

**P
O
R
A
D
C
E**

2

2025
30. ročník



**ZDRAVOTNÍ
POJIŠTĚNÍ
REZERVY**
zákony s komentáři
stavební právo - změny
zákoník práce - novela



Připravujeme

■ Insolvenční zákon s komentářem

Insolvenční zákon řeší úpadek a hrozící úpadek dlužníka soudním řízením některým ze stanovených způsobů tak, aby došlo k uspořádání majetkových vztahů k osobám dotčeným dlužnickým úpadkem nebo hrozícím úpadkem a k co nejvyššímu a zásadně poměrnému uspokojení dlužnickových věřitelů. Dále také upravuje oddlužení dlužníka.



■ Zákoník práce s komentářem

Novela zákoníku práce přinesla zásadní změny do mzdově-právní oblasti s účinností od 1. srpna 2024. S účinností od 1. ledna 2025 přináší do oblasti pracovní doby flexibilní prvky a řadu ustanovení uvolňuje. Novela upravila i problematiku dovolených.



PORADCE

30. ročník – 2025/2

legislativa

■ ZÁKON O POJISTNÉM NA VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Zákon č. 592/1992 Sb. s komentářem.2

ING. ANTONÍN DANĚK

■ ZÁKON O REZERVÁCH PRO ZJIŠ- TĚNÍ ZÁKLADU DANĚ Z PŘÍJMŮ

Zákon č. 593/1992 s komentářem2

MGR. PETR TARANDA

téma

■ Další novely stavebního zákona 184

JUDR. JIŘÍ PLOŠ

poradenství

DANĚ A ÚČETNICTVÍ

■ Daňové zálužnosti finančního leasingu 201

ING. IVAN MACHÁČEK

■ Spolupráce osob s úsporou daně a pojistného na sociální pojištění. 214

ING. IVAN MACHÁČEK

■ Nová výstavba staveb pro bydlení 223

ING. ZDENĚK KUNEŠ

■ Uplatnění správné sazby DPH u stavebních oprav. 229

ING. ZDENĚK KUNEŠ

PERSONALISTIKA A MZDY

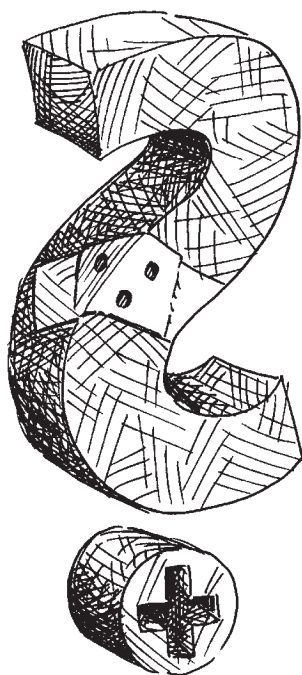
■ Zákoník práce – novela. 237

JUDR. EVA DANDOVÁ

Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Zákon č. 592/1992 Sb.
s komentářem

Ing. Antonín Daněk



Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění dlouhodobě určuje způsob placení pojistného na zdravotní pojištění jednotlivými skupinami plátců a představuje tak základní právní normu, která je klíčová pro příjmovou stránku systému. Jinak také řečeno, povinností všech zdravotních pojišťoven je důslednou úřední a kontrolní činností průběžně zajišťovat dostatečné finanční zdroje tak, aby byla bilanční vyrovnanost systému trvale zajištěna požadovaná kvalita a celospolečensky vyhovující dostupnost zdravotních služeb.

Zákon č. 592/1992 Sb. představuje společně se zákonem č. 48/1997 Sb. základnu právní úpravy českého systému veřejného zdravotního pojištění. Zatímco zákon č. 48/1997 Sb. obsahuje především vymezení jednotlivých kategorií plátců pojistného, práva a povinnosti pojištěnců a systém hrazených služeb, **zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění již přímo určuje, kdo, v jaké výši a v jakých termínech příslušné pojistné platí.** V této souvislosti ještě zmiňujeme i zákony č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky a č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, oba ve znění pozdějších předpisů.

Zdravotní pojištění je navázáno na další právní normy, kterými jsou (ve znění pozdějších předpisů) především:

- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

V tomto komentáři se v právních podmínkách roku 2024 zaměříme na povinnosti a postupy pojištěnců, plátců pojistného a také zdravotních pojišťoven, tedy subjektů činných ve zdravotním pojištění.

Přehled ustanovení zákona

	str.
ČÁST PRVNÍ POJISTNÉ §	2–17..... 5
Výše pojistného	 5
Vyměřovací základ	 7
Rozhodné období	 43
Odvod pojistného za zaměstnance.....	 44
Odvod pojistného za osoby samostatně výdělečně činné	 46
Odvod pojistného poplatníka v paušálním režimu	 47
Záloha na pojistné poplatníka v paušálním režimu.....	 52
Odvod pojistného za osoby bez zdanitelných příjmů	 52
Odvod pojistného za děti cizinců.....	 53
Odvod pojistného hrazeného státem.....	 53
Odvod pojistného při souběhu příjmů	 53
Přeplatek pojistného	 58
Úhrada dlužného pojistného.....	 59
Promlčení pojistného.....	 60
Způsob placení pojistného	 61
ČÁST DRUHÁ PENÁLE §	18–19..... 62
ČÁST TŘETÍ PŘEROZDĚLOVÁNÍ POJISTNÉHO §	20–21f..... 66
ČÁST ČTVRTÁ USTANOVENÍ SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ §	22–32..... 75
Přílohy	 105

ZÁKON č. 592/1992 Sb.,

o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

ve znění

zákona č. 10/1993 Sb., zákona č. 15/1993 Sb., zákona č. 161/1993 Sb., zákona č. 324/1993 Sb., zákona č. 42/1994 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 59/1995 Sb., zákona č. 149/1996 Sb., (úplné znění č. 217/1996 Sb.), zákona č. 48/1997 Sb., zákona č. 127/1998 Sb., zákona č. 29/2000 Sb., zákona č. 118/2000 Sb., zákona č. 258/2000 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 138/2001 Sb., zákona č. 49/2002 Sb., zákona č. 176/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 424/2003 Sb., zákona č. 437/2003 Sb., zákona č. 455/2003 Sb., zákona č. 53/2004 Sb., zákona č. 438/2004 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 123/2005 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 545/2005 Sb., zákona č. 62/2006 Sb., zákona č. 117/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 285/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 138/2011 Sb., zákona č. 298/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., zákona č. 369/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 500/2012 Sb., zákona č. 11/2013 Sb., zákona č. 342/2013 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 109/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 200/2015 Sb., zákona č. 145/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 297/2017 Sb., zákona č. 134/2020 Sb., zákona č. 231/2020 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 540/2020 Sb., zákona č. 161/2021 Sb., zákona č. 261/2021 Sb., zákona č. 274/2021 Sb., zákona č. 286/2021 Sb., zákona č. 363/2021 Sb., zákona č. 371/2021 Sb., zákona č. 260/2022 Sb., zákona č. 366/2022 Sb., zákona č. 173/2023 Sb., zákona č. 285/2023 Sb. a zákona č. 163/2024 Sb.

Česká národní rada se usnesla na tomto zákoně:

Oddíl I

§ 1

Předmět zákona

Tento zákon upravuje výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění⁽¹⁾ (dále jen „pojistné“), penále, způsob jejich placení, kontrolu, vedení centrálního registru pojištěnců, přerozdělování pojistného a zřízení zvláštního účtu veřejného zdravotního pojištění.

k omentář k § 1

Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, rozdělený do čtyř částí, představuje základní právní normu v oblasti placení pojistného. Pro plátce pojistného, kterými jsou ve zdravotním pojištění kromě státu zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a osoby bez zdanitelných příjmů, je nejdůležitější první část, ve které jsou upraveny podmínky placení pojistného. Zaměstnavatelé, zaměstnanci i podnikatelé mají (mimo

výjimek) specificky stanoven minimální vyměřovací základ, naopak od roku 2013 již není určen maximální vyměřovací základ ani pro zaměstnance (zaměstnavatele), ani pro OSVČ. **Osoby bez zdanitelných příjmů platí od 1. ledna 2024 měsíční pojistné v částce 2 552 Kč. Vyměřovacím základem pro platbu pojistného státem je v roce 2024 částka 15 440 Kč.** V první části je dále řešena například problematika placení pojistného při souběhu příjmů, postupy v případech vzniku přeplatku nebo promlčení, jakož i pořadí splácení závazků plátce vůči zdravotní pojišťovně za situace, kdy má plátce více různých dluhů.

Nedílnou součástí existujícího dluhu na pojistném je vznik penále, kdy jeho sazba, způsob ukládání, placení, vymáhání nebo promlčení jsou uvedeny v části druhé tohoto zákona.

Část třetí zaměřena na způsob přerozdělování pojistného mezi jednotlivými zdravotními pojišťovnami.

Do závěrečné čtvrté části, nazvané „Ustanovení společná, přechodná a závěrečná“ je začleněna například oblast kontroly placení pojistného, za-

⁽¹⁾ Poznámky jsou uvedeny na str. 104.

chování mlčenlivosti, stanovení pravděpodobné výše pojistného, odepsání dluhů, používání tis-kopisů apod.

ČÁST PRVNÍ POJISTNÉ

§ 2

Výše pojistného

(1) Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období.

(2) Výši pojistného je jeho plátcе povinen si sám vypočítat. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

k omentář k § 2

Sazba pojistného je ve zdravotním pojištění pro všechny plátce jednotná a vypočítává se z vyměřovacího základu za rozhodné období. Tímto rozhodným obdobím je u zaměstnavatele a osoby bez zdanitelných příjmů kalendářní měsíc, u osoby samostatně výdělečně činné (a v případě stanovení maximálního vyměřovacího základu – do roku 2012) pak kalendářní rok.

Výše pojistného činí u jednotlivých skupin plátců 13,5 % z vyměřovacího základu, kterým je:

- u zaměstnance úhrn zúčtovaných hrubých příjmů za rozhodné období kalendářního měsíce,
- u OSVČ sazba 50 % daňového základu za rozhodné období kalendářního roku,
- u osob bez zdanitelných příjmů měsíčně minimální mzda 18 900 Kč.

U zaměstnanců i OSVČ se musí přihlížet k dodržení minimálního vyměřovacího základu za předpokladu, že tyto osoby nejsou od povinnosti dodržení minima zákonem osvobozeny.

Plátcе pojistného je povinen si pojistné sám vypočítat. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Zaokrouhlování jiných hodnot první úprava zdravotního pojištění nepředepisuje. To znamená, že se nezaokrouhluje vyměřovací základ a ani vypočtená poměrná část minimálního vyměřovacího základu.

Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného, které je povinen hradit za zaměstnance a zároveň

odvádí 1/3 pojistného z vyměřovacího základu, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to přímou srážkou z jeho hrubé mzdy. Pojistné placené zaměstnancem je zaměstnavatel oprávněn srazit a odvést i bez souhlasu zaměstnance.

Při výpočtu výše pojistného vychází zaměstnavatel ze zúčtované hrubé mzdy zaměstnance včetně započtení dalších složek příjmu podle § 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb. **Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, kdy tímto rozhodným obdobím je u zaměstnavatele a zaměstnance kalendářní měsíc.** Vypočtené pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Takto vypočtená výše pojistného představuje částku, kterou zaměstnavatel za zaměstnance odvádí té zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn v měsíci, do kterého je příjem zúčtován. To znamená, že zdravotní pojišťovně musí být poukázáno pojistné ve výši 13,5 % z úhrnu příjmů zaměstnance započítaných v příslušném kalendářním měsíci do vyměřovacího základu, zaokrouhleno na celou korunu směrem nahoru. Jakýkoliv jiný výpočet není přesně v duchu zákona.

Z hlediska podílu zaměstnance a zaměstnavatele na celkové úhradě pojistného je nepoužívanější variantou situace, kdy zaměstnavatel:

- jednu třetinu z celkové částky pojistného (sraženou zaměstnanci) zaokrouhlí na celou korunu směrem nahoru a
- sám ze svých prostředků pak zaplatí rozdíl mezi takto vypočtenou jednou třetinou a celkovou výší pojistného placeného za příslušný kalendářní měsíc za zaměstnance.

? Příklad 1

Hrubý příjem zaměstnance – vyměřovací základ pro výpočet pojistného = 35 830 Kč.

- zaměstnavatel po zaokrouhlení odvede pojistné $0,135 \times 35\,830 = 4\,838$ Kč,
- zaměstnanci strhne z platu jednu třetinu pojistného $4\,838 : 3 = 1\,613$ Kč (zaokrouhleno nahoru),
- zaměstnavatel uhradí ze svých prostředků $4\,838 - 1\,613 = 3\,225$ Kč.

V následujícím příkladě již není nutno zaokrouhlovat část pojistného sraženou zaměstnanci.

Příklad 2

Hrubý příjem zaměstnance – vyměřovací základ pro výpočet pojistného = 28 400 Kč.

- zaměstnavatel odvede pojistné $0,135 \times 28\,400 = 3\,834$ Kč,
- zaměstnanci strhne z platu jednu třetinu: $3\,834 : 3 = 1\,278$ Kč,
- zaměstnavatel uhradí ze svých prostředků dvě třetiny: $3\,834 - 1\,278 = 2\,556$ Kč.

Jednou z nesprávných (resp. ne úplně přesných) variant výpočtu výše pojistného je situace, kdy zaměstnavatel:

- vypočte pojistné ve výši 4,5 % z hrubého příjmu zaměstnance a tuto částku zaokrouhlí nahoru a současně
- vypočte pojistné ve výši 9 % z hrubého příjmu zaměstnance a tuto částku taktéž zaokrouhlí nahoru.

Tímto postupem dochází ke „korunovému“ rozdílům, v konečné fázi v neprospěch zaměstnavatele odvádějícího v určitých případech zdravotní pojišťovně nepatrně vyšší částku pojistného, než jak je stanoveno zákonem.

Z hlediska členění celkové platby pojistného na částku sraženou zaměstnanci a částku placenou zaměstnavatelem je zapotřebí vycházet z ustanovení § 9 odst. 2 zák. č. 48/1997 Sb., kdy pojistné hradí z jedné třetiny zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel. **Zaokrouhlování těchto částek není zákonem stanoveno, proto:**

- se nezaokrouhlují částky pojistného ve výši 4,5 % a 9 %,
- zaměstnavatel zásadně vychází z jedné třetiny, resp. ze dvou třetin celkové částky pojistného.

Výše uvedený postup lze však použít pouze u zaměstnance dosahujícího alespoň minimální mzdy neboli minimálního vyměřovacího základu. Je-li zaměstnanci při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc zúčtován příjem nižší než minimální vyměřovací základ 18 900 Kč, provádí zaměstnavatel dopočet a následný doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu, resp. do jeho poměrné části za předpokladu, že se na zaměstnance (a tedy i na zaměstnavatele – plát-

ce pojistného) vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň ze zákonného minima.

Pro zaměstnavatele i OSVČ platí ve zdravotním pojištění ustanovení o minimálním vyměřovacím základu, který v roce 2024 činí měsíčně u:

- zaměstnavatele (zaměstnance) 18 900 Kč,
- osoby samostatně výdělečně činné 21 983,50 Kč.

Postup popisovaný v následujícím příkladě, tedy s dopočtem a doplatkem pojistného do minima, se uplatní při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc. Typicky se jedná o situace, kdy zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní smlouvu na zkrácený pracovní úvazek nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Musí se však jednat o jediné zaměstnání, přičemž pro zaměstnance (a zaměstnavatele jako plátce pojistného) platí ustanovení o povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu.

Příklad 3

Zaměstnanec pracuje v roce 2024 s měsíčním příjmem 14 000 Kč.

Ve vazbě na výši minimální mzdy (minimálního vyměřovacího základu zaměstnance) od 1. ledna 2024 odvede zaměstnavatel doplatek pojistného ve výši 13,5 % z rozdílové částky: $(18\,900 - 14\,000) \times 0,135 = 662$ Kč.

Zaměstnavatel odvede celkové pojistné ve výši $0,135 \times 18\,900 = 2\,552$ Kč.

Zaměstnanci strhne z platu 1/3 pojistného ze skutečně dosaženého příjmu: $(14\,000 \times 0,135) : 3 = 630$ Kč

a dále výše uvedený doplatek pojistného, tedy celkem: $630 + 662 = 1\,292$ Kč.

Ze svých prostředků pak zaplatí zaměstnavatel: $2\,552 - 1\,292 = 1\,260$ Kč.

Minimální vyměřovací základ naopak neplatí pro:

- zaměstnance vyjmenované v § 3 odst. 8 zák. č. 592/1992 Sb.,
- OSVČ podle § 3a odst. 3 zák. č. 592/1992 Sb.

Právní úprava platná ve zdravotním pojištění umožňuje spoustu variant výpočtu (stanovení) vyměřovacího základu zaměstnance, kdy by zaměstnavatelé, resp. mzdové/mzdoví

účetní, měli zvýšit ostražitost například v těchto případech:

- *je-li zúčtovaný hrubý příjem zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ 18 900 Kč, pak je zapotřebí prověřit, zda se bude provádět dopočet do zákonného minima či nikoliv. Pojistné ze skutečné výše příjmu, tedy bez dopočtu do minima, se odvádí u zaměstnaných osob vyjmenovaných v § 3 odst. 8 zák. č. 592/1992 Sb.,*
- *v případě poskytnutí neplaceného volna nebo při vykázané neomluvené absenci se pojistné neodvádí (resp. se z tohoto důvodu nenavýšuje vyměřovací základ zaměstnance), zaměstnavatel však musí přihlédnout k potřebě dodržení minimálního vyměřovacího základu nebo jeho poměrné části, pokud se na plátce tato povinnost vztahuje,*
- *do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují příjmy nepodléhající dani nebo od daně osvobozené a dále plnění taxativně vyjmenovaná jako výjimky v ustanovení § 3 odst. 2 z. 592/1992 Sb.,*
- *pojistné se neplatí ani tehdy, pokud se osoba nepovažuje z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnance dle § 5 písm. a) bodů 1–7 zák. č. 48/1997 Sb.,*
- *ve zdravotním pojištění je přípustný souběh zaměstnání s evidencí na Úřadě práce. Základní podmínkou pro uplatnění tohoto postupu je skutečnost, že zúčtovaný příjem takto zaměstnané osoby nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy. Naproti tomu ve zdravotním pojištění není akceptovatelný souběh kategorií uchazeč o zaměstnání a OSVČ.*

Vyměřovací základ

§ 3

(1) Vyměřovacím základem zaměstnance²⁾ je úhrn příjmů ze závislé činnosti, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudců⁵⁵⁾, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů³⁾ a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel

zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtováním příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

(2) Vyměřovací základ zaměstnance podle odstavce 1 se snižuje o

- a) náhradu škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry,
- b) odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů,
- c) věrnostní přídavek horníků⁵⁾,
- d) plnění, které bylo poskytnuto požitavatel státního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,
- e) jednorázovou sociální výpomoc poskytnutou zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události.

(3) Pro stanovení vyměřovacího základu zaměstnance, kterému byly zúčtovány příjmy po skončení zaměstnání, se použijí odstavce 1 a 2 obdobně.

(4) Pojistné za zaměstnance se stanoví z vyměřovacího základu podle odstavců 1 až 3, nejmeně však z minimálního vyměřovacího základu, není-li dále stanoveno jinak.

(5) Je-li zaměstnanci vyplácen příjem v cizí měně, přepočte se na českou měnu způsobem stanoveným zákonem upravujícím daně z příjmů. Zaměstnavatel je povinen vést ve svých záznamech pro stanovení a odvod pojistného kurz, který použil.

(6) Minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda.

(7) Je-li zaměstnancem zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním

postížením^{11a)} z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců^{11b)} osoba, které byl přiznán invalidní důchod^{11c)}, je u ní vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.

(8) Minimální vyměřovací základ neplatí pro osobu:

- a) s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, která je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P podle zvláštního právního předpisu¹²⁾;
- b) která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání;
- c) která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Podmínka celodenní péče se považuje za splněnou, je-li dítě předškolního věku umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která nepřevyšuje čtyři hodiny denně, a jde-li o dítě plnící povinnou školní docházku, po dobu návštěvy školy, s výjimkou umístění v zařízení s týdenním či celoročním pobytem. Za takovou osobu se považuje vždy pouze jedna osoba, a to buď otec nebo matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů;¹⁴⁾
- d) která současně vedle zaměstnání vykonává samostatnou výdělečnou činnost a odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné,
- e) za kterou je plátcem pojistného stát (§ 3c),
- f) která je pouze příjemcem odměny pěstouna, pokud tyto skutečnosti trvají po celé rozhodné období. Vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je jejich skutečný příjem.

(9) Minimální vyměřovací základ zaměstnance se snižuje na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních dnů, pokud

- a) zaměstnání netrvalo po celé rozhodné období,
- b) zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležitou osobní překážku v práci,¹⁵⁾

- c) zaměstnanec se stal v průběhu rozhodného období osobou, za kterou platí pojistné i stát,¹³⁾ nebo osobou uvedenou v odstavci 8 písm. a) až c).

(10) Pokud je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů. Má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů, je povinen doplatit pojistné podle předchozí věty prostřednictvím toho zaměstnavatele, kterého si zvolí, a to vždy současně s odvodem pojistného v následujícím kalendářním měsíci. Pokud je vyměřovací základ nižší z důvodů překážek na straně organizace,¹⁶⁾ je tento rozdíl povinen doplatit zaměstnavatel.

(11) Pro účely pojistného na veřejné zdravotní pojištění se mzdové nároky zaměstnanců vyplacené Úřadem práce České republiky – krajskou pobočkou nebo pobočkou pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů považují za příjmy zúčtované zaměstnavatelem zaměstnanci, a to v rozsahu, ve kterém je zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval. Tyto příjmy jsou vyměřovacím základem zaměstnanců pro daný kalendářní měsíc, případně jeho poměrnou částí, pokud zaměstnavatel vyplatil zaměstnancům mzdu pouze za část měsíce.

(12) Vyměřovacím základem pracovníka v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů^{16a)} je úhrn příjmů zúčtovaných mu zaměstnavatelem v souvislosti s tímto pracovním vztahem, a to ve výši, ve které jsou nebo by byly předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů³⁾, s výjimkou příjmů, které tomuto pracovníku nahrazují výdaje jím za zaměstnavatele vynaložené v souvislosti s tímto pracovním vztahem nebo škodou vzniklou v souvislosti s tímto pracovním vztahem, a příjmů uvedených v odstavci 2. Ustanovení o minimálním vyměřovacím základu podle odstavce 6 se použije obdobně.

(13) Do vyměřovacího základu zaměstnance, kterému podle zákoníku práce nepřísluší náhra-

da mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu tato náhrada přísluší podle právních předpisů členského státu Evropské unie, do něhož byl zaměstnanec vyslán⁵⁶⁾, se zahrnuje náhrada mzdy nebo platu za dovolenou ve výši, v jaké by příslušela tato náhrada za dovolenou podle zákoníku práce, i když nebyla zaměstnavatelem zúčtována; je-li náhrada mzdy nebo platu za dovolenou příslušející podle právních předpisů členského státu vyšší než tato náhrada, která by příslušela podle zákoníku práce, zahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance též rozdíl mezi těmito náhradami, a to v tom kalendářním měsíci, v němž byla výše tohoto rozdílu zjištěna.

(14) Plnění podle odstavce 1 věty druhé, které bylo zaměstnavatelem zaměstnanci připsáno k dobru v případě nabytí podílu v obchodní korporaci, která je jeho zaměstnavatelem nebo která je ve vztahu k tomuto zaměstnavateli mateřskou nebo dceřinou společností nebo kapitálově spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů, nebo opce na nabytí tohoto podílu, se považuje za zúčtováný příjem v tom kalendářním měsíci, v němž se považuje za zúčtováný příjem podle § 6 odst. 14 zákona o daních z příjmů; byl-li zaměstnavatelem tento příjem snížen podle § 6 odst. 15 zákona o daních z příjmů, považuje se za zúčtováný příjem tento snížený příjem.

k omentář k § 3

Toto ustanovení je pro zaměstnavatele v souvislosti s placením pojistného nejdůležitější, neboť definuje podmínky, za kterých zaměstnavatelé stanovují vyměřovací základ zaměstnance pro odvod pojistného na zdravotní pojištění.

■ Odstavec 1

Vyměřovací základ zaměstnance je určen jako úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.

Povinnost placení pojistného za zaměstnance včetně plnění souvisejících zákonných povinností se vztahuje na zaměstnavatele tehdy, pokud se pojištěnec považuje ve zdravotním pojištění za zaměstnance. Je-li pojištěnec uveden mezi taxativně vyjmenovanými osobami, které se pro účel zdravotního pojištění za zaměstnance nepovažují dle § 5 písm. a) bodů 1–7 zák. č. 48/1997 Sb. (například u sjednaných dohod o pracovní činnosti s měsíčním příjmem nedosahujícím 4 000 Kč), neplatí v takových případech zaměstnavatel pojistné a ani nepřihlašuje osobu jako zaměstnance. Současně však platí, že pokud zaměstnavatel neplní ve zdravotním pojištění zákonné povinnosti, nemá zaměstnanec tímto zaměstnáním řešen svůj pojistný vztah. Aby mu u zdravotní pojišťovny nevznikl problém, musí využít některou z možností stanovených právní úpravou, například výkonem podnikatelské činnosti (lze i v paušálním režimu) nebo registrací v kategorii osob, za které je plátcem pojistného stát.

Pojistné se neplatí z příjmů, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob nebo jsou od této daně osvobozeny. Jedná se o příjmy uvedené zejména v ustanovení § 6 odst. 7 a odst. 9 ZDP. Příjmy nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance můžeme v podstatě rozdělit do dvou skupin.

1. Příjmy, které nejsou předmětem daně

Podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP se za příjmy ze závislé činnosti nepovažují a předmětem daně nejsou například náhrady cestovních výdajů, poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné v příslušných ustanoveních zákoníku práce (například v části sedmé hlavě třetí). Do vyměřovacího základu zaměstnance se ve zdravotním pojištění zahrnuje pouze ta část cestovních náhrad, která je předmětem daně. Obdobný postup platí i v případě hodnoty osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů, poskytovaných podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP. Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrne ani náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, poskytovaných zaměstnanci podle zákoníku práce.

2. Příjmy od daně osvobozené

U těchto příjmů musíme rozlišovat, zda jsou osvobozeny:

- vždy, to znamená bez dalších doplňujících či omezujících podmínek nebo
- tehdy, jsou-li zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnuty z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmu.

ad a) Příjmy vždy osvobozené od daně

Ve smyslu ustanovení § 6 odst. 9 ZDP nepodléhají povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění například tyto příjmy (plnění):

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům,
- příjem zaměstnance ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem za jednu směnu podle jiného právního předpisu za podmínek uvedených v § 6 odst. 9 písm. b) ZDP,
- hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně.

ad b) Příjmy osvobozené za uvedených podmínek

Od daně je, kromě příjmů uvedených v § 4 ZDP, dále osvobozena například hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP **jsou s účinností od 1. 1. 2024 od daně osvobozena** nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období ve formě:

- pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení nebo poskytnutí rekreace nebo zájezdu,
- použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
- příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
- příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

DŮLEŽITÉ

S účinností od 1. ledna 2024 byla zrušena dlouhodobě platná limitující částka 20 000 Kč pro osvobození v případě poskytnutí rekreace a zájezdu a namísto toho byl zaveden jednotný limit pro všechny zaměstnanecké benefity, uvedené v tomto ustanovení. Limit je stanoven ve výši poloviny průměrné mzdy, což znamená, že se bude vždy k 1. 1. měnit.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo pro služební i soukromé účely, je za příjem zaměstnance považována částka ve výši určeného procenta vstupní ceny každého poskytnutého vozidla. Za určené procento se dle § 6 odst. 6 ZDP pro tyto účely považuje:

- 0,25 %, jedná-li se o bezemisní vozidlo,
- 0,5 %, jedná-li se o nízkoemisní vozidlo,
- 1 %, jedná-li se o silniční motorové vozidlo, které není nízkoemisním ani bezemisním vozidlem.

Definice bezemisního a nízkoemisního vozidla je uvedena v § 21b odst. 6 a 7 ZDP.

■ Funkční požitky

Funkčními požitky rozumíme odměnu za výkon funkce, a to od poslanců a členů vlády až po odměny za výkon funkce v orgánech obcí, státních orgánech, spolcích a zájmových sdruženích, komorách apod. Ustanovení ZDP, případně jiného právního předpisu, pojednávající o příjmech ze závislé činnosti se vztahují i na příjmy poskytované v souvislosti s výkonem funkce. Funkční požitky nejsou postaveny na roveň příjmům ze závislé činnosti a jejich specifikace je uvedena v § 6 odst. 10 ZDP. Povinnosti placení pojistného podléhají i velmi nízké zúčtované příjmy povahy funkčních požitků zdaňované podle § 6 ZDP, tedy i příjmy například nižší než 4 000 Kč, což je ve zdravotním pojištění výše příjmu rozhodná pro vznik zaměstnání a posouzení osoby jako zaměstnance třeba u dohody o pracovní činnosti. Ná vaznost na minimální vyměřovací základ samozřejmě platí i v tomto případě. Bude-li zúčtovaný příjem funkcionáře nižší než aktuální výše minimální mzdy 18 900 Kč, přičemž se na takovou osobu bude vztahovat ustanovení o povinnosti odvodu pojistného ze zákonného minima, musí mít tento zaměstnavatel doloženy skutečnosti, opravňující jej k odvodu pojistného z částky nižší než zákonné minimum, například dokladem o nároku osoby na registraci ve „státní kategorii“. Pokud zaměstnavatel takovým dokladem nedispонуje, provádí dopočet a doplatek pojistného do aktuální výše minimálního vyměřovacího základu, platného pro zaměstnance.

■ Příjem za výkon funkce

Příjmy (odměny) za výkon funkce, například u členů představenstva a dozorčí rady, podléhají povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění jako příjmy ze závislé činnosti zdaňované podle § 6 ZDP. Je-li těmto osobám zúčtován v souvislosti s výkonem funkce příjem, přihlašuje je zaměstnavatel u zdravotní pojišťovny k placení pojistného jako zaměstnance (dnem nástupu do funkce) a odvádí za ně pojistné v souladu se zákonem.

Je-li členem statutárního orgánu osoba, která vykonává funkci bezplatně, nebo se jedná o čestnou funkci, dobrovolnou apod., pak se zaměstnavatel problematikou placení pojistného a plnění oznamovací povinnosti nezabývá, neboť taková osoba není ve zdravotním pojištění zaměstnancem.

Pokud by došlo k situaci, že subjekt (dlouhodobě) neuvažuje o vyplácení odměn, přesto však je posláze za výkon funkce nějaká odměna zúčtována, přihlásí zaměstnavatel zaměstnance k 1. dni kalendářního měsíce, za který byla odměna zúčtována. I kdyby již žádná další odměna této osobě vyplacena nebyla, může odhlášení proběhnout až ke dni skončení výkonu funkce [blíže viz § 8 odst. 2 písm. i) zákona č. 48/1997 Sb.].

Pokud výše odměny nedosahuje minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro zaměstnance, musí v této souvislosti zaměstnavatel zabezpečit, aby bylo v rozhodném období kalendářního měsíce odvedeno pojistné **alespoň z minimálního vyměřovacího základu 18 900 Kč** za předpokladu, že tato osoba nepatří mezi výjimky uvedené v ustanovení § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb.

Osoby ze států Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejska, ze Švýcarska a případně také ze Spojeného království jsou zaměstnávány (případně podnikají) ve smyslu Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a prováděcího nařízení č. 987/2009.

V souvislosti s účastí těchto osob v systémech sociálního zabezpečení (a tedy i ve zdravotním pojištění) je rozhodující, zda občan tohoto státu, kterého subjekt zaměstnává nebo má v úmyslu zaměstnat, předloží nebo nepředloží českému zaměstnavateli formulář A1. Tento doklad je rozhodující pro příslušnost této osoby k pojištění neboli, předloží-li tato osoba českému zaměstnavateli tento formulář, potvrzuje tím, že podléhá všem systémům sociálního zabezpečení státu, který formulář vystavil.

Naopak, pokud tento formulář předložen není, nebo se jedná o osobu ze států, na kterou se režim výše uvedených nařízení EU nevztahuje, je tato osoba účastna zdravotního pojištění v ČR, to znamená, že podléhá z titulu zaměstnání právním podmínkám českého systému veřejného zdravotního pojištění. Jedním z práv takové osoby je i právo na výběr zdravotní pojišťovny, u které chce být pojištěna. Pokud toto právo neuplatní, přihlašuje zaměstnavatel tohoto svého zaměstnance u VZP ČR.

Jelikož odměny členů statutárních orgánů (resp. odměny za výkon funkce) podléhají povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění v České republice, musí zaměstnavatel jednoznačně vědět,

zda je toto zaměstnání v ČR jediným zaměstnáním této osoby – v tomto případě se pojistné odvádí ve prospěch příslušné české zdravotní pojišťovny. Při souběhu zaměstnání ve státě postupujícím podle koordinačních nařízení EU a v České republice a při současném předložení formuláře A1 musí zaměstnavatel zjistit, zda plnění této povahy, zúčtované českým zaměstnavatelem, podléhá povinnosti placení pojistného v zemi pojištění.

Pokud by se podle právní úpravy příslušného státu platné v oblasti zdravotního pojištění pojistné z těchto odměn odvádělo, poukazoval by zaměstnavatel příslušnou výši pojistného na účet zdravotní pojišťovny (instituce provádějící zdravotní pojištění), u které je tato osoba ve své zemi pojištěna.

Zaměstnavatelem se může stát i Společenství vlastníků (SV), které se však stává plátcem pojistného pouze tehdy, má-li placené členy výboru. Pokud by členové výboru za svoji práci odměnu nepobírali, pak SV problematiku zdravotního pojištění neřeší. Jestliže však bude SV alespoň jednomu členovi výboru odměnu (byť nepravidelně) vyplácet, musí se přihlásit do registru příslušné zdravotní pojišťovny jako zaměstnavatel s povinností placení pojistného podle zákona a rovněž přihlásit tyto placené členy na celou dobu výkonu funkce jako zaměstnance. Budou-li placení členové výboru pojištění u více zdravotních pojišťoven, pak SV plní veškeré povinnosti u každé z nich. Ti členové výboru SV, kteří vykonávají tyto funkce bez nároku na odměnu, nebudou přihlašováni jako zaměstnanci u zdravotní pojišťovny vůbec, neboť se nejedná o zaměstnání. Tato skutečnost však musí být z pohledu SV vyřešena například tím způsobem, že v zápisu ze shromáždění vlastníků musí být jednoznačně definováno, že za výkon této funkce nepobírají tito členové výboru odměnu. Naopak placení funkcionáři se za zaměstnance považují, přičemž mohou pobírat odměnu pravidelně měsíčně nebo třeba jedenkrát za čtvrtletí nebo dokonce jedenkrát ročně.

Z hlediska výše příjmu není u odměn za výkon funkce vazba na „rozhodnou“ částku 4 000 Kč, tato má význam pouze u osob vyjmenovaných v § 5 písm. a) v bodech 4–6 zák. č. 48/1997 Sb., například u dohod o pracovní činnosti. Pojistné se tedy odvádí i z příjmu nižšího než 4 000 Kč, případně i s ohledem na potřebu dodržení minimálního vyměřovacího základu.

■ Odstavec 2

Tento odstavec taxativním výčtem vyjmenovává **plnění, která odvodu pojistného na zdravotní pojištění nepodléhají**. To znamená, že se nebere v úvahu jejich zdaňování, ale rozhodující je skutečnost, že se jedná o výjimku z odvodu pojistného danou přímo zákonem.

■ ad a)

Náhrady škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry, specifikované v § 265 až § 275 zákoníku práce, nejsou předmětem odvodu pojistného. Pokud by však zaměstnavatel poskytl zaměstnanci náhradu škody ve vyšší hodnotě, než v jaké je podle zákoníku práce povinen, rozdíl mezi částkou, kterou je povinen poskytnout, a částkou, kterou zaměstnanci skutečně poskytl, by zahrnul do vyměřovacího základu zaměstnance.

■ ad b)

Vyměřovací základ zaměstnance se podle § 3 odstavce 1 zák. č. 592/1992 Sb. snižuje o odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, a o odměnu při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů. Stanoví se tak, že od placení pojistného na zdravotní pojištění se osvobozují jen ta plnění, poskytovaná z důvodu skončení zaměstnání, na která je nárok podle zvláštních právních předpisů. U odstupného je tímto zvláštním předpisem zákoník práce. Jinak řečeno, je-li zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti zúčtováno podle § 67 téže právní normy odstupné ve vyšší nejméně jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku (podle délky trvání pracovního poměru), pak takové plnění odvodu pojistného na zdravotní pojištění nepodléhá. Vzhledem k tomu, že zákoník práce stanoví v souvislosti s odstupným minimální násobky průměrného výdělku, nebudou odvodu pojistného podléhat jak tyto minimální násobky, tak ani vyšší násobky, jedná-li se o odstupné, na které vznikl nárok podle zákoníku práce.

Odstupné představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění, kdy odstupné má pomoci zaměstnan-

ci překlenout období od skončení pracovního poměru do doby, než si bude moci zajistit další zdroj příjmů.

Odstupné se zaměstnanci obvykle vyplácí v nejbližším vyplátním termínu po skončení pracovního poměru, pokud se strany nedohodnou jinak.

P Příklad 4

Zaměstnanec se stal nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem došlo k dohodě o rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci odstupné ve výši šestinásobku průměrného výdělku.

Zákoník práce hovoří v ustanovení § 67 odst. 1 o tom, že dochází-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů (jedná se o tzv. organizační důvody), přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně jedenáásobku až trojnásobku průměrného výdělku. Protože se připouští odstupné i ve vyšším počtu násobků průměrného výdělku, nezahrnuje se celková zúčtovaná částka odstupného do vyměřovacího základu zaměstnance.

P Příklad 5

Zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce a poskytnul mu odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Ani v tomto případě se nebude odstupné zahrnovat do vyměřovacího základu zaměstnance, neboť bylo zúčtováno na základě podmínek uvedených v § 67 odst. 2 zákoníku práce.

P Příklad 6

Protože zaměstnanci nebyla opakovaně vyplacena mzda, okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Vzhledem k rozvázání pracovního poměru dle tohoto ustanovení má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Zaměstnavatel však neodvedl pojistné na zdravotní pojištění s odůvodněním, že toto plnění má povahu odstupného podle zákoníku práce.

Toto tvrzení zaměstnavatele mělo právní oporu do konce roku 2011, neboť z tohoto plnění se pojistné skutečně neodvádělo proto, že zaměstnanec tehdy měl podle § 67 odst. 1 zákoníku práce nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. S účinností od 1. 1. 2012 se však již nejedná o odstupné, ale o náhradu mzdy zdaňovanou podle § 6 ZDP. Toto plnění nelze zahrnout do některé ze zákonných výjimek, takže se pojistné odvede.

V přímé souvislosti s nástupem nových zastupitelů do funkce většinou končí jejich předchůdci. Je-li uvolněnému funkcionáři vyplácena odměna při skončení funkčního období (náležející podle zákonů č. 128/2000 Sb., 129/2000 Sb. a 131/2000 Sb., všechny ve znění pozdějších předpisů), je tato osoba považována ve zdravotním pojištění za zaměstnance ještě v těch kalendářních měsících, za které je odměna zúčtována, neboť tento příjem je zdaňován podle § 6 ZDP. Protože je tato odměna osvobozena od placení pojistného na zdravotní pojištění, povinnost placení pojistného nevzniká – za dané situace však musí být pro potřeby respektování minimálního vyměřovacího základu postupováno v souladu se zákonem. Neuvolnění funkcionářů se odhlašují ke dni skončení výkonu funkce.

■ **ad c)**

V tomto případě se jedná o výjimku podle právní normy č. 62/1983, uvedenou v zákoně č. 592/1992 Sb. již dlouhodobě.

■ **ad d)**

Pojistné na zdravotní pojištění se neodvádí v případě plnění poskytnutého poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. Aby zúčtované plnění nepodléhalo odvodu pojistného, musí být v měsíci, do kterého je odměna poskytnuta, současně splněny obě podmínky uvedené v tomto zákonném ustanovení – tedy osoba musí být poživatelem některého z těchto dvou druhů důchodů a plnění musí být poskytnuto po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

■ **ad e)**

Pro nezahrnutí plnění tohoto charakteru do vyměřovacího základu zaměstnance musí být současně splněny dvě podmínky:

1. musí se jednat o plnění jednorázové a
2. mimořádně obtížné poměry zaměstnance vznikly jako bezprostřední následek některé z uvedených událostí.

Kdyby však bylo takové plnění poskytnuto opakovaně nebo pokud by byla z důvodu jedné sociální události postupně poskytnuta dvě různá plnění, nesploňovalo by druhé plnění podmínku jednorázovosti a podléhalo by povinnosti odvodu pojistného.

Doplňujeme, že plnění uvedená v odstavci 2, tj. nepodléhající odvodu pojistného na zdravotní pojištění, se nezahrnují ani do vyměřovacího základu pro odvod sociálního pojištění, což vyplývá z aplikace ustanovení § 5 odst. 2 zák. č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

■ Odstavec 3

Do vyměřovacího základu se začleňují i příjmy zúčtované zaměstnanci po skončení zaměstnání, kde došlo s účinností od 1. 1. 2015 k určité změně, podle které platí, že pro stanovení vyměřovacího základu zaměstnance, kterému byly zúčtovány příjmy po skončení zaměstnání, se použijí odstavce 1 a 2 obdobně. To znamená, že z příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání se pojistné buď odvede (jedná-li s příjmy podle § 3 odstavce 1) nebo neodvede (pokud se jedná o příjmy podle § 3 odstavce 2).

? Příklad 7

Zaměstnanec odešel v dubnu 2024 do starobního důchodu a do května mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti s odchodem do důchodu odměnu 10 000 Kč.

Protože osoba již není v měsíci květnu zaměstnancem, nevzniká bývalému zaměstnavateli na základě této skutečnosti povinnost přihlašovat bývalého zaměstnance na květen u zdravotní pojišťovny, ani započítávat tuto osobu do celkového počtu zaměstnanců v měsíčně předkládaném Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele. Nicméně částky vyměřovacího základu (10 000 Kč) a pojistného (1 350 Kč) na Přehled za měsíc květen patří. Ze zúčtované odměny se v každém případě odvede pojistné na zdravotní pojištění.

V souvislosti se skončením zaměstnání a následným zúčtováním odměny může hrát roli i změna zdravotní pojišťovny.

? Příklad 8

Se zaměstnancem byl rozváznán pracovní poměr ke dni 30. 6. 2024 a k tomuto datu byl kódem "O" odhlášen od placení pojistného u jeho zdravotní pojišťovny. Do měsíce července byla tomuto bývalému zaměstnanci zúčtována odměna ve výši 2 000 Kč. Jak má zaměstnavatel postupovat z hlediska plnění oznamovací povinnosti a výpočtu výše pojistného včetně vazby na minimální vyměřovací základ?

V daném případě se odměna 2 000 Kč posuzuje jako příjem zúčtovaný bývalému zaměstnanci po skončení zaměstnání.

Protože osoba již není v červenci zaměstnancem, nevzniká bývalému zaměstnavateli na základě této skutečnosti povinnost přihlašovat bývalého zaměstnance u zdravotní pojišťovny, ani započítávat tuto osobu do celkového počtu zaměstnanců za tento měsíc v pravidelně předkládaném Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele. Nicméně částky vyměřovacího základu (2 000 Kč) a pojistného (270 Kč) se zahrnou do celkových hodnot na Přehledu za tento měsíc. Bývalý zaměstnavatel neprovádí za této situace dopočet do minimálního vyměřovacího základu, pojistné bude odvedeno ze skutečně zúčtovaného příjmu.

Kdyby zaměstnanec přestoupil k datu 1. 7. 2024 k jiné zdravotní pojišťovně, provedl by zaměstnavatel odvod pojistného této nové zdravotní pojišťovně. V takových případech doporučují zaměstnavateli si dotazem u zdravotní pojišťovny ověřit, zda bývalý zaměstnanec nezměnil k příslušnému datu zdravotní pojišťovnu.

? Příklad 9

Pro zaměstnance platí ustanovení o minimálním vyměřovacím základu a jeho příjem na dohodu o pracovní činnosti (jediné zaměstnání) je od července 2024 do října 2024 následující:

- červenec: 12 000 Kč
- srpen: 11 800 Kč
- září: 3 860 Kč (nemoc)
- říjen: 13 000 Kč
- listopad: 5 000 Kč (odměna po skončení dohody).

V souvislosti s odvodem pojistného a plněním oznamovací povinnosti postupuje zaměstnavatel takto:

1. za měsíce červenec, srpen a říjen provede dopčet a doplatek pojistného do zákonného minima 18 900 Kč. Zaměstnanec bude přihlášen ke dni, ve kterém začal pracovat.
2. jelikož příjem za září není alespoň 4 000 Kč, provede zaměstnavatel na tento měsíc odhlášení osoby jako zaměstnance. Použije kódy „O“ k 31. 8. a následně „P“ k 1. 10. Zároveň oznámí ukončení zaměstnání kódem „O“ k 31. 10.
3. z odměny 5 000 Kč, zúčtované do listopadu, odvede zaměstnavatel pojistné 675 Kč, osobu jako zaměstnance na listopad nepřihlašuje.

Zaměstnavatel může pojištěnce upozornit, že v měsíci září nemá zabezpečen pojistný vztah tímto zaměstnáním na dohodu o pracovní činnosti. Situaci lze vyřešit i tím způsobem, že se pojištěnec na tento měsíc přihlásí u zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů a zaplatí pojistné 2 552 Kč.

■ Konkurenční doložka

K ochraně oprávněných zájmů zaměstnavatele slouží institut konkurenční doložky za podmínek definovaných v § 310 zákoníku práce. Byla-li sjednána konkurenční doložka, pak se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Součástí konkurenční doložky je závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku.

Po dobu trvání pracovního právního vztahu je pojistné na zdravotní pojištění odváděno za zaměstnance v souladu s platnou právní úpravou. V dané souvislosti lze konstatovat, že problematika konkurenční doložky se často týká zaměstnanců s vyššími příjmy. Připomínáme, že v letech 2013 a 2014 nebyla ve zdravotním pojištění účinná ustanovení řešící maximální vyměřovací základ zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné, počínaje rozhodným obdobím kalendářního roku 2015 je maximum zcela zrušeno. To znamená, že nadále není ve zdravotním pojištění stanovena pro odvod pojistného (zaměstnavatelem i OSVČ) horní hranice.

DŮLEŽITÉ

Při sjednání konkurenční doložky platí ve zdravotním pojištění pro zaměstnavatele tyto podmínky:

- toto plnění má povahu příjmu zúčtovaného zaměstnavatelem zaměstnanci po skončení zaměstnání podle § 3 odst. 3 zák. č. 592/1992 Sb., proto se pojistné na zdravotní pojištění odvádí,
- protože se jedná o bývalého zaměstnance (tedy o osobu, která již není zaměstnancem zaměstnavatele), nezapočítává se do počtu zaměstnanců na měsíčně předkládaném Přehledu o platbě pojistného zaměstnavatele, nicméně částky vyměřovacího základu a pojistného na Přehled patří,
- na základě této skutečnosti nemá osoba v příslušném měsíci řešen svůj pojistný vztah, což znamená, že musí být v daném kalendářním měsíci evidována u zdravotní pojišťovny (třeba i jen jeden den tohoto měsíce) buď jako zaměstnanec, nebo OSVČ – s respektováním podmínek konkurenční doložky, nebo jako osoba, za kterou je plátcem pojistného stát. Není-li využita některá z těchto možností, stává se příjemce plnění z titulu konkurenční doložky na příslušný kalendářní měsíc osobou bez zdanitelných příjmů s povinností zaplatit v roce 2024 pojistné v částce 2 552 Kč.

Alternativně lze otázku pojistného vztahu vyřešit tím způsobem, že se osoba odhlásí z českého systému veřejného zdravotního pojištění, kdy nejčastěji využívanými možnostmi vynětí z tohoto systému jsou výkon výdělečné činnosti v jiném státě ve smyslu koordinačních nařízení Evropské unie č. 883/2004 a 987/2009 nebo dlouhodobý pobyt v zahraničí.

Problém ve zdravotním pojištění by pojištěnec nevnaznal například v situaci, kdyby zaměstnání ukončil k datu 30. 4. 2024 a v některém ze států, podléhajících režimu koordinace, by začal pracovat kdykoli v průběhu měsíce května 2024, přičemž od uvedeného data by se odhlásil z českého systému veřejného zdravotního pojištění.

■ Odstavec 4 a odstavec 6

Minimální mzdu musíme vnímat jako jeden z významných zásahů státu do jinak samočinně

fungujícího trhu práce. Minimální mzda by na jedné straně měla představovat ochranu před neodůvodněně nízkými mzdami a platy zaměstnanců, na druhé straně by pak měla motivovat k výkonu pracovní činnosti na základě principu, že výhodnější je pracovat než pobírat podporu v nezaměstnanosti nebo různé sociální dávky.

Minimální vyměřovací základ zaměstnance představuje ve zdravotním pojištění důležitou hodnotu, od které se v mnoha situacích odvíjí placení pojistného jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem.

Odvod pojistného v přímé vazbě na minimální vyměřovací základ, platný pro zaměstnance (minimální mzda 18 900 Kč), patří ve zdravotním pojištění mezi nejproblémovější oblasti. K nejčastějším chybám dochází tehdy, když si zaměstnavatel neuvědomí, že při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc musí odvést pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu za situace, kdy zúčtovaný hrubý příjem částky minima 18 900 Kč nedosahuje. Nesprávně se provádí výpočet pojistného i tehdy, když má být dodržena pouze poměrná část minimálního vyměřovacího základu. Dalším pochybením bývá doměřování pojistného do vyměřovacího základu 18 900 Kč v případech, kdy je naopak tímto vyměřovacím základem skutečně dosažený příjem, tedy částka i nižší než 18 900 Kč. Chybným postupem zaměstnavatele tak na jedné straně dochází ke vzniku nedoplatku na pojistném včetně penále, na druhé straně pak eviduje zdravotní pojišťovna u zaměstnavatele přeplatek na pojistném. Zaměstnavatel by měl (především ve svém vlastním zájmu) postupovat tak, aby bylo pojistné na zdravotní pojištění odvedeno přesně podle zákona.

■ **Minimální vyměřovací základ zaměstnance a nejdůležitější zásady**

V souvislosti s placením pojistného je zapotřebí v přímé vazbě na minimální vyměřovací základ (případně ve vazbě na jeho poměrnou část) respektovat zejména následující:

- pokud se na zaměstnance ze zákona vztahuje povinnost placení pojistného na zdravotní pojištění nejméně z minimálního vyměřovacího základu, musí být zajištěn odvod pojistného alespoň v minimální povinné výši zaměstnavatelem, který je plátcem pojistného za zaměstnance,
- nedosahuje-li hrubý příjem zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci aktuální výše minimální mzdy, provádí zaměstnavatel dopočet (a následný doplatek) pojistného do minimálního vyměřovacího základu, v případě příjmů z více zaměstnání provádí tento dopočet a doplatek tehdy, je-li zaměstnancem pro tento účel pověřen. Tento doplatek hradí v naprosté většině případů zaměstnanec. Pokud by byl vyměřovací základ nižší než minimální mzda zapříčiněn z důvodu překážek v práci na straně organizace (§ 207 až § 209 zákoníku práce), přechází povinnost úhrady předmětného doplatku na zaměstnavatele,
- má-li zaměstnanec ve více zaměstnáních příjmy nižší než minimální mzda (zakládající účast na zdravotním pojištění), pak se tyto pro účel placení pojistného a dodržení minimálního vyměřovacího základu sčítají. Je-li součet hrubých příjmů (vyměřovacích základů) zaměstnance v daném kalendářním měsíci nižší než minimální vyměřovací základ (minimální mzda), pověřuje zaměstnanec za účelem doplatku pojistného do minimálního vyměřovacího základu toho zaměstnavatele, kterého si zvolí. V případě posuzování (sčítání) příjmů z více zaměstnání je nutná spolupráce příslušných zaměstnavatelů.
- odvod pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu musí být zabezpečen i v případech, kdy zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek,
- pokud se ze zákonných důvodů (§ 3 odst. 9 zákona č. 592/1992 Sb.) snižuje minimální vyměřovací základ na poměrnou část, musí být odvedeno pojistné alespoň z tohoto sníženého vyměřovacího základu, tedy i včetně případného dopočtu a doplatku pojistného do této poměrné části,
- doplatky do minimálního vyměřovacího základu, resp. do jeho poměrné části nemůže hradit sám pojištěnec, tyto se platí zásadně prostřednictvím zaměstnavatele,
- dopočet do minima nebo do jeho poměrné části se provádí například u dohody o pracovní činnosti při příjmu alespoň 4 000 Kč (a současně nižším než 18 900 Kč),
- v případě uzavřené pracovní smlouvy se dopočet a doplatek pojistného provádí vždy,

pokud zúčtovaný hrubý příjem nedosahuje 18 900 Kč.

Jestliže se na zaměstnance naopak nevztahuje povinnost placení pojistného alespoň ze zákonného minima (dle výjimek uvedených v § 3 odst. 8 z č. 592/1992 Sb.), odvádí zaměstnavatel pojistné ze skutečné výše zúčtovaného příjmu bez ohledu na minimální mzdu.

K výše uvedenému podotýkáme, že ve zdravotním pojištění se pro posouzení osoby jako zaměstnance a vznik zaměstnání sčítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele.

V následujících třech příkladech si předvedeme situace, kdy doplatek do zákonného minima 18 900 Kč hradí zaměstnanec nebo zaměstnavatel anebo se úhrada doplatku neprovádí.

a) doplatek hradí (prostřednictvím zaměstnavatele) zaměstnanec

Zaměstnanec pracuje na dohodu o provedení práce jako jedině zaměstnaní s měsíčním hrubým příjmem 16 000 Kč.

Ve vazbě na aktuální výši minimální mzdy odvede zaměstnavatel doplatek pojistného ve výši 13,5 % z částky:

$$(18\,900 - 16\,000) \times 0,135 = 392 \text{ Kč.}$$

Zaměstnavatel odvede celkové pojistné ve výši $0,135 \times 18\,900 = 2\,552 \text{ Kč}$.

Zaměstnanci strhne z platu 1/3 pojistného ze skutečně dosaženého příjmu:

$$(16\,000 \times 0,135) : 3 = 720 \text{ Kč}$$

a dále výše uvedený doplatek pojistného, tedy celkem: $720 + 392 = 1\,112 \text{ Kč}$.

Ze svých prostředků pak zaplatí zaměstnavatel: $2\,552 - 1\,112 = 1\,440 \text{ Kč}$.

Poznámka

Zákonné minimum musí být dodrženo i v případě pracovněprávního vztahu uzavřeného podle cizích právních předpisů nebo za situace, kdy:

- je osoba ze státu Evropské unie, případně z Norska, Islandu, Lichtenštejnska, ze Švýcarska nebo také ze Spojeného království zaměstnávána u zaměstnavatele se sídlem nebo trvalým pobytem na území České republiky,

tedy účastna všech systémů sociálního zabezpečení v České republice podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a prováděcího nařízení č. 987/2009,

- se jedná o osobu – zaměstnance z tzv. třetí země, tedy mimo státy výše uvedené.

b) doplatek hradí zaměstnavatel

Hrubý příjem zaměstnance činil od ledna 2024 částku 26 000 Kč. Z důvodu výrazného poklesu odbytu se zaměstnavatel dohodl s odborovou organizací o poskytování náhrady mzdy od července 2024 ve výši 60 % průměrného výdělku. Z tohoto důvodu činí hrubá mzda zaměstnance 15 600 Kč.

Vztahuje-li se na zaměstnance povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, je postup zaměstnavatele následující:

Prostřednictvím zaměstnavatele se odvede doplatek pojistného ve výši 13,5 % z rozdílové částky 3 300 Kč:

$$(18\,900 - 15\,600) \times 0,135 = 446 \text{ Kč (hradí dle výše uvedeného zaměstnavatel)}$$

Zaměstnavatel odvede pojistné v celkové výši: $0,135 \times 18\,900 = 2\,552 \text{ Kč}$.

Zaměstnanci strhne z platu 1/3 pojistného ze skutečně dosaženého příjmu

$$\frac{15\,600 \times 0,135}{3} = \mathbf{702 \text{ Kč,}}$$

což představuje celkovou platbu zaměstnance.

Ze svých prostředků pak zaplatí zaměstnavatel: 2/3 pojistného z hrubé mzdy 15 600 Kč, tj. 1 404 Kč a dále doplatek pojistného 446 Kč, tj. celkem **1 850 Kč**.

c) doplatek do minima se neprovádí

Zaměstnanec pracuje u dvou zaměstnavatelů formou zkráceného pracovního úvazku na základě pracovních smluv s příjmy 12 000 Kč a 9 000 Kč.

Ačkoliv příjem nedosahuje ani v jednom zaměstnání minimální mzdy, součet hrubých mezd však minimální vyměřovací základ převyšuje, což znamená, že každý ze zaměstnavatelů odvádí pojistné ze skutečné výše příjmu. V takovém případě je však nutností spolupráce obou zaměstnavatelů neboli zaměstnavatelé si musí navzájem dokladovat výši příjmu zaměstnance – tento doklad,

opravňující zaměstnavatele k odvodu pojistného ze skutečné výše příjmu (tedy bez dopočtu do zákonného minima), by byl předložen případné kontrole ze zdravotní pojišťovny.

V dalším textu komentáře k ustanovení § 3 k odstavcům 4 a 6 se blíže zaměříme na specifické oblasti, ve kterých hraje roli minimální mzda jako minimální vyměřovací základ zaměstnance.

■ Neplacené volno a neomluvená absence

Zákon č. 267/2014 Sb. provedl několik změn v oblasti zdravotního pojištění, kdy byl změněn § 3 odst. 5 zák. č. 592/1992 Sb. a zrušen § 9 odst. 3 zák. č. 48/1997 Sb. Tato ustanovení upravovala v podobě platné do konce roku 2014 tematiku neplaceného volna a neomluvené absence zaměstnance.

V důsledku této poměrně zásadní změny již zaměstnavatelé (od 1. 1. 2015) **neodvádějí pojistné v důsledku neplaceného volna nebo z titulu neomluvené absence** (přesněji, vyměřovací základ se z těchto důvodů nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání již nenavýšuje) **a s ohledem na platnou právní úpravu je zapotřebí brát v úvahu zejména tyto zásady:**

- pokud se na zaměstnance (a zaměstnavatele jako plátce pojistného) vztahuje povinnost dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ, resp. jeho poměrnou část, musí být toto zákonné minimum v příslušném kalendářním měsíci dodrženo, v podstatě bez ohledu na dobu trvání případného neplaceného volna nebo neomluvené absence,
- u osob, pro které neplatí ve zdravotním pojištění ustanovení o minimálním vyměřovacím základu dle § 3 odst. 8 zák. č. 592/1992 Sb. (například se jedná o osoby, za které platí pojistné stát) není důležité, zda neplacené volno nebo neomluvená absence trvají po celý kalendářní měsíc nebo jen po jeho část. V takových případech se pojistné vždy odvede ze skutečné výše příjmu, případně může být vyměřovací základ zaměstnance stanoven i v nulové hodnotě – bez ohledu na délku trvání zaměstnání v příslušném kalendářním měsíci.

Lze konstatovat, že v souvislosti s placením pojistného se identicky nahlíží na oblast neplaceného volna a neomluvené absence.

V následujícím textu jsou charakterizovány vybrané situace, které mohou zaměstnavatelé řešit v souvislosti s placením pojistného v případě poskytnutého neplaceného volna, resp. při vykázané neomluvené absenci, a to v návaznosti na skutečnost, zda musí být u zaměstnance dodržen minimální vyměřovací základ (případně jeho poměrná část) či nikoli. V příkladech je řešeno poskytnutí neplaceného volna zaměstnanci – stejným způsobem by zaměstnavatel postupoval i tehdy, pokud by se jednalo o neomluvenou absenci.

Pro zaměstnance (a zaměstnavatele) platí ustanovení o povinnosti dodržet v roce 2024 při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ 18 900 Kč.

? Příklad 10

Zaměstnanci bylo poskytnuto po celý kalendářní měsíc neplacené volno.

Zaměstnavatel odvede pojistné z částky minimálního vyměřovacího základu 18 900 Kč ve výši 2 552 Kč, kdy celou částku uhradí zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele dle § 3 odst. 10 zák. č. 592/1992 Sb.

? Příklad 11

Vyměřovací základ zaměstnance činí 32 000 Kč, současně mu byly poskytnuty tři dny neplaceného volna.

Při sazbě 13,5 % z částky 32 000 Kč činí pojistné 4 320 Kč. Jedna třetina (1 440 Kč) bude sražena zaměstnanci, dvě třetiny (2 880 Kč) uhradí zaměstnavatel.

? Příklad 12

Zaměstnanci pracujícímu na zkrácený pracovní úvazek byl zúčtován hrubý příjem 14 200 Kč, současně měl pět dnů neplaceného volna.

Protože musí být u zaměstnance dodržen minimální vyměřovací základ, proběhne odvod pojistného takto:

Ze skutečně dosaženého příjmu 14 200 Kč činí 13,5 % pojistného částku 1 917 Kč. Jednu třetinu (639 Kč) hradí zaměstnanec, dvě třetiny (1 278 Kč) zaměstnavatel. Aby byl dodržen minimální vyměřovací základ, musí být ještě proveden dopočet a doplatek pojistného z rozdílové částky 4 700 Kč ve výši 635 Kč – uhradí zaměstnanec. Z celkové

(minimální) částky pojistného 2 552 Kč tak zaplatí zaměstnanec 1 274 Kč (639 + 635) a zaměstnavatel 1 278 Kč.

Obdobně jako v předcházejícím příkladě nepřihlíží zaměstnavatel k počtu dnů poskytnutého neplaceného volna.

Pro zaměstnance (a zaměstnavatele) platí ustanovení o povinnosti dodržet v roce 2024 při odvodu pojistného poměrnou část minimálního vyměřovacího základu – § 3 odst. 9 písm. a) zák. č. 592/1992 Sb.

P Příklad 13

Pracovní poměr byl se zaměstnancem ukončen k datu 3. 4., v měsíci dubnu měl pouze neplacené volno.

Ze strany zaměstnavatele musí být při odvodu pojistného za měsíc duben dodržena poměrná část minimálního vyměřovacího základu za celkem 3 kalendářní dny trvání zaměstnání v tomto měsíci, což se vypočte jako:

$$(3 : 30) \times 18\,900 = 1\,890 \text{ Kč}$$

kde

3 = počet kalendářních dnů trvání zaměstnání v měsíci dubnu

30 = počet kalendářních dnů v příslušném měsíci
18 900 = výše minimální mzdy od 1. 1. 2024.

Pojistné z této poměrné části minima činí 256 Kč ($0,135 \times 1\,890$) a uhradí jej zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele.

P Příklad 14

Pracovní poměr byl se zaměstnancem ukončen k datu 21. 5. 2024, v měsíci květnu měl neplacené volno do 13. 5., od 14. 5. byl až do skončení pracovního poměru nemocen.

V tomto případě se poměrná část minimálního vyměřovacího základu snižuje ještě o 8 kalendářních dnů nemoci, takže za měsíc květen musí být odvedeno pojistné za 13 kalendářních dnů trvání neplaceného volna z vyměřovacího základu 7 925,80 Kč [$(13 : 31) \times 18\,900$] v částce 1 070 Kč ($0,135 \times 7\,925,80$), taktéž hrazené zaměstnancem – prostřednictvím zaměstnavatele.

Poznámka

Ve zdravotním pojištění se nezaokrouhluje vyměřovací základ, resp. jeho poměrná část,

ale zaokrouhluje se pouze výsledné částky pojistného, případně penále – obojí na celou korunu směrem nahoru.

■ U zaměstnance nemusí být dodržen minimální vyměřovací základ

Pokud pro zaměstnance neplatí ve zdravotním pojištění minimální vyměřovací základ dle § 3 odst. 8 zák. č. 592/1992 Sb., pak je vyměřovacím základem buď částka zúčtovaného příjmu, tedy i nižší než 18 900 Kč, nebo může být vyměřovací základ zaměstnance v nulové hodnotě. Pojistné tak neodvede zaměstnavatel například v situaci, kdy se dohodne se zaměstnaným poživitelem některého z důchodů (jedná se tedy o osobu, za kterou je plátcem pojistného stát), pracujícím na základě pracovní smlouvy, na poskytnutí neplaceného volna po celý kalendářní měsíc.

■ Nekolidující zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadě práce patří ve zdravotním pojištění mezi osoby, za které je plátcem pojistného stát. Od počátku fungování systému veřejného zdravotního pojištění nepřicházelo v úvahu, aby mohly tyto osoby současně vykonávat výdělečnou činnost. Vpravdě průlomovou změnu však v této souvislosti přinesl ve sféře placení pojistného na zdravotní pojištění zákon č. 435/2004 Sb. Podle aktuálně platného ustanovení § 25 odst. 3 tohoto zákona je u pojištěnce ve zdravotním pojištění přípustný souběh zaměstnání a kategorie, kde hradí pojistné stát – uchazeč o zaměstnání.

Ve smyslu tohoto zákonného ustanovení nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- b) výkon činnosti na základě 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 nebo Úřadu práce 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.

To znamená, že **maximální měsíční výše příjmu této osoby může být v roce 2024 v tomto nekolidujícím zaměstnání nejvýše 9 450 Kč.**

Do konce roku 2010 si mohl uchazeč o zaměstnání výkonem činnosti na základě nekolidujícího pracovníprávního vztahu „přivýdělat“ 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 přivýdělku k podpoře v nezaměstnanosti v tzv. nekolidujícím zaměstnání zrušena. 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 podpůrní doby, a její běh se de facto přerušuje. Po ukončení nekolidujícího zaměstnání tak může být uchazeči o zaměstnání nadále vyplácena podpora v nezaměstnanosti.

Je-li zaměstnanec v nekolidujícím zaměstnání registrován u zdravotní pojišťovny ve „státní kategorii“ po celý kalendářní měsíc, nevztahuje se na něho (resp. na jeho zaměstnavatele) povinnost odvodu pojistného z minimálního vyměřovacího základu, ale vyměřovací základem je dosažený příjem, tedy bez povinnosti dopočtu do zákonného minima. S účinností od 1. 8. 2004 již nelze u osob, za které platí pojistné stát, uplatňovat nárok na odpočet od dosaženého příjmu, zákonná výjimka je uvedena v ustanovení § 3 odst. 7 zák. č. 592/1992 Sb. – viz dále.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat osobu evidovanou na Úřadě práce jako uchazeče o zaměstnání, vyplývají pro něho úkoly jak při plnění oznamovací povinnosti, tak z hlediska placení pojistného. V souvislosti s plněním oznamovací povinnosti zaměstnavatel oznamuje na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele zdravotní pojišťovně (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“.

■ Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je řešeno v ustanovení § 69 zákonníku práce. Jestliže dal zaměstnavatel zaměstnance neplatnou výpověď nebo pokud s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec písemně bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámí, že s tímto rozhodnutím zaměstnavatele nesouhlasí a trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Tato náhrada mzdy přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Pokud nedojde v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, obrátí se zaměstnanec za účelem uplatnění svých práv na příslušný soud se žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Buď-li o zaměstnancem podané žalobě rozhodnuto v jeho prospěch, zabývá se zaměstnavatel ve zdravotním pojištění v návaznosti na neplatné rozvázání pracovního poměru následujícím.

1. Dodatečně přihlásí zaměstnance

Na období neplatné výpovědi je zaměstnavatel povinen zaměstnance dodatečně zpětně přihlásit neboli zaměstnání musí kontinuálně navázat. Pokud byl zaměstnanec odhlášen u zdravotní pojišťovny například k datu 31. 3. 2022, musí jej zaměstnavatel se zpětnou platností přihlásit u zdravotní pojišťovny prostřednictvím formuláře Hromadné oznámení zaměstnavatele kódem „P“ k datu 1. 4. 2022.

2. Odvede pojistné z přiznané náhrady mzdy

Náhrada mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen při neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnanci uhradit podle zákonníku práce nebo na základě rozhodnutí soudu, se do vyměřovacího základu zaměstnance započítává v tom měsíci, do kterého byla zaměstnanci zúčtována. V této souvis-

losti je však zapotřebí mít na zřeteli, že vyměřovacím základem je hrubá částka tohoto zaměstnancova příjmu. Pokud totiž má být podle rozhodnutí soudu zúčtována a vyplacena v příslušném kalendářním měsíci zaměstnanci určitá částka, může se jednat o čistý příjem, snížený o zákonné odvody. Za této situace pak musí zaměstnavatel nejprve vypočítat z položky čistého příjmu hrubý příjem a z něho pak sazbou 13,5 % stanovit výši pojistného na zdravotní pojištění. V tomto případě se pojistné platí standardním způsobem, to znamená, že jedna třetina je sražena zaměstnanci a dvě třetiny platí zaměstnavatel.

Z pohledu zdravotního pojištění není náhrada mzdy zúčtována v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru vyjmenována mezi plněními, ze kterých se pojistné na zdravotní pojištění neodvádí, z tohoto důvodu podléhá přiznaná částka platbě pojistného.

3. Proveďte dopočet pojistného do zákonného minima

Jestliže soud po přezkoumání celého případu rozhodl o nepřetržitém trvání pracovního poměru, je tato osoba se zpětnou platností považována za zaměstnance po příslušné období. I v těchto případech je nutné respektovat povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu za celé období neplatné výpovědi. Tato podmínka platí pro osoby (a zaměstnavatele), na které se vztahuje povinnost dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ. Kromě odvodu pojistného ze zúčtované náhrady mzdy musí zaměstnavatel zajistit dodržení minimálního vyměřovacího základu za období neplatné výpovědi, tedy v těch měsících, na které zaměstnanec dodatečně se zpětnou platností přihlašuje.

Dopočet do zákonného minima za jednotlivé kalendářní měsíce se netýká osob, které:

- nemusejí dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ ve smyslu ustanovení § 3 odst. 8 zák. č. 592/1992 Sb. (například se jedná o osoby, za které je plátcem pojistného stát),
- byly v uvedeném období zaměstnány v zaměstnání zakládajícím účast na zdravotním pojištění s příjmem alespoň na úrovni aktuální výše minimální mzdy,

- po uvedené období podnikaly a platily si alespoň minimální zálohy jako OSVČ.

V této souvislosti je důležité, zda některá z uvedených skutečností pokrývá celé předmětné období nebo pouze jeho část.

4. Podá opravné Přehledy

Protože zpětně dochází ke změně v počtu zaměstnanců a zpravidla i ve výši vyměřovacího základu a v částce pojistného, podává zaměstnavatel za každý měsíc, ve kterém ke změně dochází, opravný Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele, neboť zdravotní pojišťovna musí disponovat relevantními údaji.

Po pořízení opravných Přehledů do své databáze vyměří zdravotní pojišťovna pendle, o jehož prominutí může zaměstnavatel požádat.

■ Přecherpaná dovolená

se posuzuje jako neplacené volno. Z obecného pohledu se nenavýšuje pojistné z titulu neplaceného volna a ani při neomluvené absenci, avšak zaměstnavatel musí zabezpečit dodržení minimálního vyměřovacího základu zaměstnance, resp. jeho poměrné části tehdy, pokud pro zaměstnance (a zaměstnavatele) povinné minimum ve zdravotním pojištění platí.

Příklad 15

Zaměstnanec končí po dohodě pracovní poměr k 30. 4. 2024, přičemž přecherpal zákonný nárok na dovolenou, za kterou byla zúčtována náhrada mzdy ve výši 9 600 Kč. Hrubý příjem za duben činí 32 400 Kč.

Při výpočtu výše pojistného za měsíc duben zaměstnavatel odúčtuje náhradu mzdy 9 600 Kč a odvede pojistné z vyměřovacího základu 22 800 Kč.

Hrubá mzda	32 400 Kč
Náhrada mzdy za přecherpanou	-9 600 Kč
Rozdíl – vyměřovací základ	22 800 Kč.

Kdyby byl výsledný příjem nižší než 18 900 Kč, provedl by zaměstnavatel za duben dopočet a doplatek pojistného do minima 18 900 Kč.

■ Čestná prohlášení ve zdravotním pojištění

V některých případech není právní úpravou zdravotního pojištění jednoznačně vymezeno,

jak dokladovat určitý nárok nebo konkrétní skutečnost, mající přímý vliv na placení pojistného či evidenci pojištěnce u zdravotní pojišťovny. Proto se pro daný účel používá při praktické aplikaci forma čestného prohlášení, které je jak pro zaměstnavatele, tak pro kontrolní orgány zdravotních pojišťoven rozhodným či závazným dokladem, od kterého se nádvazně odvíjí placení pojistného zaměstnavatelem nebo i fyzickou osobou. U zaměstnavatelů se nejčastěji jedná o tyto situace:

■ Celodenní osobní a řádná péče

Dle ustanovení citovaného v dále uvedeném čestném prohlášení nemusí zaměstnavatel dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ u osoby splňující podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi 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,
- dítě předškolního věku není umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která převyšuje 4 hodiny denně,
- dítě plní povinnou školní docházku navštěvuje školu, s výjimkou umístění v zařízení s týdenním či celoročním pobytem, což je i školní družina.

Do této kategorie může být zařazena pouze jedna osoba, a to buď otec nebo matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. To znamená, že případné zvýhodnění nemohou při celodenní osobní a řádné péči o jedno dítě současně uplatňovat oba rodiče.

Když zaměstnavatel přijímá do pracovněprávního vztahu zakládajícího účast na zdravotním pojištění osobu splňující podmínky celodenní osobní a řádné péče, přihlašuje ji u zdravotní pojišťovny kódem „P“. Čestné prohlášení dle dále uvedeného vzoru si nechá vystavit z toho důvodu, aby při příjmu nižším než minimální vyměřovací základ (zpravidla u pracovní smlouvy při zkráceném pracovním úvazku nebo na základě některé z dohod) nemusel provádět dopočet a doplatek pojistného do zákonného minima.

Čestné prohlášení

Čestně prohlašuji, že splňuji podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku, stanovené v § 3 odst. 8 písm. c) zák. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Jako součást tohoto prohlášení přikládám rodný list (rodné listy) mého dítěte, narozeného dne Dále prohlašuji, že tento nárok současně neuplatňuje jiná osoba.

Zaměstnavateli oznámím veškeré změny, které mají vliv na zařazení do této kategorie, a to nejpozději do 8 dnů ode dne této změny.

Ve dne.....

.....
zaměstnanec

■ Neplacené volno v zaměstnání

Výše uvedené čestné prohlášení lze použít i v situaci, kdy ženě (nebo muži) končí rodičovská dovolená nebo období pobírání rodičovského příspěvku, zaměstnavatel aktuálně nemá pro dotýcnou zaměstnankyni pracovní uplatnění, přičemž dojde k dohodě, že ženě bude poskytnuto neplacené volno s tím, že od určitého data do zaměstnání opět nastoupí.

V měsíci, ve kterém ještě některá ze „státních kategorií“ rodičovské dovolené nebo pobírání rodičovského příspěvku trvala (byť po část tohoto měsíce) má žena svůj pojistný vztah vyřešen. Pro další postup se nabízí varianta, podle které může být žena zařazena u své zdravotní pojišťovny jako „pečující osoba“. Splňuje-li tato žena podmínky uvedené v ustanovení § 3 odst. 8 písm. c) zák. č. 592/1992 Sb., vystaví svému zaměstnavateli v tomto duchu čestné prohlášení a zaměstnavatel neřeší odvod pojistného ve vazbě na minimální vyměřovací základ, resp. neprovádí žádný dopočet. Čestné prohlášení zaměstnankyně si pro účel kontroly ze strany zdravotní pojišťovny založí ve své mzdové evidenci.

V této souvislosti však zaměstnavatel nesmí opomenout přihlásit tuto zaměstnankyni 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. Podmínkou pro uplatnění tohoto postupu je skutečnost, že osoba nemá příjem ze zaměst-

nání nebo ze samostatné výdělečné činnosti, a tudíž je za ni plátcem pojistného stát dle § 7 odst. 1 písm. k) zák. č. 48/1997 Sb.

■ Souběh zaměstnání se samostatnou výdělečnou činností

V případě tohoto souběhu začíná zaměstnavatele podnikatelská činnost jeho zaměstnance zajímat ve chvíli, kdy příjem v zaměstnání poklesne pod hranici minimální mzdy, anebo když je takový nízký příjem sjednán při nástupu do zaměstnání. Z pohledu zdravotního pojištění mohou nastat tyto varianty:

- samostatná výdělečná činnost se stane hlavním zdrojem příjmů – pojištěnec začne jako OSVČ platit alespoň minimální zálohy (což zaměstnavateli potvrdí čestným prohlášením) a v zaměstnání se bude odvádět pojistné ze skutečné výše příjmu, tedy bez nutnosti dopočtu do minima 18 900 Kč,
- samostatná výdělečná činnost i nadále zůstane vedlejším zdrojem příjmů – v zaměstnání provede zaměstnavatel při příjmu nižším než minimální mzda dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu.

S ohledem na reálnou výši příjmů musí být alespoň v jedné z činností zajištěno v příslušném kalendářním měsíci placení pojistného s ohledem na zákonné minimum. Osoby, pro které neplatí ve zdravotním pojištění minimální vyměřovací základ, jsou vyjmenovány v ustanovení § 3 odst. 8 (zaměstnanci) a 3a odst. 3 (OSVČ) zákona č. 592/1992 Sb.

■ Určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení

Má-li český zaměstnavatel v úmyslu zaměstnávat zaměstnance – občany z členských států Evropské unie, případně z Norska, Islandu, Lichtenštejnska, ze Švýcarska nebo také ze Spojeného království, musí nejprve zjistit, zda tento zaměstnanec nemá současně další příjmy ze zaměstnání v jiné zemi (zemích). Pokud bude tato osoba zaměstnána pouze u zaměstnavatele se sídlem nebo trvalým pobytem na území České republiky, bude uplatněn postup podle koordinačních nařízení EU č. 883/2004 a 987/2009 na základě principu pojištění ve státě, na jehož území je vykonávána výdělečná činnost.

Za situace, kdy má český zaměstnavatel v úmyslu zaměstnat osobu ze státu podléhajícího režimu koordinace, doporučujeme nechat si od této osoby vystavit čestné prohlášení například tohoto znění:

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že moje zaměstnání u zaměstnavatele je mým jediným zaměstnáním ve smyslu Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a prováděcího nařízení č. 987/2009. Pokud dojde ke změně v příslušnosti k právním předpisům podle těchto nařízení, oznámím zaměstnavateli novou skutečnost do osmi dnů ode dne této změny.

Ve dne.....

.....
Podpis

Poznámka

V této souvislosti upozorňujeme, že osoba je povinna informovat příslušnou instituci ve státě výkonu výdělečné činnosti i v místě bydliště o jakékoli změně situace, významné z hlediska příslušnosti, resp. nároků podle koordinačních nařízení EU. Za nesplnění této povinnosti může být udělena sankce podle národních právních předpisů.

■ Souběžná zaměstnání

Avšak v případě, kdy má tato osoba příjmy ze zaměstnání i v jiné zemi, na kterou se vztahuje působnost výše uvedených koordinačních nařízení EU (většinou se jedná o stát, kde má tato osoba trvalé bydliště), rozhodne instituce provádějící sociální zabezpečení ve státě trvalého pobytu o zemi pojištění. Pokud bude určena zemí pojištění jiná země, bude českému zaměstnavateli doručen formulář A1, deklarující skutečnost, že zaměstnanec podléhá právním předpisům příslušného státu, tedy včetně zdravotního pojištění. Zjednodušeně řečeno, zaměstnával-li český zaměstnavatel občana Rakouska s trvalým pobytem na území Rakouska a českému zaměstnavateli je doručen formulář A1, vystavený rakouskou stranou, podléhá rakouský zaměstnanec na základě této skutečnosti zdravotnímu pojištění v Rakousku. Český zaměstnavatel pak plní veškeré povinnosti vůči rakouské instituci provádějící zdravotní pojištění.

■ Odstavec 5

Je-li zaměstnanec vyplácen příjem v cizí měně, přepočte se na českou měnu způsobem stanoveným zákonem upravujícím daně z příjmů. To znamená, že pokud se jedná o zaměstnavatele, který je účetní jednotkou, použije se při přepočtu cizí měny na Kč kurz uplatněný v účetnictví, tj. denní kurz ČNB platný ke dni uskutečnění účetního případu, popřípadě pevný kurz ČNB, platný pro předem stanovené období (měsíc, čtvrtletí atd.). Uvedený postup přepočtu vyplývá z § 38 ZDP.

■ Odstavec 7

Při praktické aplikaci platné právní úpravy je v souvislosti s uplatňováním odpočtu zapotřebí respektovat následující:

- nárok na uplatnění odpočtu může použít pouze zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců
- u tohoto zaměstnavatele lze uplatnit nárok na odpočet jen v případě zaměstnané osoby, které byl přiznán invalidní důchod
- odpočet je možné nárokovat i v případě, kdy uvedené skutečnosti netrvají po celý kalendářní měsíc – viz příklad.

Z výše uvedeného tak vyplývá, že v roce 2024 lze odpočet 15 440 Kč uplatnit pouze u poživatelů invalidního důchodu, a to jen u vybrané skupiny zaměstnavatelů.

Aby zaměstnavatel mohl zmíněný nárok na odpočet skutečně uplatnit, musí v některých měsících, kdy není zřejmě dodrženy podmínky 50 %, vypočítat, zda jsou stanovené podmínky splněny. Pro tento účel se použije postup analogicky vycházející z vyhlášky č. 518/2004 Sb. pro výpočet čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců. V tomto případě však platí jedna důležitá zásada – vždy se pracuje s celkovým počtem zaměstnanců, nikoli jen se zaměstnanci registrovanými u příslušné zdravotní pojišťovny. Skutečné procento se v příslušném měsíci zjistí následujícím způsobem.

$$\text{Procento} = (B + C) \times 100 : (A + B + C)$$

kde

$A = x/y \dots$ přepočtený počet zaměstnanců bez zdravotního postižení

$B = 3x/y \dots$ přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobou s těžkým zdravotním postižením, tj. osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni – každý takový zaměstnanec se započítává třikrát (§ 12 vyhlášky č. 518/2004 a § 67 zák. č. 435/2004 Sb.)

$C = x/y \dots$ přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou orgánem sociálního zabezpečení uznáni invalidními v prvním nebo druhém stupni, a zaměstnanců, kteří byli rozhodnutím úřadu práce uznáni zdravotně znevýhodněnými

$x \dots$ počet skutečně odpracovaných hodin všech pracovníků patřících do příslušné skupiny, zvýšený o neodpracované hodiny:

- v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytována nemocenské
- v důsledku čerpání dovolené
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy
- v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné

$y \dots$ celková stanovená pracovní doba bez svátků (v hodinách) připadající v daném měsíci na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou pracovní dobu.

? Příklad 16

Zaměstnavatel zaměstnával v příslušném měsíci celkem 7 zaměstnanců, z toho 4 bez postižení na 8 hodinový pracovní úvazek, 2 invalidní ve třetím stupni na 6 hodinový úvazek a jednoho invalidního v prvním stupni, taktéž na 6 hodinový úvazek. Všichni svůj úvazek odpracovali. Stanovená pracovní doba činila v tomto měsíci 160 hodin za 20 pracovních dnů.

Výpočet:

$A = x/y = 640$ (tj. 4 zaměstnanci po 160 odpracovaných hodinách) : 160 = 4

$B = 3x/y = 720$ (tj. 3 × 2 zaměstnanci po 120 odpracovaných hodinách) : 160 = 4,5

$C = x/y = 120$ (tj. 1 zaměstnanec po 120 odpracovaných hodinách) : 160 = 0,75