ledna a další dohoda je uzavřena od 1. února za podmínky, že:

- zaměstnanec dne 1. února skutečně začne pracovat a
- příjem v každém z měsíců ledna i února činí alespoň 3 000 Kč.

Kdyby však zaměstnanec začal pracovat třeba až 4. února (i kdyby byla nová dohoda sjednána od 1. února), musel by zaměstnavatel použít kód „0“ k datu 31. ledna a poté kód „P“ k datu 4. února s tím, že by se mj. v únoru snížil minimální vyměřovací základ zaměstnance na poměrnou část 13 089,65 Kč $[(26 : 29) \times 14\,600]$, která musí být v únoru při odvodu pojistného dodržena. Jsou-li v jednom měsíci sjednány dvě dohody o pracovní činnosti takzvané „za sebou“, které z časového hlediska netrvají celý kalendářní měsíc, pak musí zaměstnavatel (při úhrnu příjmů alespoň 3 000 Kč) zaměstnance dvakrát přihlásit a odhlásit, do počtu zaměstnanců na Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele však započte tohoto zaměstnance jedenkrát.

ODHLÁŠENÍ/NEODHLÁŠENÍ ZAMĚSTNANCE

V případě trvajících dohod o pracovní činnosti a poklesu příjmu pod rozhodnou částku 3 000 Kč je zapotřebí osobu jako zaměstnance na příslušný kalendářní měsíc, případně měsíce, odhlásit. Pokud to zaměstnavatel neučiní, pak porušuje zákon (s možností zdravotní pojišťovny uložit pokutu až 200 000 Kč) a současně může způsobit problém i zaměstnanci, kdy dodatečným odhlášením nemusí mít tato osoba po období nejméně jednoho celého kalendářního měsíce řešen svůj pojistný vztah, a tudíž by byla zpětně povinna doplatit pojistné jako osoba bez zdanitelných příjmů včetně penále. Pokud tedy zaměstnavatel osobu jako zaměstnance na příslušný kalendářní měsíc odhláší, měl by v tomto směru informovat i samotného zaměstnance, že po určité období (minimálně jeden celý kalendářní měsíc) nemá řešené své zdravotní pojištění tímto zaměstnáním. Povinnost odhlásit zaměstnance platí i v případě osob, za které hradí pojistné stát, těm však výše popisovaný problém nevznikne.

Zaměstnanec se však neodhláší například tehdy, pokud jsou u jednoho zaměstnavatele současně sjednány dva pracovněprávní vztahy, kdy příjem na základě pracovní smlouvy trvale převyšuje minimální vyměřovací základ (anebo i když tohoto minima nedosahuje) a u souběžné dohody o pracovní činnosti je v některých měsících dosaženo příjmu nižšího než 3 000 Kč.

PŘÍJMY ZÚČTOVANÉ PO SKONČENÍ DOHODY

Zaměstnavatel musí věnovat pozornost i příjmům případně zúčtovaným na základě dohod po jejich skončení, přičemž se odlišně postupuje v situacích, kdy dohoda (více dohod) výší příjmu účast na zdravotním pojištění založila nebo nezaložila. Pokud při-

jem nezaložil účast na zdravotním pojištění, považuje se příjem zúčtovaný po skončení takové dohody (dohod) za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž dohoda skončila.

SOUBĚH S VÝKONEM SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

Při souběhu zaměstnání na základě dohody s podnikáním je důležité, kterou činnost pojištěnec považuje za hlavní zdroj svých příjmů. Pro určení, zda je příjem ze samostatné výdělečné činnosti hlavním nebo vedlejším zdrojem příjmů, je rozhodující písemné prohlášení. Toto prohlášení učiní pojištěnec jako OSVČ při zahájení podnikatelské činnosti a pak vždy v podávaném Přehledu o příjmech a výdajích za uplynulý kalendářní rok zatřetím těch měsíců, ve kterých pro OSVČ neplatil minimální vyměřovací základ.

Pojištěnec není jako OSVČ povinen platit zálohy v situaci, když je zároveň zaměstnancem (pracujícím na dohodu či dohody) a prohlásí, že samostatná výdělečná činnost není hlavním zdrojem jeho příjmů. Pojistné jako OSVČ pak zaplatí jednorázově do 8 dnů po dni, ve kterém podal, případně byl povinen podat, Přehled za předcházející kalendářní rok. Bude-li samostatná výdělečná činnost při souběhu se zaměstnáním hlavním zdrojem příjmů, musí OSVČ platit alespoň minimální zálohy, což je v roce 2020 měsíčně částka 2 352 Kč, a u příslušné dohody pak nemusí v daném souběhu dodržet minimální vyměřovací základ.

JAK ŘEŠIT NĚKTERÉ SITUACE

Podívejme se nyní blíže na řešení situací vzniklých při zaměstnávání na dohodu o pracovní činnosti v právních podmínkách roku 2020.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec pracuje na dohodu o pracovní činnosti od 2. ledna do 15. dubna s příjmem převyšujícím v každém z těchto měsíců aktuální výši minimálního vyměřovacího základu. Výjimkou je pouze měsíc březen, ve kterém zaměstnanec onemocní a dosažený příjem činí 2 880 Kč.

Zaměstnavatel přihlásí zaměstnance u zdravotní pojišťovny k datu 2. ledna a odvádí pojistné z dosaženého příjmu. Protože zaměstnanci v měsíci březnu nevznikne z titulu výše zúčtovaného příjmu zaměstnání, odhlásí ho zaměstnavatel u zdravotní pojišťovny ke dni 29. února a opětovně jej přihlásí k datu 1. dubna. V souvislosti s ukončením dohody použije kód „0“ s datem 15. dubna.

Na základě této situace nemá osoba v měsíci březnu řešen ve zdravotním pojištění svůj pojistný vztah, proto musí být v tomto měsíci registrována u zdravotní pojišťovny buď jako:

- zaměstnanec v jiném zaměstnání, zakládajícím účast na zdravotním pojištění, nebo
- osoba samostatně výdělečně činná s placením alespoň minimálních záloh 2 352 Kč, nebo
- osoba, za kterou platí pojistné stát (například poživatel některého z důchodů).

Není-li splněna ani jedna z těchto tří možností, stává se pojištěnec na měsíc březen osobou bez zdanitelných příjmů s povinností přihlásit se u zdravotní pojišťovny





a zaplatit pojistné v částce 1 971 Kč. Kdyby však zaměstnanec začal v měsíci březnu pobírat nemocenské dávky (od 15. kalendářního dne trvání nemoci) a dokladoval by tuto skutečnost zdravotní pojišťovně, ta by jej od uvedeného data zaevidovala jako příjemce dávek nemocenského pojištění, což je ve zdravotním pojištění kategorii osob, za které platí pojistné stát. Za této situace by pojištěnec nemusel platit pojistné jako osoba bez zdanitelných příjmů, resp. nemohl by být v měsíci březnu evidován u zdravotní pojišťovny v této kategorii proto, že po část měsíce trvala „státní kategorie“.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnanec pracuje v roce 2020 u dvou zaměstnavatelů, u každého z nich na dobu o pracovní činnosti. U jednoho zaměstnavatele činí příjem 8 000 Kč, u druhého 9 000 Kč. U zaměstnavatele s nižším příjmem je dohoda ukončena k datu 31. března. Na zaměstnance se vztahuje povinnost dodržet při placení pojistného zákonné minimum.

Do března nemusel žádný ze zaměstnavatelů provádět dopočet, neboť v úhrnu dosažených příjmů byla částka minima 14 600 Kč překročena. Aby mohl každý ze zaměstnavatelů odvádět pojistné ze skutečné výše příjmu, museli si tito zaměstnavatelé tuto výši navzájem průběžně dokladovat a takový doklad se předkládá i případné kontrole ze zdravotní pojišťovny.

Ukončení jedné z dohod staví druhého zaměstnavatele před povinnost zabezpečit od dubna odvod pojistného z minimálního vyměřovacího základu 14 600 Kč, což představuje provedení dopočtu a doplatku pojistného podle § 3 odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb.

PŘÍKLAD 3

Dne 16. ledna 2020 nastoupila zaměstnankyně, která pobírá rodičovský příspěvek, na dobu o pracovní činnosti na dobu určitou do 31. března 2020 s příjmy převyšujícími v měsících leden–březen 3 000 Kč. Zaměstnavatel ji přihlásil u zdravotní pojišťovny k datu 16. ledna prostřednictvím kódů „P“ a „M“. Při odhlášení k 31. březnu byl použit pouze kód „O“. Znovu nastoupí do pracovního poměru 1. června 2020. Má zaměstnavatel použít při přihlášení opět kódy „P“ a „M“, nebo postačí už pouze kód „P“?

Při řešení prvního zaměstnání na dobu o pracovní činnosti je použitý postup správný, v souvislosti se skončením zaměstnání byl použit pouze kód „O“, neboť státní kategorie pobírání rodičovského příspěvku nadále trvala. Zda k datu 1. června 2020 použít kromě kódu „P“ i kód „M“, to bude záležet na tom, jestli žena rodičovský příspěvek nadále pobírá. Pokud ano, pak zaměstnavatel musí podle zákona kód „M“ použít [§ 10 odst. 1 písm. c) zákona č. 48/1997 Sb.], i když se to může na první pohled jevit jako nadbytečné. Tuto skutečnost, tedy trvající pobírání rodičovského příspěvku, musí zaměstnankyně zaměstnavateli dokladovat. Mezitím mohlo dojít k situaci, kdy by bylo pobírání rodičovského příspěvku ukončeno – v tomto případě by však bylo povinností ženy oznámit tuto skutečnost zdravotní pojišťovně osobně (v období 1. dubna – 31. května nebyla zaměstnána).

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanec pracoval v roce 2019 formou dohody o pracovní činnosti s pravidelným měsíčním hrubým příjmem 12 000 Kč. Vzhledem k tomu, že se na něj vztahovala povin-

nost dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ, prováděl zaměstnavatel dopočet do minima 13 350 Kč. Dohoda skončila k 31. prosinci 2019 a byla za stejných podmínek obnovena v měsíci lednu, ve kterém však zaměstnanec z důvodu nemoci nedosáhl vyměřovacího základu 3 000 Kč. V únoru již příjem činil 8 600 Kč a zaměstnanci byl od 11. února 2020 přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně.

V průběhu roku 2019 prováděl zaměstnavatel dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu podle ustanovení § 3 odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb. s tím, že doplatek pojistného ve výši 183 Kč (13,5 % z rozdílové částky 1 350 Kč) platil prostřednictvím zaměstnavatele zaměstnanec. Tento doplatek by hradil zaměstnavatel pouze v případech, kdyby byl vyměřovací základ nižší než zákonné minimum zapříčiněn překážkami v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 až 209 zákoníku práce. Odhlášení zaměstnance proběhlo k datu 31. prosince 2019.

Protože vyměřovací základ za měsíc leden nedosáhl částky 3 000 Kč, byť byla dohoda o pracovní činnosti v průběhu měsíce ledna 2020 obnovena, provede zaměstnavatel přihlášení zaměstnance kódem „P“ k datu 1. února 2020, tedy k 1. dni kalendářního měsíce, ve kterém bylo příjmu alespoň 3 000 Kč dosaženo, čímž vzniklo z pohledu zdravotního pojištění zaměstnání. V měsíci lednu si musí pojištěnec vyřešit svůj pojistný vztah nejspíše tím způsobem, že se přihlásí u zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů a zaplatí pojistné 1 971 Kč. Na tento postup může zaměstnavatel zaměstnance případně upozornit. V souvislosti s přiznáním důchodu k 11. únoru 2020 použije zaměstnavatel kód „D“, kterým oznámí zdravotní pojišťovně, že od tohoto data je za zaměstnanou osobu plátcem pojistného stát. S ohledem na tuto novou okolnost nebude zaměstnavatel provádět v měsíci únoru dopočet do minima 14 600 Kč. Dosaženou výší příjmu 8 600 Kč je zajištěn odvod pojistného alespoň z poměrné části minimálního vyměřovacího základu za dobu celkem 10 kalendářních dnů, kdy tento zaměstnanec nebyl u zdravotní pojišťovny ve „státní kategorii“. Tato poměrná část minima činí 5 034,48 Kč a vypočte se jako $[(10 : 29) \times 14 600]$. V dalších měsících, resp. po dobu pobírání důchodu, bude vyměřovacím základem zaměstnance dosažená částka příjmu, tedy i nižší než 14 600 Kč.

PRACOVNÍ SMLOUVA

Podstatnou odlišností pracovní smlouvy a dohod je pro zaměstnavatele ve zdravotním pojištění skutečnost, že s ohledem na výši zúčtovaného hrubého příjmu zaměstnavatel nepřihlíží u pracovní smlouvy například k rozhodné částce 3 000 Kč, ale pojistné odvádí i tehdy, kdy příjem – vyměřovací základ – této výše nedosahuje. Příjem na základě pracovní smlouvy, byť i nižší než 3 000 Kč, se vždy považuje z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnání, neboť zaměstnanci plynou příjmy ze závislé činnosti zdaňované podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, případně i s potřebou provedení dopočtu a doplatku pojistného do minimálního vyměřovacího základu, eventuálně do jeho poměrné části.

Autor článku je expert v oblasti zdravotního pojištění.

