

Analýza účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění

Bc. Jiří Sedláček

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jiří SEDLÁČEK**
Osobní číslo: **H128210**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Analýza účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucí diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucí bude práce zaměřena:

- na problematiku účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění v návaznosti na okruh pojištěných osob, podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje nemocenské pojištění komplexně včetně jeho organizace, provádění, řízení ve věcech pojištění atd.,
 - na význam specifických druhů účasti na nemocenském pojištění zejména při pojištění u dohod o provedení práce, zaměstnání malého rozsahu, členů kolektivních orgánů právnické osoby, zaměstnanců s mezinárodním prvkem ad.,
 - na možnosti sociální pedagogiky ve vztahu k pojištění na sociálním zabezpečení.
- Součástí práce budou případové studie zabývající se vybraných skupin pojištěných osob účastných nemocenského pojištění.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Listina základních práv a svobod-Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění.

Mzdová účetní, odborný měsíčník, Ročník XVII, ANAG, spol. s r.o., 2012.

Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, Ročník 43-2012.

Ženišková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2012. ANAG, spol. s r.o., 2012, 279 s., ISBN 978-80-7263-725-6.

Internetové odkazy-<http://www.cssz.cz>, <http://www.mpsv.cz>

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Mgr. Zdeňka Vaňková

Katedra práva a právní vědy

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

V Brně dne 30. listopadu 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




prof. JUDr. Dalibor Jílek, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Jiří Sedláček

.....
Jméno, příjmení studenta

.....
Podpis

V Brně 15. 3. 2014

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vyrobené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tématem této diplomové práce je analýza účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění v souvislosti se změnami právní úpravy zákona o nemocenském pojištění u vybraných skupin zaměstnanců: pojištění při zaměstnání malého rozsahu, pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce a pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie, a to prostřednictvím kvalitativního výzkumu. V teoretické části jsou uvedeny základní podmínky účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění. V praktické části je analyzováno šest organizací s ohledem na dopad změn u vybraných skupin zaměstnanců při účasti na nemocenském pojištění.

Klíčová slova:

Nemocenské pojištění, účast na nemocenském pojištění, zaměstnavatel, zaměstnanec, zaměstnání, pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, Evropská unie.

ABSTRACT

The topic of this thesis is the analysis of employee participation in sickness insurance in relation to changes in legislation, the Sickness Insurance Law in selected groups of employees: insurance at small-scale employment, insurance of employees under the agreement on work performance and the insurance of employees working across the European Union, through the qualitative research. The theoretical part provides conditions for the participation of employees in the sickness insurance. In the practical part is analyzed the six organizations with regard to the impact of changes in selected groups of employees in participating in the sickness insurance.

Keywords:

Sickness insurance, participation in the sickness insurance, employer, employee, employment, employment contract, agreement on work performance, the European Union.

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Mgr. Zdeňce Vaňkové za velmi užitečnou odbornou a metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

„Není smrtelníka, jehož by se nedotkla bolest a nemoc.“

Marcus Tullius Cicero

Prohlášení

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce na téma „Analýza účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění“ a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ.....	11
1.1 ÚČEL A VÝZNAM NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ, KTERÉ JE SOUČÁSTÍ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ.....	12
1.2 CHARAKTERISTIKA ÚČASTI ZAMĚSTNANCŮ NA NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ	14
1.3 ZMĚNY V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ V LETECH 2010 - 2014.....	25
2 PODMÍNKY ÚČASTI VYBRANÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ NA NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ.....	29
2.1 POJIŠTĚNÍ PŘI ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU.....	29
2.2 POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČINNÝCH NA ZÁKLADĚ DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE.....	30
2.3 POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ PRACUJÍCÍCH VE STÁTECH EVROPSKÉ UNIE.....	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	39
3 ANALÝZA DOPADŮ ZMĚN U VYBRANÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ PŘI ÚČASTI NA NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ	40
3.1 ANALÝZA POJIŠTĚNÍ PŘI ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU	43
3.2 ANALÝZA POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČINNÝCH NA ZÁKLADĚ DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE.....	53
3.3 ANALÝZA POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ PRACUJÍCÍCH VE STÁTECH EVROPSKÉ UNIE	70
ZÁVĚR	80
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	82
SEZNAM TABULEK	89
SEZNAM PŘÍLOH.....	90

ÚVOD

Oblast nemocenského pojištění upravena v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, je součástí sociálního zabezpečení, stejně tak jako oblasti důchodového a zdravotního pojištění, státní sociální podpory i sociální péče. Jedná se o oblast, která se dotýká jak jednotlivých občanů, tak i zaměstnavatelských subjektů a v konečném důsledku i státu jako celku. Tato diplomová práce je zaměřena na problematiku jednoho ze základních institutů celé právní úpravy nemocenského pojištění, a to pojmu „účasti na nemocenském pojištění“, určitých vybraných skupin nemocenského pojištění, kterými jsou zaměstnání malého rozsahu, zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce a zaměstnanci pracující ve státech Evropské unie. Cílem této diplomové práce je analýza změn pojmu „účasť na nemocenském pojištění“ a vyhodnocení dopadu těchto změn na zaměstnavatele, jejich zaměstnance a v konečném důsledku i na nositele nemocenského pojištění.

Práce je rozdělena do tří kapitol, přičemž v první kapitole teoretické části uvádím význam a účel nemocenského pojištění včetně charakteristiky pojmu „účasť na nemocenském pojištění“, stručně jsou uváděny i změny v právní úpravě zákona o nemocenském pojištění v letech 2010 - 2014.

Druhá kapitola se v teoretické rovině věnuje podmínkám účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců při zaměstnání malého rozsahu, účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce a účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie.

Ve třetí kapitole, která patří do praktické části této diplomové práce, je přistoupeno k analýze účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců a to na základě kvalitativního výzkumu prováděného obsahovou analýzou dat získaných z případových studií – protokolů o kontrole odvodů pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, plnění úkolů v nemocenském pojištění a plnění úkolů v důchodovém pojištění a dokumentů založených v kontrolních spisech u jednotlivých skupin pojištěných zaměstnanců v konkrétních vybraných organizacích. Byla zvolena kritériální technika výběru, tzn., že vzorek šesti organizací byl vybrán na základě předem stanovených kritérií, s přihlédnutím k výskytu co nejširšího okruhu praktických případů souvisejících s aplikací právních předpisů v oblasti implementace změn v právní úpravě účasti nemocenského pojištění zaměstnanců. Na základě analýzy takto získaných dat jsou v dílčích závěrech jednotlivých kapitol u da-

ných skupin zaměstnanců vyhodnocovány dopady posuzování účasti na nemocenském pojištění v praxi jednotlivých organizací a to s přihlédnutím k odborné náročnosti i ekonomickým zájmům zaměstnavatelů na straně jedné a k ekonomickému zajištění zaměstnance při vzniku sociálních událostí (jako např. nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství aj.), případně zabezpečení ve stáří, na straně druhé. Nezanedbatelným faktorem při vyhodnocování dopadu účasti na nemocenském pojištění jsou i ekonomické zájmy státu, prostřednictvím orgánů nemocenského pojištění.

K vytvoření teoretické části diplomové práce jsou hlavní předmětné údaje čerpány ze zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ze zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a z dalších souvisejících právních předpisů; dále pak z tematických monografií, odborných časopisů, časopiseckých článků, tematických webových stránek apod. Praktická část mé diplomové práce vychází z poznatků praxe orgánů sociálního zabezpečení, provádějících nemocenského pojištění zaměstnavatelů i zaměstnanců. Tato problematika je mně blízká, pracuji na Městské správě sociálního zabezpečení Brno, na odboru kontroly, a tato skutečnost byla významným impulsem pro zvolení tématu této diplomové práce. K vytvoření praktické části diplomové práce jsou použita převážně data z kontrolních spisů organizací, které obsahují protokoly z kontrol odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, plnění úkolů v nemocenském pojištění a plnění úkolů v důchodovém pojištění, podklady a účetní doklady pořízené při kontrolách organizací týkající se účasti na pojištění všech druhů zaměstnanců, platební výměry, hlášení o přeplatku, rozhodnutí a jiné dokumenty související s předmětem účasti na pojištění zaměstnanců.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Nemocenské pojištění je povinné státní pojištění zákonem uvedených osob, výjimkou je pouze účast osob samostatně výdělečně činných, která je dobrovolná. Právní úprava nemocenského pojištění je v současné době upravena v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění¹, ve znění pozdějších předpisů. Přijetí tohoto zákona v roce 2006 předcházely vleklé peripetie, včetně senátního a prezidentského veta. Jeho účinnost byla dvakrát odsunuta a nabyl jí až dnem 1. 1. 2009.² V mé diplomové práci se nechci zabývat historií nemocenského pojištění, musím však pro úplnost uvést, že až přijetím ZNP v roce 2006 a nabytím účinnosti od roku 2009 byla komplexně sjednocena právní úprava nemocenského pojištění, jeho organizace, provádění a řízení ve věcech pojištění. Do této doby bylo nemocenské pojištění obsaženo v různých právních předpisech a to nejenom v zákonných normách, ale i normách podzákonných, jako např. zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, vyhláška č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění, vyhláška č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech, vyhláška č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení. Tyto předpisy byly po dobu své platnosti mnohokrát novelizovány a z toho důvodu se dá říci, že orientace v oblasti nemocenského pojištění byla velmi nepřehledná. ZNP od uveřejnění ve Sbírce zákonů v roce 2006 byl také několikrát novelizován, a to zejména z důvodu tzv. úsporných balíčků. Např. dnem 1. 1. 2011 nabyl účinnosti zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, a rovněž se jím novelizuje ZNP³. Komplexní úprava nemocenského pojištění (ZNP) upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství a ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj a organizaci a provádění nemocenského pojištění. Prováděním nemocenského pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely

¹ Dále také jen ZNP.

² Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 8.

³ Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2011. ANAG, spol. s r.o., 2010, 248 s., ISBN 978-80-7263-642-6, s. 7.

nemocenského pojištění.⁴ Systém nemocenského pojištění je průběžně financován prostřednictvím povinného odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.⁵

1.1 Účel a význam nemocenského pojištění, které je součástí sociálního zabezpečení

Nemocenské pojištění je ve smyslu českého právního řádu součástí systému sociálního zabezpečení, který zahrnuje sociální pojištění (do něhož patří nemocenské a důchodové pojištění), zdravotní pojištění, sociální zaopatření (státní sociální podpora), sociální pomoc a zabezpečení v nezaměstnanosti.

Nemocenské pojištění pro všechny pojištěnce (s výjimkou příslušníků bezpečnostních sborů, osob ve vazbě a odsouzených) provádějí pouze okresní správy sociálního zabezpečení⁶. Úkoly OSSZ včetně vedení evidence zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných⁷, jejichž pojištění provádí, jsou taxativně uvedeny v ustanovení § 84 odst. 2 ZNP⁸. Hlavní úkoly OSSZ dle tohoto ustanovení, které mají vůči zaměstnancům a OSVČ, jsou zejména: rozhodování v prvním stupni ve věcech nemocenského pojištění, vyplácení dávek ve stanovených termínech, kontrolování dodržování režimu dočasně práce neschopných pojištěnců, kontrolování plnění povinností v nemocenském pojištění zaměstnavatelů, OSVČ a dalších právnických nebo fyzických osob, bezplatné poskytování odborných informací o nemocenském pojištění pojištěncům a zaměstnavatelům, dále pak bezplatné poskytování zákonem předepsaných tiskopisů ošetřujícím lékařům, zaměstnavatelům a pojištěncům, jakož i vedení potřebné statistiky a účetní evidence v oblasti nemocenského pojištění. Nadřízeným orgánem OSSZ je Česká správa sociálního zabezpečení⁹, její úkoly jsou taxativně uvedeny

⁴ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 8.

⁵ Právním předpisem upravujícím povinné odvody pojistného je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění.

⁶ Dále také jen OSSZ.

⁷ Dále také jen OSVČ.

⁸ Ženíšková, M., Přib, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2011. ANAG, spol. s r.o., 2010, 248 s., ISBN 978-80-7263-642-6, s. 157.

⁹ Strukturu ČSSZ tvoří ústředí ČSSZ, (regionální) pracoviště ČSSZ, okresní správy sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení a Městská správa sociálního zabezpečení Brno a jejich územní pracoviště. Všechny organizační jednotky a útvary ČSSZ mají své ředitele, územní pracoviště Pražské správy

v ustanovení § 85 ZNP. Česká správa sociálního zabezpečení řídí a kontroluje činnost OSSZ v oblasti pojištění (nemocenského a důchodového). V případě nesouhlasu s postupem OSSZ je třeba se obracet na tento orgán¹⁰. Českou správu sociálního zabezpečení při provádění pojištění řídí a kontroluje Ministerstvo práce a sociálních věcí, jak uvádí ustanovení § 87 ZNP.¹¹

Účelem nemocenského pojištění, jako významné složky sociálního zabezpečení, je hmotné zabezpečení osob, kterým v důsledku určité sociální události podmíněně změnou zdravotního stavu, uniká částečně nebo plně příjem z jejich výdělečné činnosti. Poskytování dávek ze systému nemocenského pojištění je jedním z nezanedbatelných faktorů sociálního zabezpečení, který přispívá k ekonomické stabilitě a vyrovnanosti ve společnosti, protože tak nedochází k fatálním poklesům životní úrovně osob v případě jejich dočasně nepříznivých sociálních situací.¹²

Dávkami nemocenského pojištění jsou dle platné právní úpravy v ZNP:

- nemocenské, tj. dočasná pracovní neschopnost pro nemoc a úraz nebo při nařízené karanténě
- peněžité pomoci v mateřství, tj. v souvislosti s očekávaným porodem a při následné péči o dítě po porodu
- ošetrovné, tj. péče o dítě nebo jiného člena domácnosti z důvodu jejich zdravotního stavu, který vyžaduje potřebu ošetřování
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, tj. vyrovnání mzdy v souvislosti s převedením na jinou práci, kterou nemohou nebo nesmějí těhotné ženy nebo ženy po porodu po určitou dobu vykonávat a tím (bez jejich zavinění) dosahují nižšího výdělku.¹³

sociálního zabezpečení a Městské správy sociálního zabezpečení Brno své vedoucí. (<http://www.cssz.cz/cz/ocssz/profil-organizace/>).

¹⁰ Ženíšková, M., Přib, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2011. ANAG, spol. s r.o., 2010, 248 s., ISBN 978-80-7263-642-6, s. 158.

¹¹ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 10.

¹² Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 10.

¹³ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 10.

Právo sociálního zabezpečení včetně nemocenského pojištění se váže k ústavnímu právu. V Ústavě České republiky, která obsahuje i významná ustanovení z hlediska sociálního zabezpečení, cituji Článek 2 odstavec 3 - Státní moc slouží všem občanům a lze ji uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon; Článek 2 odstavec 4 - Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá; Článek 4 - Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci. V Listině základních práv a svobod bych chtěl upozornit na Hlavu IV., Článek 26 odstavec 3 - Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Sociální zabezpečení jakož i nemocenské pojištění je realizací základního práva každého občana. Z hlediska základních sociálních práv je důležitý Článek 30 Hlavy IV Listiny základních práv a svobod - 1) Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele. 2) Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek. 3) Podrobnosti stanoví zákon.¹⁴

1.2 Charakteristika účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění

Komplexní úprava nemocenského pojištění soustředěná v ZNP, která byla od 1. 1. 2009 plně implementována do praxe, zahrnuje jak okruh osob účastných nemocenského pojištění (tj. zaměstnanců, příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů i OSVČ), jejich nároky z tohoto pojištění a stanovení výše poskytovaných dávek, posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění, tak organizační uspořádání nemocenského pojištění, jakož i řízení v tomto pojištění. ZNP tedy obsahuje celou právní úpravu nemocenského pojištění s výjimkou placení pojistného, jehož právní úprava zůstává spolu s právní úpravou placení pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti obsažena v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.¹⁵

¹⁴ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 10, 11.

¹⁵ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 11.

Nemocenského pojištění jsou účastni zaměstnanci (kam řadíme i příslušníky ozbrojených sil a bezpečnostních sborů) a OSVČ. Zaměstnanci jsou povinně účastni nemocenského pojištění, na rozdíl od OSVČ, jejichž nemocenské pojištění je dobrovolné. U zaměstnance vzniká povinná účast na nemocenském pojištění splněním následujících základních podmínek stanovených ZNP¹⁶.

(1) Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže

a) vykonávají zaměstnání

1. na území České republiky; za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice, nebo

2. v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně účastni důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie, a

b) sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen "rozhodný příjem").

(2) Rozhodný příjem činí 2 500 Kč¹⁷. Částka rozhodného příjmu se zvýší od 1. ledna kalendářního roku, pokud jedna desetina součinu všeobecného vyměřovacího základu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění, který o dva roky předchází tomuto kalendářnímu roku, a přepočítacího koeficientu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu bude po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů vyšší než dosud platná částka rozhodného příjmu; rozhodný příjem se stanoví ve výši této desetině po tomto zaokrouhlení. Výši rozhodného příjmu stanoveného podle věty druhé vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením.

¹⁶ Zákon o nemocenském pojištění ve znění platném od 1. 1. 2014.

¹⁷ Změny od 1. 1. 2012 v návaznosti na zvýšení průměrné mzdy: Zvyšuje se rozhodný příjem, tj. hranice příjmu pro účast na nemocenském pojištění, z 2 000 Kč na 2 500 Kč. (Mzdová účetní, odborný měsíčník č. 12/2011, s. 9).

(3) Zahraniční zaměstnanec je účasten pojištění, pokud je podle zákona o důchodovém pojištění dobrovolně účasten důchodového pojištění jako zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele¹⁸ a na předepsaném tiskopisu se přihlásil k pojištění.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se nevztahují na zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce¹⁹.

Zaměstnanci²⁰ se pro účely nemocenského pojištění rozumí

1. zaměstnanci v pracovním poměru,
2. příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace²¹ a vojáci z povolání²² (dále jen "příslušníci"),
3. státní zaměstnanci podle služebního zákona²³,
4. členové družstva, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci,
5. zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,
6. pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů,
7. soudci,
8. členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy, kteří jsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni nebo kteří před zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyli v pracovním poměru, ale vykonávají funkci ve stejném rozsahu jako dlouhodobě uvolnění členové zastupitelstva,
9. poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu Parlamentu České republiky,
10. členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu,

¹⁸ Ustanovení § 6 odst. 1 písm. e) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

¹⁹ Ustanovení § 6 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ ZNP, část druhá, ÚČAST NA POJIŠTĚNÍ, HLAVA I, OKRUH POJIŠTĚNÝCH OSOB, § 5, písmeno a).

²¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

²² Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

²³ Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.

členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, předseda Energetického regulačního úřadu, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, finanční arbitr, zástupce finančního arbitra, Veřejný ochránce práv a zástupce Veřejného ochránce práv,

11. fyzické osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny do funkce vedoucího správního úřadu nebo do funkce statutárního orgánu právnické osoby zřízené zvláštním zákonem²⁴, popřípadě do funkce zástupce tohoto vedoucího nebo statutárního orgánu, pokud je tímto vedoucím nebo statutárním orgánem pouze jediná osoba, a jmenováním nebo volbou těmto osobám nevznikl pracovní nebo služební poměr, a fyzické osoby, které podle zvláštního zákona vykonávají veřejnou funkci mimo pracovní nebo služební poměr, pokud se na jejich pracovní vztah vztahuje ve stanoveném rozsahu zákoník práce a nejsou uvedeny v bodech 7 až 10 a 18,
12. dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
13. osoby pečující o dítě a osoby, které jsou vedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí²⁵ (dále jen "osoba pečující a osoba v evidenci"),
14. odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce,
15. osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik,
16. společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, a ředitelé obecně prospěšné společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, za kterou jsou touto společností odměňováni,
17. prokuristé,

²⁴ Například § 14 odst. 1 zákona č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění zákona č. 438/2004 Sb.

²⁵ § 4a písm. b) a c) a § 47i zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

18. členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří nejsou uvedeni v bodech 1 až 10, 20 a 21,
19. likvidátoři,
20. vedoucí organizačních složek právnické osoby uvedených v § 167c²⁶, jejichž místo výkonu práce je trvale v České republice,
21. osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení,
22. fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy, kteří nejsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni nebo kteří nevykonávají funkci ve stejném rozsahu jako dlouhodobě uvolnění členové zastupitelstva, v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu a nejsou od této daně osvobozeny,

Z nemocenského pojištění se poskytují čtyři druhy peněžitých dávek; nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dávky nemocenského pojištění vyplácí OSSZ a hradí se ze státního rozpočtu, z příjmů pojistného. Vyplácejí se za kalendářní dny.²⁷

- Nemocenské – nárok na nemocenské vzniká zaměstnanci, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným, od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti včetně zápočtů předchozí doby trvání dočasné pracovní neschopnosti²⁸. Poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro

²⁶ „Organizační složka právnické osoby, která má sídlo ve státě, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, pokud je tato složka zapsána v obchodním rejstříku, plní úkoly zaměstnavatele podle tohoto zákona u vedoucích zaměstnanců této právnické osoby, jejichž místo výkonu práce je trvale v České republice.“

²⁷ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 12.

²⁸ Podle předchozí právní úpravy tato doba činila 1 rok – poznámka autora.

invaliditu 3. stupně se nemocenské vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů, nejdéle však do dne, jímž končí pojištěná činnost. Nemocenské rovněž náleží po skončení pojištění v tzv. ochranné lhůtě, která činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání²⁹, které zakládalo účast na nemocenském pojištění (u zaměstnání kratších než 7 kalendářních dnů činí ochranná lhůta pouze tolik dnů, kolik činilo toto poslední zaměstnání). Ochranná lhůta stanovená v nové právní úpravě je podstatně kratší, ještě v roce 2008 činila celých 42 dnů. Účelem ochranné lhůty je zabezpečit bývalého zaměstnance po stanovenou dobu po skončení zaměstnání, pro případ vzniku sociální události dříve, než opět nastoupí do dalšího zaměstnání. Ochranná lhůta však neplyne např. z pojištění poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně, ze zaměstnání malého rozsahu, ze zaměstnání, které si žák nebo student sjednali výlučně na dobu školních prázdnin nebo jejich část. Po dobu prvních 14 kalendářních dnů je zaměstnanec, kterému trvá pracovní vztah zakládající účast na nemocenském pojištění, zabezpečen náhradou mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel³⁰. Náhrada mzdy náleží za pracovní dny a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (při karanténě od prvního pracovního dne). Tímto byla přenesena odpovědnost za hmotné zabezpečení v nemoci během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti a karantény na zaměstnavatele, kteří vyplácejí náhradu mzdy či platu z vlastních prostředků. Náhrada mzdy se poskytuje podle ustanovení § 192 až § 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Účelem zavedení této nové právní úpravy bylo co nejvíce eliminovat zneužívání nemocenského, a to jak ze strany zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatelů, kteří při nedostatku práce sami posílali zaměstnance na „nemocenskou“. Z praxe však jednoznačně vyplynulo, že tato právní úprava je koncepčně velmi atypická a bohužel i složitá a vyvolává řadu výkladových problémů. Tato náhrada mzdy je na rozdíl od jiných náhrad prakticky poskytována ve výši nemocenského,

²⁹ Tato ochranná doba se účinností ZNP velmi zkrátila, protože dle předchozích právních předpisů platných do konce roku 2008 činila celých 42 dnů – poznámka autora.

³⁰ Mzdová účetní, odborný měsíčník, 11/2008. s. 13-16.

průměrný výdělek je nutno pro účely této náhrady po dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti redukovat.

Tabulka č. 1 - Redukční hranice³¹ průměrného výdělku pro výpočet náhrady mzdy za roky 2009 – 2014³²

Rok	1. RH	2. RH	3. RH
2009	137,55	206,15	412,30
2010	138,43	207,55	414,93
2011	144,38	216,48	432,95
2012	146,65	219,98	439,95
2013	151,03	226,63	453,08
2014	151,38	227,15	454,13

Nárok na náhradu je vázán na vznik nároku na nemocenské, přitom je však na rozdíl od nemocenského poskytována jen za pracovní dny. Zaměstnavatelům tedy přináší navíc komplikaci, že musí posuzovat, zda jsou pro náhradu mzdy splněny podmínky dané zákonem o nemocenském pojištění, nikoliv jen zákoníkem práce.

- Peněžité pomoci v mateřství – základní podmínky na tuto dávku jsou: v den, od něhož je dávka přiznána, musí trvat účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta a v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat účast na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů. U žen, jejichž pojištěné

³¹ V tabulce jen „RH“ – poznámka autora.

³² Vlastní výpočty v Kč – poznámka autora.

zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180³³ kalendářních dnů. Podpůrčí doba činí 28 týdnů, u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí pak doba činí 37 týdnů. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který pojištěnka určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Dále pojištěnec, který převzal dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě dohody podle tohoto zákona, činí podpůrčí doba 22 týdnů; 31 týdnů při převzetí dvou a více dětí zároveň. Peněžitou pomoc v mateřství je možno pobírat nejdéle do 1 roku věku dítěte, jde-li o dávku náležející z titulu porodu dítěte; jde-li o dávku náležející z titulu převzetí dítěte do náhradní péče – do 7 let věku a 31 týdnů. ZNP také umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, a to na základě písemné dohody. Střídání se umožňuje od počátku 7. týdne ode dne porodu a četnost střídání omezena není³⁴. Peněžitá pomoc v mateřství se vyplácí od vzniku sociální události.

- Ošetrovné – nárok na tuto peněžitou dávku má zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí ošetřovat nemocného člena domácnosti³⁵ nebo pečovat o zdravé dítě mladší 10 let, protože školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno z důvodu havárie, epidemie, jiné nepředvídané události, dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla. Podpůrčí doma u ošetrovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. U osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů.
- Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství – tato peněžitá dávka náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena

³³ Pouze v tomto případě se oproti předcházející právní úpravě délka ochranné lhůty nezměnila – poznámka autora.

³⁴ V nové platné úpravě ZNP od 1.1.2012 lze uzavřít dohodu nejméně na 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Omezení četnosti zabraňuje zneužívání ze strany manželů, kteří na základě dohody s manželkou (matkou dítěte pobírající peněžitou pomoc v mateřství) pobírali dávku pouze za víkendové dny (týkalo se to manželů, kteří měli vyšší příjem) – poznámka autora.

³⁵ Domácností se rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhradují náklady na své potřeby (ustanovení § 24 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění).

na jinou práci a z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí od vzniku sociální události a stanoví se jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.³⁶

Dávky se počítají z denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období tj. zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, se dělí počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem se redukuje pomocí tří redukčních hranic.

Redukce denního vyměřovacího základu - výši tří redukčních hranic platných od 1. ledna kalendářního roku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí formou Sdělení ve Sbírce zákonů.

³⁶ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 15.

Tabulka č. 2 - Redukční hranice³⁷ platné pro roky 2008 – 2014³⁸

Rok	1. RH v Kč	2. RH v Kč	3. RH v Kč
2008	550,-	790,-	-
2009	786,-	1 178,-	2 356,-
2010	791,-	1 186,-	2 371,-
2011	825,-	1 237,-	2 474,-
2012	838,-	1 257,-	2 514,-
2013	863,-	1 295,-	2 589,-
2014	865,-	1 298,-	2 595,-

Redukce se provede tak, že se započte do první redukční hranice u nemocenského a ošetřovného 90 % denního vyměřovacího základu, u peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství 100 % denního vyměřovacího základu, z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %, z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %, k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.³⁹

³⁷ V tabulce jen „RH“ – poznámka autora.

³⁸ Vlastní tabulka vytvořená na základě právních předpisů, Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, v jednotlivých letech – poznámka autora.

³⁹ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 15.

Výše nemocenského činí 60 % denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % denního vyměřovacího základu.

Výše ošetřovného činí 60 % denního vyměřovacího základu⁴⁰.

Uplatnění nároku a způsob výplaty dávek nemocenského pojištění: Zaměstnanec předá svému zaměstnavateli žádost o dávku, kterou zpravidla vystavuje lékař. Zaměstnavatel ji spolu s podklady pro stanovení nároku na dávku a její výplatu zašle příslušné OSSZ, která provádí nemocenské pojištění zaměstnanců. V případě, že nárok na dávku je nesporný, OSSZ dávku vyplatí ve lhůtě jednoho měsíce následujícího po dni, v němž byla žádost doručena. Nemocenské a ošetřovné se vyplácí do jednoho měsíce ode dne, v němž bylo doručeno osvědčení o trvání nároku na jejich výplatu, peněžitá pomoc v mateřství se v dalších měsících po podání žádosti o tuto dávku vyplácí za příslušný kalendářní měsíc do konce následujícího kalendářního měsíce.⁴¹

Zaměstnavatelé plní v nemocenském pojištění úkoly oznamovací (na předepsaném tiskopisu se nejpozději do 8 kalendářních dnů od svého vzniku přihlásit do registru zaměstnavatelů – viz příloha P I, a odhlásit se z něho v případě, kdy přestane být zaměstnavatelem – viz příloha P II; oznámit den nástupu či den skončení zaměstnání zaměstnance a to do 8 kalendářních dnů od nástupu či skončení zaměstnání; ohlásit každou změnu údajů uvedených na předepsaném tiskopisu, a to do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala – viz příloha P III), evidenční (povinnost zaměstnavatelů vedení evidence o svých zaměstnancích účastných nemocenského pojištění, která musí obsahovat údaje uvedené v ustanovení § 95 ZNP) a při přijímání žádostí o dávky (zaměstnavatel je povinen přijímat žádosti svých současných i bývalých zaměstnanců o dávky nemocenského pojištění jakož i další podklady

⁴⁰ Na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí jsou k dispozici kalkulačky, které po vložení údajů o průměrném výdělku a době nemoci vypočtou výši dávek (<http://www.mpsv.cz/cs/11580>) – poznámka autora.

⁴¹ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 16.

potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat OSSZ)⁴².

1.3 Změny v právní úpravě zákona o nemocenském pojištění v letech 2010 – 2014

Základními principy zákona o nemocenském pojištění jsou komplexnost a jednotnost systému, kdy do zákona jsou soustředěny hmotně-právní, organizační i procesní pravidla nemocenského pojištění; obligatornost pojištění, kdy jsou povinně nemocensky pojištěni zaměstnanci a osoby jim postavené na roveň a dobrovolně jsou nemocensky pojištěny OSVČ; obligatornost nároků, což znamená, že při splnění stanovených podmínek vzniká nárok přímo ze zákona bez ohledu na vůli nositele pojištění; princip rovného zacházení v nemocenském pojištění s muži a ženami a zákaz diskriminace, dále pak stanovení účinnějších zábran proti zneužívání systému a zajištění dodržení mezinárodních závazků⁴³.

Nový zákon o nemocenském pojištění nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2009. Již v době jeho zavádění do praxe jednotlivých orgánů nemocenského pojištění a podnikatelských subjektů však prošel řadou změn. Tyto změny ve většině případů odstranily některé nejasnosti v původně platném předpisu, v některých případech však byly schválené právní úpravy vyvolány krizovým vývojem české ekonomiky, jejich platnost byla v některých případech již v době schvalování časově omezena, sledovaly především zlepšení bilance státního rozpočtu České republiky.

⁴² Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 16.

⁴³ Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s., s. 16, 17.

Od 1. 1. 2010 zákonem č. 362/2009 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010 byly provedeny změny, které ovlivnily výši dávek:

- zavedení jednotné procentní sazby pro výpočet denní výše nemocenského ve výši 60 %,
- snížení zápočtu příjmu pro stanovení denního vyměřovacího základu do první redukční hranice u peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství ze 100 % na 90 %,
- zavedení třídenní karenční doby i u ošetřovného (dávka se vyplácí až od 4. dne),
- snížení procentní sazby pro výpočet peněžité pomoci v mateřství ze 70 % na 60 %.

Zákon č. 166/2010 Sb., kterým se měnil zákon o nemocenském pojištění, vstoupil v platnost dnem 1. 6. 2010, zrušil výše uvedené změny, zůstala v platnosti pouze jednotná procentní sazba pro výpočet nemocenského ve výši 60 %. Současně orgány nemocenského pojištění doplácely všem osobám, které pobíraly peněžitou pomoc v mateřství v období od 1. 1. 2010 do 31. 5. 2010, odpovídající doplatek. Tato krátkodobá úprava byla nevýhodná jak pro orgány nemocenského pojištění, tak i pro zaměstnavatele a to s přihlédnutím k vícenákladům z důvodů zpracovávání nových softwarů včetně proškolení uživatelů.

K 1. 1. 2011 došlo k významné změně, což bylo posunutí počátku poskytování nemocenského. Nemocenské se začalo vyplácet až od 22. kalendářního dne pracovní neschopnosti. Také k 1. 1. 2011 došlo k úpravě vzniku poskytování náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, výplata náhrada mzdy náleží v období prvních 21 kalendářních dnů trvání této dočasné pracovní neschopnosti.

Změny v nemocenském pojištění byly od 1. 1. 2012 uvedeny v zákoně č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce, v platném znění a zákoně č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon o nemocenském pojištění, v platném znění. Nejdůležitější změnou od 1. 1. 2012 bylo zvýšení částky rozhodného příjmu z 2 000,- Kč na 2 500,- Kč.

Od 1. 1. 2012 se rozšiřuje okruh osob účastných nemocenského pojištění o:

- společníky a jednatele společností s ručením omezeným a komanditisty komanditních společností, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, za kterou jsou společností odměňováni,

- prokuristy, pokud se jejich příjem z činnosti prokuristy považuje za příjem ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů a likvidátory, pokud se jejich příjem z činnosti likvidátora považuje za příjem ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů,
- členy kolektivních orgánů právnické osoby, kteří jsou za činnost v těchto orgánech odměňováni, a jejich příjem je považován za příjem ze závislé činnosti dle zákona o daních z příjmů (jedná se např. o členy představenstva či dozorčí rady, členy výboru společenství vlastníků bytových jednotek),
- vedoucí organizačních složek zahraničních právnických osob, které jsou v České republice zapsány v obchodním rejstříku,
- zaměstnance, kteří vykonávají práci na základě dohody o provedení práce.

K 1. 1. 2013 došlo k jediné úpravě v okruhu pojištěných osob účastných nemocenského pojištění, jednalo se o osoby pečující o dítě a osoby, které jsou vedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí⁴⁴ (dále jen „osoba pečující a osoba v evidenci“)⁴⁵.

Právní úprava okruhu pojištěných osob účinná od 1. 1. 2014 sleduje sblížení účasti na nemocenském a důchodovém pojištění s daňovou oblastí. V ustanovení § 5 písm. a) bodu 22 zavádí ZNP novou („zbytkovou“) kategorii pojištěnců, u nichž je účast na nemocenském pojištění podmíněna činností fyzické osoby (zaměstnanec) pro zaměstnavatele, ze které v době takového zaměstnání plynou příjmy, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu (ustanovení § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů) a nejsou od této daně osvobozeny. Za zaměstnání se tedy již nebude považovat pouze konkrétní pracovní vztah a do okruhu pojištěných osob tak vstoupily i osoby, na něž se doposud účast na nemocenském pojištění nevztahovala.

⁴⁴ § 4a písm. b) a c) a § 47i zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ Ustanovení § 5 písm. a) bod 13 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Z důvodu návaznosti na dosavadní právní úpravu, kdy do pojištění byli zařazeni pojištěnci výčtovou metodou, a z důvodu právní jistoty, se ponechává dosavadní výčet, který se doplňuje o obecnou kategorii pojištěnců v ustanovení § 5 písm. a) bodě 22 ZNP a společnou podmínku vyjádřenou v závěrečné části ustanovení písmene a).

Od 1. 1. 2014 se také vrací původní úprava poskytování náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatelem, tj. opět činí 14 kalendářních dnů. Od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény pak navazuje nemocenské. Znovu začala platit zkrácená podpůrná doba pro poskytování nemocenského u poživatelů starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně v délce nejvýše 70 kalendářních dnů.

Další významnou změnou platnou od 1. 1. 2014 je zánik tzv. krátkodobého zaměstnání. Od vzniku a platnosti zákona o nemocenském pojištění vznikala u zaměstnance povinná účast na nemocenském pojištění, pokud splňoval tři základní podmínky stanovené ZNP. Jednalo se o výkon práce na území České republiky v zaměstnání vykonávaném v pracovněprávním či pracovním vztahu, který mohl účast na nemocenském pojištění založit, dále o splnění minimální výše sjednaného příjmu (tzv. rozhodný příjem) a nakonec o rozsah zaměstnání, který byl určen minimálním počtem dnů – zaměstnání trvalo nebo mělo trvat aspoň 15 kalendářních dnů⁴⁶. A právě tato podmínka účasti zaměstnanců na pojištění v právní úpravě v ZNP platné od 1. 1. 2014 se již neuvádí. V praxi to znamená, že zaměstnanec je pojištěn i při zaměstnání, které vykonával např. pouze jeden den, samozřejmě při splnění hranice rozhodného příjmu.

⁴⁶ Ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění platném do 31. 12. 2013.

2 PODMÍNKY ÚČASTI VYBRANÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ NA NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

2.1 Pojištění při zaměstnání malého rozsahu

Zaměstnání malého rozsahu je institutem práva sociálního zabezpečení, který se ve stávající podobě aplikuje od 1. ledna 2009, data nabytí účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění⁴⁷. Zaměstnání malého rozsahu přitom nemá význam jen pro oblast nemocenského pojištění, ale vzhledem k úzkému navázání důchodového pojištění na nemocenské pojištění se týká i důchodové oblasti⁴⁸. Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž není splněna podmínka uvedená v ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění platném od 1. 1. 2014⁴⁹, neboť sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání je nižší než rozhodný příjem nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec. Sjednaným příjmem je třeba rozumět nejen příjem sjednaný účastníky ve smlouvě (v pracovní smlouvě, ale například i ve smlouvě o výkonu funkce uzavřené mezi s.r.o. a jejím jednatelem), ale i případy příjmu stanoveného jednostranně (platovým, mzdovým výměrem; jde ale také o odměnu schválenou rozhodnutím shromáždění společenství vlastníků bytových jednotek apod.). Ve vztahu k zaměstnání malého rozsahu mají značný význam případy, kdy pro účely účasti na pojištění máme za to, že příjem sjednán nebyl⁵⁰. Došlo tak k zásadní změně pojištění při zaměstnání malého rozsahu, protože do 31. 12. 2013 bylo nutné splnit další podmínku pojištění uvedenou v ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění platném do 31. 12. 2013, kdy zaměstnáním malého rozsahu může být pouze zaměstnání, které má trvat nebo trvá déle než 14 kalendářních dnů⁵¹. Zaměstnání malého rozsahu založí účast na nemocenském pojištění jen v tom kalendářním měsíci, do něhož byl zúčtován započitatelný příjem ve výši alespoň Kč 2 500,-. Tato částka se nesnižuje z žádného důvodu, pro který zaměstnanec v kalendářním měsíci nemohl pracovat vůbec nebo po jeho část. Započitatelné příjmy, které jsou ze zaměstnání malého rozsahu zú-

⁴⁷ Národní pojištění, odborný měsíčník, č. 6/2012, s. 9.

⁴⁸ Doba důchodového pojištění – poznámka autora.

⁴⁹ Sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění – poznámka autora.

⁵⁰ Národní pojištění, odborný měsíčník, č. 6/2012, s. 10.

⁵¹ Ženíšková, M., Přib, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2013. ANAG, spol. s r.o., 2013, 280 s., ISBN 978-80-7263-799-7, s. 32.

čtovány až po skončení zaměstnání, se považují za příjmy zúčtované do posledního kalendářního měsíce, v němž zaměstnání malého rozsahu trvalo, ale pouze pro posouzení účasti na nemocenském pojištění, nikoliv pro odvod pojistného⁵². Při zaměstnání malého rozsahu zaměstnavatel oznamuje vstup zaměstnance do zaměstnání až poté, kdy zaměstnanci vznikla účast na nemocenském pojištění, a to do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo ke vzniku této účasti. Na předepsaném tiskopise „Oznámení o nástupu do zaměstnání“ však uvede v kolonce datum vstupu do zaměstnání den, ve kterém zaměstnanec skutečně do práce nastoupil. V měsíci, kdy zaměstnanec dosáhl příjmu alespoň Kč 2 500,-, vzniká také zaměstnavateli povinnost odvést z dosaženého příjmu pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Oznámení o skončení zaměstnání u zaměstnání malého rozsahu se podává až po skončení zaměstnání, nikoli po skončení účasti na pojištění⁵³. Účast na nemocenském pojištění při zaměstnání malého rozsahu založená podle ZNP vede k současnému založení účasti na důchodovém pojištění⁵⁴, a to včetně navazujících povinností zaměstnavatelů. V rovině nemocenského pojištění jsou však v případě účasti na pojištění v rámci zaměstnání malého rozsahu oproti „běžnému“ nemocenskému pojištění dána určitá omezení, která někdy mohou zaměstnance nepříjemně zaskočit⁵⁵. Je vyloučen nárok na ošetrovne⁵⁶. Dále ze zaměstnání malého rozsahu neplyne ochranná lhůta⁵⁷. Do rozhodného období zjišťovaného pro účely stanovení započitatelného příjmu pro výpočet dávky se zahrnují i kalendářní měsíce, ve kterých zaměstnání účast na pojištění nezaložilo⁵⁸.

2.2 Pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže splňují podmínku, že vykonávají zaměstnání na území České republiky. Za výkon zaměstnání

⁵² Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2013. ANAG, spol. s r.o., 2013, 280 s., ISBN 978-80-7263-799-7, s. 32, 33.

⁵³ <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/novy-zakon-o-nemocenskem-pojisteni/jak-postupuje-zamestnavatel.htm>.

⁵⁴ Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁵ Národní pojištění, odborný měsíčník, č. 6/2012, s. 11.

⁵⁶ Ustanovení § 39 odst. 5 písm. g) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

⁵⁷ Ustanovení § 15 odst. 4 písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

⁵⁸ Ustanovení § 19 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice, nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně účastní důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie⁵⁹. Další podmínkou je, že jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než Kč 10 000,-⁶⁰. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastní pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši uvedené v předchozí větě. Odměna zúčtovaná do kalendářního měsíce, v němž již dohoda o provedení práce netrvala, se považuje pro účely účasti na nemocenském pojištění za odměnu zúčtovanou do posledního kalendářního měsíce, v němž dohoda o provedení práce trvala⁶¹. Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci více dohod o provedení práce je účasten nemocenského pojištění po dobu trvání těchto dohod o provedení práce, pokud úhrn započitatelných odměn byl vyšší než Kč 10 000,-⁶². Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce se zařadili do okruhu zaměstnanců, kteří mohou při splnění stanovených podmínek být účastní nemocenského pojištění od 1. 1. 2012. Z dávek nemocenského pojištění se zaměstnanci, účastnému nemocenského pojištění na základě dohody o provedení práce, poskytují při splnění stanovených podmínek nemocenské a peněžité pomoci v mateřství. Ochranná lhůta ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce neplyne⁶³. Zaměstnavatel má povinnost oznámit nástup do zaměstnání zaměstnance na dohodu o provedení práce v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o nemocenském pojištění v dané lhůtě po skončení kalendářního měsíce, v němž vznikla poprvé účast na nemocenském pojištění. Den skončení zaměstnání tohoto zaměstnance je zaměstnavatel povinen oznámit do 8 kalendářních

⁵⁹ Ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

⁶⁰ Ustanovení § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

⁶¹ Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2013. ANAG, spol. s r.o., 2013, 280 s., ISBN 978-80-7263-799-7, s. 37.

⁶² Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2012. ANAG, spol. s r.o., 2012, 280 s., ISBN 978-80-7263-725-6, s. 38.

⁶³ Ustanovení § 15 odst. 4 písm. f) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

dnů ode dne skončení zaměstnání⁶⁴. Dohodu o provedení práce lze se zaměstnancem uzavřít na výkon práce či prací, není-li jejich rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce⁶⁵. Přitom není rozhodující, jde-li o charakter práce, která má povahu jednorázového úkolu či jde o opakující se činnost. Toto rozlišení je věcí zadavatele pracovního úkolu. Dohodu o provedení práce musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (na dobu neurčitou, na dobu do...)⁶⁶.

2.3 Pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie

Česká republika je od 1. května 2004 členským státem Evropské unie (dále také jen „EU“). Jedním ze základních principů EU je právo občanů na volný pohyb. Pro oblast sociálního zabezpečení z toho vyplývá povinnost členských států zacházet s migrujícími občany států EU tak, aby nebyla omezena jejich možnost pracovat v rámci tohoto prostoru. Nejdůležitějšími právními předpisy v této oblasti jsou tzv. koordinační nařízení - Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále také jen „nařízení č. 883/2004“) a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále také jen „nařízení č. 987/2009“)⁶⁷. Tato nařízení představují základní, přímo závazné a nad národní právní předpisy postavené předpisy Společenství koordinující systémy sociálního zabezpečení všech členských států⁶⁸. Jedním z hlavních principů koordinace sociálního zabezpečení je aplikace právního řádu jediného státu. Proto obě nařízení stanoví pravidla, podle kterých se postupuje v případech určení příslušných právních předpisů sociálního zabezpečení pro pracovníka migrujícího mezi jednotlivými členskými státy. Cílem popisované právní úpra-

⁶⁴<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/cssz-informuje-nemocenske-nadale-nalezi-od-22-dne-nemoci-z-dohod-o-provedeni-prace-se-odvadi-pojistn.htm>.

⁶⁵ Schmied, Z., Jakubka, J. *Zákoník práce 2012 s výkladem, právní stav k 1. 1. 2012*. GRADA Publishing, a.s., 2012, 104 s., ISBN 978-80-247-4031-7, s. 44.

⁶⁶ Schmied, Z., Jakubka, J. *Zákoník práce 2012 s výkladem, právní stav k 1. 1. 2012*. GRADA Publishing, a.s., 2012, 104 s., ISBN 978-80-247-4031-7, s. 20.

⁶⁷ Od 1. 5. 2010 nahrazují nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a nařízení Rady (EHS) č. 574/72 – poznámka autora.

⁶⁸ <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/>.

vy je zamezit situaci, kdy je pracovník současně sociálně a zdravotně pojištěn ve dvou nebo více členských státech nebo není pojištěn v žádném z těchto států. Základní pravidlo pro určování příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení obsahuje článek 11(3)(a) nařízení č. 883/2004. Jedná se o tzv. pravidlo státu výkonu činnosti (*lex loci laboris*): Zaměstnanec podléhá právním předpisům toho členského státu, na jehož území pracuje, i když bydlí na území jiného členského státu (bydlištěm se dle čl. 1(j) nařízení č. 883/2004 rozumí obvyklé bydliště) nebo když registrované ústředí nebo místo podnikání instituce, podniku nebo osoby, které ji zaměstnávají, je na území jiného členského státu. Zaměstnáním se dle čl. 1(a) nařízení č. 883/2004 rozumí každá činnost nebo obdobná situace, která je za takovou považována pro účely právních předpisů sociálního zabezpečení členského státu, v němž taková činnost nebo obdobná situace existuje. Na určení příslušných právních předpisů nemá vliv:

- státní příslušnost dotčené osoby v případě, že osoba spadá do osobního rozsahu nových nařízení
- místo výplaty mzdy; (na osobu pracující v ČR se budou vztahovat české právní předpisy, i když jí její zaměstnavatel bude vyplácet mzdu např. v Německu)
- měna, ve které je vyplácena mzda; (na osobu pracující v ČR se budou vztahovat české právní předpisy, i když jí bude vyplácena mzda v eurech)
- místo, kde jsou odváděny daně; (odvod daní se řídí jinými pravidly než určování příslušných právních předpisů o sociálním zabezpečení, v praxi může docházet k případům, kdy daně jsou odváděny ve státě A a příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění do státu B)
- skutečnost, že oprávnění k výkonu podnikatelské činnosti bylo vystaveno podle právních předpisů jiného členského státu; (např. bude-li slovenský státní příslušník vykonávat samostatnou výdělečnou činnost pouze na území ČR, budou se na něj vztahovat české právní předpisy, i když tuto činnost vykonává na základě oprávnění k podnikatelské činnosti vydaného podle slovenských právních předpisů)
- osoba je dobrovolně sociálně pojištěna v jiném členském státě; (skutečnost, že osoba je dobrovolně pojištěna v jiném členském státě ji nezprošťuje povinnosti platit příspěvky na sociální a zdravotní pojištění ve státě, kde práci vykonává).

Dle čl. 3 nařízení č. 883/2004 se nová nařízení vztahují v ČR na tyto oblasti sociálního zabezpečení: nemocenské pojištění, důchodové pojištění, pojištění při pracovních úrazech a nemocech z povolání, zdravotní pojištění, státní sociální podporu a zabezpečení v neza-

městnanosti. Nejčastější odchylkou ze základního pravidla státu výkonu činnosti je aplikace právních předpisů vysílajícího státu u osob vyslaných dočasně k výkonu výdělečné činnosti do jiného členského státu. Osoba, která normálně vykonává výdělečnou činnost na území prvního členského státu a je vyslána na území druhého členského státu, aby tam dočasně vykonávala činnost, podléhá za splnění určitých podmínek právním předpisům vysílajícího státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba vyslání 24 měsíců a není – li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné vyslané osoby. Vyslán může být jak zaměstnanec, tak osoba samostatně výdělečně činná. Účelem tohoto pravidla je zabránit tříštění dob pojištění pracovníků (v případě častého přihlašování/odhlašování do/ze systému pojištění). Detailně se podmínkami vyslání zabývá rozhodnutí č. A2 a praktická příručka vytvořená Správní komisí pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení pro účely určování příslušnosti k právním předpisům dle nařízení č. 883/2004⁶⁹. Určení příslušných právních předpisů u vysílaných zaměstnanců upravuje čl. 12(1) nařízení č. 883/2004. O vyslání se jedná pokud:

- zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti;
- je zaměstnanec tímto zaměstnavatelem vyslán do jiného členského státu, aby zde konal práci jménem tohoto zaměstnavatele;
- předpokládaná doba trvání takové práce nepřesáhne 24 měsíců;
- zaměstnanec nebyl vyslán, aby nahradil jiného vyslaného zaměstnance, který dovršil dobu svého vyslání.

Vyslaný zaměstnanec podléhá právním předpisům prvního (tj. vysílajícího) členského státu. Podmínky vyslání zaměstnanců:

a) status zaměstnance

Za vyslaného zaměstnance se pro účely provádění čl. 12(1)(a) nařízení č. 883/2004 považuje osoba zahrnutá do osobního rozsahu nových nařízení. Zaměstnancem se v ČR rozumí osoba, kterou za zaměstnance označují české právní předpisy sociálního zabezpečení. Pro určení statusu zaměstnance je rozhodující, zda dle příslušné

⁶⁹ Practical Guide to contract procedures for European Union external actions, část I.

legislativy vysílajícího státu zakládá činnost realizovaná ve vysílajícím státě účast na pojištění.

b) doba vyslání

Předpokládaná doba vyslání nesmí přesáhnout 24 měsíců. V případě přerušení vyslání v intervalu, který je úměrný celkové délce vyslání a je odůvodněno např. čerpáním dovolené, nemocí či školením, se nejedná o nové vyslání.

c) příslušnost vysílaného zaměstnance k právním předpisům vysílajícího státu

- zaměstnanec, který má být vyslán, musí podléhat právním předpisům členského státu, v němž sídlí jeho zaměstnavatel ještě před zahájením vyslání;
- rozhodnutí č. A2 stanoví podmínku příslušnosti k právním předpisům vysílajícího státu alespoň v délce 1 měsíce před vysláním. Tato podmínka může být tedy splněna i osobami, které by byly do uzavření pracovněprávního vztahu s vysílajícím zaměstnavatelem považovány za neaktivní (např.: důchodci, studenti, uchazeči o zaměstnání atd.). Kratší období příslušnosti k právním předpisům vysílajícího státu lze akceptovat jen ve zcela výjimečných a odůvodněných případech, při němž lze přihlídnout např. k následujícím faktorům:
 - pracovní smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou;
 - pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou a současně délka pracovního poměru výrazně přesáhne dobu vyslání;
 - vyslaný zaměstnanec je nezbytný pro uskutečnění zakázky v jiném členském státě a nelze jej nahradit jiným pracovníkem⁷⁰.

d) přímý vztah mezi vyslaným zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem

Mezi vyslaným zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem musí po celou dobu vyslání existovat přímý vztah, který obnáší dva základní prvky. Prvním z nich je, že vyslaný zaměstnanec normálně vykonává činnost pro vysílajícího zaměstnavatele a druhým prvkem je skutečnost, že vyslaný zaměstnanec vykonává činnost v jiném členském státě jménem vysílajícího zaměstnavatele. Pověřený pracovník OSSZ musí důkladně ověřit existenci obou prvků přímého vztahu, musí být splněny skutečnosti jako např.

⁷⁰ Vždy se vyžaduje individuální posouzení s přihlídnutím ke všem důležitým skutečnostem – poznámka autora.

- zaměstnání mezi vyslaným zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem musí trvat po celou dobu vyslání se všemi právy a povinnostmi z tohoto vztahu vyplývajícími;
- vyslaný zaměstnanec vykonává po celou dobu práci pro vysílajícího zaměstnavatele;
- zaměstnanec je po celou dobu vyslání odměňován pouze vysílajícím zaměstnavatelem. Je splněno i v případě, kdy zaměstnance odměňuje přijímající zaměstnavatel a vysílající zaměstnavatel mzdu refunduje;
- pravomoc ukončit s vyslaným zaměstnancem zaměstnání má pouze zaměstnavatel, který ho vyslal;
- odpovědnost za práci vyslaného zaměstnance nese vysílající zaměstnavatel;
- nesmí být současně uzavřen pracovní poměr s přijímajícím zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec vyslán.

Za vyslání se bude rovněž považovat situace, kdy bude zaměstnanec vyslán k jednomu a více přijímajícím zaměstnavatelům v tomtéž členském státě za předpokladu, že jsou nadále splněny veškeré náležitosti přímého vztahu mezi vyslaným zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem. K těmto situacím může docházet zejména v případech, kdy zaměstnavatel vyšle zaměstnance do přijímajícího státu, aby zde vykonával práci postupně nebo současně ve dvou nebo několika podnicích.

Za vyslání se v žádném případě nebudou považovat situace pokud:

- podnik, do něhož byl pracovník vyslán, poskytne tohoto pracovníka k dispozici jinému podniku v členském státě, v němž má sídlo;
- je pracovník vyslaný do jednoho členského státu poskytnut k dispozici podniku se sídlem v jiném členském státě;
- je pracovník přijat do zaměstnání v jednom členském státě za účelem jeho vyslání podnikem se sídlem v druhém členském státě do podniku ve třetím členském státě;
- pracovník uzavřel pracovní poměr s přijímajícím zaměstnavatelem, kterým je rovněž odměňován.

e) činnost vysílajícího zaměstnavatele

Činnost vysílajícího zaměstnavatele na území vysílajícího státu předpokládá jeho ekonomickou aktivitu ve vysílajícím státě, resp., že zde běžně vykonává své činnosti⁷¹. V praxi členských států se ukázalo, že některé společnosti byly založeny jako „poštovní schránky“ s virtuálním sídlem v některém členském státě pouze za účelem využití výhod vyslání a snaží se tak vyhnout povinnosti platit pojistné v zemi, ve které je výdělečná činnost skutečně vykonávána, např. z důvodu vyšší sazby pojistného v této zemi. V těchto případech se nejedná o vyslání. Vysílající zaměstnavatel nesmí ve vysílajícím státě vykonávat pouze čistě vnitřní řídicí činnosti, nýbrž zde musí vykonávat podstatné činnosti, tj. alespoň 25 % z veškerých vykonávaných činností. V případě pochybností o ekonomické aktivitě vysílajícího zaměstnavatele v ČR je nutné přezkoumat následující skutečnosti, kterými jsou např.:

- skutečné sídlo zaměstnavatele a jeho správního ústředí;
- počet administrativních zaměstnanců pracujících v ČR a v přijímajícím státě;
- místo, kde jsou vyslaní pracovníci najímáni;
- místo, kde se uzavírá většina smluv se zákazníky;
- právní předpisy státu použité při uzavírání smluv mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci na jedné straně a se zákazníky na straně druhé;
- obrat v jednotlivých členských státech ve stanoveném období;
- počet smluv uzavřených ve vysílajícím státě.

Nejedná se o kompletní výčet relevantních kritérií, každý případ vyžaduje individuální posouzení. Za účelem správného posouzení ekonomické aktivity si pověřený pracovník OSSZ od zástupce vysílajícího zaměstnavatele má možnost vyžádat relevantní podklady, např. faktury, smlouvy, objednávky⁷².

⁷¹ Právě zneužívání ekonomické aktivity není ojedinělé, z důvodu menších odvodů na sociální zabezpečení. V praxi se setkávám s tím, že např. slovenská firma má fiktivní místo podnikání v Brně, přitom všichni její zaměstnanci pracují v některé zemi EU, kde jsou vyšší odvody na sociální zabezpečení než v České republice. V ČR firma ovšem nevyvíjí žádnou ekonomickou aktivitu. Dokazování a rozhodování v těchto případech bývá velmi složité a zdlouhavé – poznámka autora.

⁷² Ustanovení § 11 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

f) náhrada za jiného vyslaného zaměstnance, který dovršil dobu vyslání

Nelze vyslat zaměstnance s úmyslem nahradit jiného vyslaného zaměstnance, který dovršil maximální dobu trvání vyslání, tj. 24 měsíců⁷³.

⁷³ Existuje možnost udělení výjimky podle ustanovení článku 16 nařízení č. 883/2004 – poznámka autora.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA DOPADŮ ZMĚN U VYBRANÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ PŘI ÚČASTI NA NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Záměrem praktické části mé diplomové práce je zanalyzovat změny v účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců, a to jak změny, které vstoupily v platnost od 1. 1. 2009 s přijetím zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, tak i změny, které přinesly novely tohoto zákona v letech 2010 – 2014. Hlavním aspektem této analýzy je posouzení a vyhodnocení dopadu těchto změn na zaměstnavatele a jejich zaměstnance. V praktické části diplomové práce budou použity poznatky z praxe orgánů sociálního zabezpečení, jejíž problematika mně je blízká vzhledem k mému zaměstnání na Městské správě sociálního zabezpečení Brno, při kterém je posuzování účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění jedním z hlavních aspektů mé pracovní činnosti. Dále budou použity např. monografie, časopisecké články, právní předpisy týkající se této problematiky, odborné časopisy apod. Výzkumnou metodikou diplomové práce bude kvalitativní výzkum provedený na základě obsahové analýzy dostupné literatury a jiných písemných pramenů, případové studie u jednotlivých skupin okruhu pojištěných osob (dokumenty založené v kontrolních spisech, protokoly z kontrol plnění povinností v nemocenském pojištění, plnění povinností v důchodovém pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti), srovnávací analýzy. Protože pracuji na Městské správě sociálního zabezpečení Brno, na odboru kontroly, budou v této práci za účelem dokumentace rozboru předmětných změn využity poznatky a příklady z praxe ve vybraném vzorku organizací. Odbor kontroly se skládá ze dvou oddělení, z Oddělení vnější kontroly a z Oddělení aprobace dávek nemocenského pojištění a kontroly evidenčních listů důchodového pojištění. Jednou z hlavních či nejrozsáhlejších činností odboru kontroly je agenda vnější kontrolní činnosti. Jedná se o kontrolu zaměstnavatelů, jak právnických tak fyzických osob, kteří podnikají na území okresu Brno – město, zaměstnávají jednoho či více zaměstnanců, které byli povinni přihlásit k nemocenskému pojištění⁷⁴. Kontrolní činnost je zaměřena na kontrolu v oblasti pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti⁷⁵, plnění úkolů v nemocenském pojištění⁷⁶ a plnění úkolů v důchodovém pojištění⁷⁷.

⁷⁴ Ustanovení § 93 a § 94 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

⁷⁵ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁶ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Kontroly plnění povinností v nemocenském pojištění, plnění povinností v důchodovém pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jsou prováděny v souladu se základními právními předpisy jimiž jsou obecné předpisy - zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), v platném znění⁷⁸, zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění a zvláštní zákony pro oblast sociálního zabezpečení – zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Ke každé kontrole plnění povinností v nemocenském pojištění, plnění povinností v důchodovém pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti mají okresní správy sociálního zabezpečení povinnost vedení kontrolního spisu. Tato povinnost je stanovena v ustanovení § 63 a násl. Zákona č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě, v platném znění a v ustanovení § 17 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění⁷⁹. Ze souboru zaměstnavatelů evidovaných na Městské správě sociálního zabezpečení Brno jsem vybral vzorek 6 organizací, který reprezentuje organizace jak s menším i větším počtem zaměstnanců, tak i organizace s různým předmětem své činnosti. Jako výzkumný vzorek jsem vybral následující organizace, které jsou níže uvedeny v tabulce.

⁷⁷ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ Nový zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), v platném znění, nabyt účinnosti dnem 1. 1. 2014 (účinnost: část jedenáctá, ustanovení § 40). Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole nabyt účinnosti dne 1. 1. 1992 a platil do 31. 12. 2013 (zrušovací ustanovení § 30 kontrolního řádu) – poznámka autora.

⁷⁹ Kontrolní řád v tomto případě přímo počítá se subsidiární aplikací – ustanovení § 28 Vztah ke správnímu řádu zákona č. 255/2012 Sb., ve znění platném od 1. 1. 2014.

Tabulka č. 3 – Vybraný výzkumný vzorek organizací

organizace	období poslední provedené kontroly	Počet zaměst. ⁸⁰	právní forma	předmět podnikání
č. 1	1.5.2010-30.4.2013	12	s.r.o. ⁸¹	obchodní činnost
č. 2	1.10.2010-30-9.2013	18	podnik. FO ⁸²	kovovýroba
č. 3	1.2.2010-31.1.2013	21	a.s. ⁸³	projektová činnost
č. 4	1.3.2010-31.1.2013	53	družstvo	stavebnictví
č. 5	1.8.2010-31.7.2013	138	s.r.o.	ekonomické poradenství
č. 6	1.12.2010-30.11.2013	319	a.s.	strojírenství a energetika

Cílem a výsledkem kvalitativního výzkumu této diplomové práce má být zjištění, jaký dopad mají změny v nemocenském pojištění týkající se účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění na zaměstnavatele a zaměstnance. Byla zvolena kritériální technika výběru organizací, tzn., že do vzorku byly zařazeny organizace na základě předem stanovených krité-

⁸⁰ Jedná se o počet zaměstnanců v organizaci k poslednímu dni kontrolovaného období – poznámka autora.

⁸¹ Společnost s ručením omezeným – poznámka autora.

⁸² Podnikající fyzická osoba – poznámka autora.

⁸³ Akciová společnost – poznámka autora.

rií, která předpokládala co nejširší okruh praktických problémů souvisejících s aplikací právních předpisů v oblasti implementace změn v účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění. Mezi tato kritéria se řadí, počet zaměstnanců, předmět podnikání, jakož i statut jednotlivých organizací a v neposlední řadě i časový úsek prováděných kontrol plnění povinností v nemocenském pojištění, plnění povinností v důchodovém pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v letech 2010 - 2013, kdy na základě zjištěných skutečností v jednotlivých organizacích lze dané problémy analyzovat.

3.1 Analýza pojištění při zaměstnání malého rozsahu

Jak již bylo uvedeno v teoretické části této práce⁸⁴ zaměstnání malého rozsahu⁸⁵, které zakládá účast na nemocenském pojištění, se rozumí zaměstnání, kde sjednaná částka započitatelného příjmu je vyšší než rozhodný příjem, tj. Kč 2 500,- nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec. Zaměstnáním malého rozsahu může být od 1. ledna 2014 i zaměstnání, které nemá trvat a ani netrvalo déle než 14 kalendářních dnů⁸⁶. Z hlediska principu obecně platného v nemocenském pojištění účast na nemocenském pojištění znamená pro zaměstnavatele povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pro zaměstnance tato účast zakládá nárok na dávky nemocenského pojištění poskytované ze systému a vzhledem k úzkému navázání důchodového pojištění na nemocenské pojištění se týká i důchodové oblasti⁸⁷. Takto definované zaměstnání vykonávají nejen zaměstnanci v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce, ale též například i zastupitelé krajů a obcí či společníci a jednatelé s.r.o. anebo členové kolektivních orgánů právnických osob⁸⁸. Je patrné, že zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, užívá pojmu zaměstnání jinak, než jak se ho používá

⁸⁴ 2.1 Pojištění při zaměstnání malého rozsahu.

⁸⁵ Je to institut práva sociálního zabezpečení, který se aplikuje od 1. 1. 2009, data nabytí účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů – poznámka autora.

⁸⁶ Ženíšková, M., Přib, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2014. ANAG, spol. s r.o., 2014, 280 s., ISBN 978-80-7263-856-7, s. 33.

⁸⁷ Doba důchodového pojištění zaměstnance – poznámka autora.

⁸⁸ Blíže „okruh pojištěných osob“ v kapitole 1.2 Charakteristika účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění této diplomové práce – poznámka autora.

v kontextu předpisů upravujících oblast zaměstnanosti a pracovního práva⁸⁹. Dopad institutu zaměstnání malého rozsahu byl na vzorku vybraných organizací analyzován a vyhodnocován s přihlédnutím k těmto dvěma základním kritériím.

Na základě analýzy údajů ve vybraném vzorku organizací bylo zjištěno, že zaměstnání malého rozsahu bylo z hlediska účasti na nemocenském pojištění správně posouzeno pouze jedním zaměstnavatelem a to organizací č. 2. V této organizaci bylo zaměstnáno celkem 18 zaměstnanců, z toho počtu byla se čtyřmi zaměstnanci uzavřena dohoda o pracovní činnosti, ve které bylo jednoznačně uvedeno, že předem sjednaný příjem zaměstnanců bude činit částku v rozmezí Kč 1 000,- až 1 500,- za kalendářní měsíc. Protože sjednaný příjem nedosahoval rozhodného příjmu, zaměstnavatel správně posoudil účast na nemocenském pojištění zaměstnanců, nepodal přihlášky k pojištění a z příjmů neodvedl pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. U těchto zaměstnanců ve skutečnosti nikdy nedošlo k překročení rozhodného příjmu, a proto žádný z nich nebyl účasten nemocenského pojištění při zaměstnání malého rozsahu a v žádném období nebyl přihlášen k účasti na nemocenském pojištění.

U ostatních organizací došlo při posuzování účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění u tohoto druhu pojištění k pochybení v následujících případech:

- posuzování pojmu sjednaný příjem zaměstnavatelem
- posouzení účasti na nemocenském pojištění na základě skutečně zúčtovaného příjmu
- posouzení podmínek sjednaných v pracovních smlouvách a v dohodách o pracovní činnosti
- zpětné rozpočítávání dodatečně zúčtovaného příjmu.

V organizaci č. 1, ve které bylo zaměstnáno 12 zaměstnanců, byli k pojištění při zaměstnání malého rozsahu přihlášení 3 zaměstnanci. V těchto třech případech bylo pojištění při zaměstnání malého rozsahu správně posouzeno. S těmito zaměstnanci byly uzavřeny do-

⁸⁹ Národní pojištění, odborný měsíčník, č. 6/2012, s. 10.

hody o pracovní činnosti, ve kterých bylo uvedeno, že se jedná o nepravděpodobnou pracovní dobu, že práce bude vykonávána dle potřeb organizace a v neposlední řadě, že měsíční odměna za práci bude činit maximálně⁹⁰ Kč 5 000,-. Ve všech těchto dohodách o pracovní činnosti byly sjednány všechny podmínky, z kterých jasně vyplývalo, že se bude jednat o pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Z dalšího postupu zaměstnavatele je zřejmé, že uzavřít tento druh zaměstnání bylo jeho záměrem už při sjednávání podmínek dohod o pracovní činnosti. Dva z těchto zaměstnanců byli pojištěni ve všech měsících ode dne nástupu do práce, protože jejich měsíční příjem dosahoval ve všech měsících rozhodného příjmu, z jejich příjmu byl prováděn odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a měli nárok na čerpání dávek nemocenského pojištění. Třetí zaměstnanec ve většině měsíců nedosahoval rozhodného příjmu, buď vůbec nepracoval a z toho důvodu neměl příjem žádný nebo pracoval pouze několik dní v měsíci a jeho zúčtovaný příjem činil cca Kč 800,- až Kč 1 700,-. Pouze ve dvou měsících jeho příjem překročil hranici rozhodného příjmu a byla mu zúčtována mzda ve výši Kč 3 100,- a Kč 2 850,-. Organizace postupovala správně, v měsících, kdy příjem nedosáhl příjmu rozhodného, neodváděla pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V těchto měsících nebyl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. Naopak ve dvou měsících, kdy skutečně zúčtovaný příjem přesáhl hranici Kč 2 500,-, organizace správně odvedla pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V těchto dvou měsících byl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, pokud by onemocněl, měl by nárok na pobírání nemocenského. Potud organizace prováděla nemocenské pojištění v kategoriích ostatního pojištění versus pojištění při zaměstnání malého rozsahu dle zákonných předpisů. Kontrolou plnění povinností v nemocenském pojištění, plnění povinností v důchodovém pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti⁹¹, kterou v organizaci provedla Městská správa sociálního zabezpečení Brno v květnu 2013, bylo zjištěno, že je chybně přihlášen k účasti na nemocenském pojištění jednatel společnosti s ručením omezeným. Tento pojištěnec byl zapsán v obchodním rejstříku statutárním orgánem, jednatelem od 1. 4. 2012. V žádném vnitřním předpisu nebylo uvedeno, že bude pobírat odměnu, nebyla s ním uzavřena žádná dohoda

⁹⁰ Jestliže je v jakékoli smlouvě sjednaný příjem označen slovem „maximálně“, vždy se jedná o pojištění při zaměstnání malého rozsahu, protože příjem sice může činit více jak rozhodný příjem Kč 2 500,-, ale také nemusí, může činit i příjem v rozmezí Kč 0,- až 2 499,- - poznámka autora.

⁹¹ Dále také jen „kontrola pojistného“ – poznámka autora.

o výši odměny. Vzhledem k absenci sjednaného příjmu byla Městskou správou sociálního zabezpečení Brno dodatečně činnost jednatele v souladu se zákonnými předpisy posouzena jako zaměstnání malého rozsahu. Jednateli byla ve skutečnosti zúčtována pravidelná měsíční odměna Kč 1 000,- a v měsících červnu 2012 a v prosinci 2012 jeho odměna činila Kč 10 000,-. Zaměstnavatel po celou dobu prováděl odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Na základě protokolu z kontroly pojistného bylo organizaci vráceno pojistné, za tohoto pojištěnce, za všechny měsíce kromě června 2012 a prosince 2012, v kterých byl účasten nemocenského pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Organizace měla správně oznámit nástup jednatele do zaměstnání malého rozsahu do 20. července 2012 a jako den nástupu do zaměstnání uvést den 1. dubna 2012. Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti měla organizace poprvé odvést do 20. července 2012 z částky Kč 10 000,-. Jestliže jednatel společnosti s ručením omezeným nemá určenou měsíční odměnu alespoň Kč 2 500,- je jeho činnost vždy považována za zaměstnání malého rozsahu.

Při zkoumání kontrolních spisů u organizace č. 3 a organizace č. 4 z hlediska účasti na pojištění při zaměstnání malého rozsahu bylo zjištěno, že u obou těchto organizací došlo ke stejnému pochybení, proto vyhodnocuji tyto organizace současně. U těchto zaměstnavatelů došlo k pochybení posouzení daných zaměstnání jako zaměstnání malého rozsahu a to převážně z nepochopení pojmu sjednaný příjem. U zaměstnanců s pracovní smlouvou musí být vždy sjednán měsíční příjem⁹², u zaměstnanců činných na základě dohod o pracovní činnosti lze sjednat výši odměny za hodinu⁹³, ale nemusí být sjednáno, kolik hodin zaměstnanec v každém měsíci skutečně odpracuje. Zaměstnavatelé uzavřeli se svými zaměstnanci dohody o pracovní činnosti⁹⁴ na dobu určitou⁹⁵, pracovní doba na jednotlivé

⁹² Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Tylč, L. Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010. ANAG, spol. s r.o., 2010, 1152 s., ISBN 978-80-7263-573-3, s. 88.

⁹³ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Tylč, L. Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010. ANAG, spol. s r.o., 2010, 1152 s., ISBN 978-80-7263-573-3, s. 152.

⁹⁴ Organizace č. 3 ve třech případech, organizace č. 4 v šesti případech – poznámka autora.

⁹⁵ Ve všech případech se jednalo o dobu trvání dohody o pracovní činnosti cca půl roku – poznámka autora.

měsíce nebyla sjednána, výše odměny byla dohodnuta na Kč 80,-⁹⁶ za hodinu. Zaměstnavatel jednoznačně neurčil pracovní dobu pro jednotlivé měsíce, pouze byla dohodnuta výše hodinové odměny, z toho nebylo možné stanovit celkovou výši měsíční odměny. V dohodách o pracovní činnosti bylo ve všech případech sice stanoveno rozvržení týdenní pracovní doby do směn, ale z textu dohod o pracovní činnosti vyplývalo, že šlo o rozvržení týdenní pracovní doby pro účely poskytování náhrady mzdy dle § 194 zákoníku práce⁹⁷. Oba zaměstnavatelé neměli v úmyslu uzavřít dohody o pracovní činnosti jako zaměstnání malého rozsahu, zaměstnanci byli po celou dobu trvání účastni nemocenského pojištění, protože jejich příjmy dosahovaly minimálně Kč 2 500,-. Při kontrolách odvodu pojistného zaměstnavatelů byla tato zaměstnání Městskou správou sociálního zabezpečení Brno posouzena právě vzhledem k absenci sjednaného příjmu jako zaměstnání malého rozsahu. Tato změna pojištění na pojištění při zaměstnání malého rozsahu neměla žádný dopad na odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, protože všichni zaměstnanci po trvání těchto dohod o pracovní činnosti měli výdělek vyšší než je rozhodný příjem pro účast na nemocenském pojištění a tedy byli po celou dobu trvání těchto dohod o pracovní činnosti pojištěni, zaměstnavatelé řádně prováděli odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve všech měsících. V organizaci č. 4 však došlo k situaci, kdy zaměstnavatel oznámil na předepsaném tiskopisu den skončení zaměstnání 31. 3. 2011. Dnem 1. 4. 2011 zaměstnanec předal zaměstnavateli žádost o dávku nemocenského pojištění, o nemocenské, které mu následovně Městská správa sociálního zabezpečení Brno vyplatila. Z pojištění při zaměstnání malého rozsahu však neplyne ochranná lhůta⁹⁸ a proto nárok na nemocenské nevznikl. Jednalo se o pochybení organizace, protože chybně posoudila druh zaměstnání a následně účast na nemocenském pojištění zaměstnance a proto jí byl po kontrole odvodu pojistného Městskou správou sociálního zabezpečení Brno vyčíslen a následně předepsán k úhradě přelatek na dávce nemocenského pojištění. V této organizaci dopad chybného posouzení účasti na nemocenském pojištění nastal u dalšího zaměstnance, který v průběhu dohody o pracovní činnosti dvakrát čerpal ošetrovné, vždy v délce devíti kalendářních dnů. Jedná se opět o omezení plynoucí ze zaměstnání malého rozsahu, kdy nárok na ošetrovné je vylou-

⁹⁶ Uvádím částku Kč 80,-, protože se vyskytla ve třech případech, u ostatních byla výše odměny dohodnuta v různých hodnotách, ale pro toto vyhodnocení výše odměny není podstatná – poznámka autora.

⁹⁷ Tzv. předem určené fiktivní rozvržení pracovní doby – poznámka autora.

⁹⁸ Ustanovení § 15 odst. 4 písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

čen⁹⁹. I tyto dvě pochybení byla organizaci předepsána jako přeplatky na dávce nemocenského pojištění.

K uvedeným situacím může dojít také u pracovních smluv a to při snížení sjednané částky příjmu, která přestane dosahovat hranice rozhodného příjmu¹⁰⁰, kdy skončí pojištění zaměstnance a zaměstnání se stává zaměstnáním malého rozsahu. Uzavírání pracovních smluv, případně dohod o pracovní činnosti, je záležitostí zaměstnavatelů, protože se však jedná o nároky zaměstnanců a to nejen z nemocenského pojištění, ale též o dobu důchodového pojištění, věnuje této oblasti Městská správa sociálního zabezpečení Brno při plánovaných i mimořádných kontrolách pojistného maximální pozornost.

V organizaci č. 5 bylo pojištění při zaměstnávání malého rozsahu prováděno až na jeden případ bez závad a bylo za kontrolované období použito v 42 případech. Jednalo se ve všech případech o zaměstnání malého rozsahu při uzavřeném pracovním poměru na základě dohod o pracovní činnosti, ve kterých sice byl sjednaný příjem vyšší, než je rozhodný příjem pro nemocenské pojištění, ale jednoznačně zde nebylo určeno, že tohoto příjmu musí být dosaženo. Toto bylo patrné z formulací v dohodách o pracovní činnosti, jež zněly „...odpracuje maximálně polovinu týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin...“. Na základě tohoto ustanovení v dohodách o pracovní činnosti zaměstnavatel správně zaměstnance přihlásil k pojištění při zaměstnání malého rozsahu a správně odváděl pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jen v těch kalendářních měsících, kdy příjem přesáhl částku rozhodného příjmu a kdy konkrétní zaměstnanci byli pojištěni právě v těchto měsících. Organizace č. 5 ovšem chybně přihlásila k nemocenskému pojištění jako ostatní zaměstnání¹⁰¹ jednatele společnosti s ručením omezeným. Tento byl zapsán v obchodním rejstříku jako jednatel – statutární orgán této společnosti ode dne

⁹⁹ Ustanovení § 39 odst. 5 písm. g) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

¹⁰⁰ Např. při snížení úvazku – poznámka autora.

¹⁰¹ Termín „ostatní zaměstnání“ používá ve svých monografiích o nemocenském pojištění s komentářem Ing. Marta Ženíšková, např. v Ženíšková, M., Přib, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2014. ANAG, spol. s r.o., 2013, 280 s., ISBN 978-80-7263-856-7, s. 35: „*Ostatní zaměstnání – není-li zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu a ani není vykonáváno na základě dohody o provedení práce, je toto zaměstnání v této publikaci označováno jako ostatní zaměstnání. Ostatní zaměstnání zakládá účast na nemocenském pojištění vstupem do zaměstnání, a tato účast trvá až do skončení zaměstnání. Lhůta pro oznamovací povinnost dne nástupu do zaměstnání je proto stanovena do 8 dnů po nástupu do zaměstnání. Je přitom nerozhodné, zda se jedná o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti anebo o jiný pracovní vztah, vyjma dohody o provedení práce.*“.

1. 3. 2012 a za práci jednatele nebyl odměňován a neměl ani žádné jiné příjmy z činnosti jednatele, které by byly pro účely daňové považovány za příjmy ze závislé činnosti. V prosinci 2012 společníci společnosti s ručením omezeným rozhodli, že jednatel společnosti s ručením omezeným bude od 1. 1. 2013 za svou činnost jednatele pro společnost odměňován pravidelnou měsíční odměnou. Její výše však nebyla určena. Na základě účetních dokladů bylo zjištěno, že počínaje lednem 2013 byla pravidelně, každý následující měsíc zúčtována odměna ve výši Kč 15 000,-, vyjma měsíce května 2013, kdy byl v době od 1. 5. do 3. 6. 2013 práce neschopen a za toto období uplatnil nárok na výplatu nemocenského. Ačkoli odměna jednatele ve skutečnosti činila pravidelně vyšší částku než je rozhodný příjem pro nemocenské pojištění a správně v těchto měsících organizace prováděla odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, přesto organizace měla tohoto pojištěnce přihlásit k pojištění při zaměstnání malého rozsahu¹⁰². Z uvedeného vyplývá, že kontrolou pojistného Městská správa sociálního zabezpečení Brno správně zhodnotila pojištění tohoto jednatele společnosti s ručením omezeným a kromě chybného přihlášení k nemocenskému pojištění byla povinna, z důvodu, že ze zaměstnání malého rozsahu neplyne ochranná lhůta¹⁰³, vyčíslit a předepsat zaměstnavateli přeplatek na dávce nemocenského pojištění.

V organizaci č. 6 došlo k několika chybám při posuzování pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Celkem u 5 zaměstnanců organizace nezohlednila v souvislosti s účastí na nemocenském pojištění pokles příjmů. Se zaměstnanci byly uzavřeny řádné pracovní smlouvy, které všemi parametry v den uzavření splňovaly podmínky ostatního zaměstnání a organizace je tak i přihlásila k nemocenskému pojištění. V průběhu doby však došlo ke změně smluvního ujednání, které mělo za následek pokles hrubého příjmu, který se stal nižším než je hranice rozhodného příjmu a z toho vyplynulo, že se nemocenské pojištění stalo pojištěním při zaměstnání malého rozsahu. Organizace však nadále nechala zaměstnance nemocensky pojištěny beze změny. Na základě kontroly pojistného Městskou správou sociálního zabezpečení Brno však musela zpětně tyto zaměstnance odhlásit z pojištění

¹⁰² Výše odměny nebyla dopředu sjednána – poznámka autora.

¹⁰³ V měsíci květnu 2013, z důvodu nemoci, nebyla jednateli společnosti s ručením omezeným zúčtována odměna alespoň ve výši rozhodného příjmu, a proto v tomto měsíci nebyl účasten nemocenského pojištění – poznámka autora.

a zpětně je přihlásit k pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Protože organizace stále odváděla za tyto pojištěnce pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, kontrolou pojistného byl vyčíslen přeplatek na pojistném za měsíce, kdy odvod pojistného nenáležel z důvodu zaměstnání malého rozsahu. V těchto měsících, všichni pojištěnci, jestliže nedosáhli rozhodného příjmu, nebyli účastni nemocenského pojištění a neměli nárok na výplatu dávek nemocenského pojištění. Žádný z těchto zaměstnanců nárok na některou z dávek nemocenského pojištění neuplatnil, a proto organizaci nevznikl přeplatek na vyplacené dávce nemocenského pojištění. Dále s jedním zaměstnancem byla uzavřena pracovní smlouva, která měla všechny náležitosti ostatního zaměstnání, byl pevně stanoven pracovní týdenní úvazek, sjednaný příjem překračoval výši Kč 2 500,-, a proto správně organizace přihlásila tohoto zaměstnance k nemocenskému pojištění. Dle smluvního ujednání se nejednalo o pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnanec byl k pojištění přihlášen v den nástupu do zaměstnání a v den podepsání pracovní smlouvy, tj. 15. 3. 2012. Jeho skutečně zúčtovaný příjem však hned od prvního měsíce nedosahoval rozhodného příjmu. V březnu 2012 výdělek činil Kč 900,- a od měsíce dubna 2012 do října 2012 Kč 1 400,-¹⁰⁴. Zaměstnavatel se chybně domníval, že když výdělek zaměstnance je nižší než Kč 2 500,- nemusí z těchto částek odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento nedoplatek na pojistném byl zaměstnavateli vyčíslen platebním výměrem na základě kontroly pojistného, nejednalo se o pojištění při zaměstnání malého rozsahu a z toho důvodu měla organizace povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Dopad to mělo i na zaměstnance, protože byl po celou dobu tohoto zaměstnání nemocensky pojištěn¹⁰⁵ a v případě nemoci mohl uplatnit výplatu nemocenského, po skončení zaměstnání mu plynula ochranná lhůta. S jedním zaměstnancem byla uzavřena pracovní smlouva od 1. 2. 2011 na dobu neurčitou, příjem byl sjednaný ve výši Kč 2 000,-, takže druh zaměstnání byl ze strany zaměstnavatele při uzavření této smlouvy správně posouzen jako zaměstnání malého rozsahu. Protože v průběhu pracovní činnosti bylo v květnu 2011 a dále již v průběhu pracovní činnosti dosahováno vyššího příjmu než činí příjem rozhodný, podal zaměstnavatel od 1. 5. 2011 přihlášku zaměstnance k pojištění při zaměstnání malého

¹⁰⁴ Pracovní poměr skončil k 31. 10. 2012 – poznámka autora.

¹⁰⁵ Zároveň byl pojištěn i důchodově a tato doba pojištění je důležitá pro případné pobírání některého z důchodu – poznámka autora.

rozsahu a z příjmů zúčtovaných ve vyšší výši než je Kč 2 500,- odváděl pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. K 31. 3. 2012 zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr, odhlásil ho k tomuto dni z pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnanec nesouhlasil s rozvázáním pracovního poměru, následně podal žalobu a soud rozhodl ve prospěch zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a přiznal mu náhradu ušlé mzdy. Na základě tohoto soudního rozhodnutí byla při kontrole pojistného Městskou správou sociálního zabezpečení Brno zrušena odhláška zaměstnance z pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Zpětné rozpočítávání dodatečně zúčtovaného příjmu do kalendářních měsíců, za které dle rozhodnutí soudu příjem náležel, se projevilo tím, že částka započitatelného příjmu v měsících od 1. 4. 2012 do 31. 10. 2012 dosáhla rozhodného příjmu a následně vznikla účast zaměstnance na nemocenském pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnavateli byl předepsán dodatečný odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti včetně příslušného penále z prodlení¹⁰⁶, zpětný vznik účasti na nemocenském pojištění měl automaticky za následek dodatečný vznik nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění, v daném případě na výplatu nemocenského, protože tato sociální událost nastala v „dodatečně pojištěném období“, a neuplynula prekluzivní lhůta pro nárok na výplatu této dávky¹⁰⁷.

Dílčí závěr:

Z analýzy dat ve vybraném vzorku organizací jednoznačně vyplývá, že právní úprava zaměstnání malého rozsahu působí určité obtíže. Je tomu tak proto, že variabilita vztahů, ve kterých je vykonávána práce a ve kterých jejich účastníci dosahují započitatelného příjmu, je značná, zatímco předmětná právní úprava je poměrně stručná, v důsledku čehož dochází k výkladovým nejasnostem. Právní režim těchto vztahů a následně i účast na nemocenském pojištění zaměstnanců jsou přitom povinni posuzovat sami zaměstnavatelé.

¹⁰⁶ Ustanovení § 20 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění: Nebylo-li pojistné zapláceno ve stanovené lhůtě anebo bylo-li zapláceno v nižší částce, než ve které mělo být zapláceno, je plátce pojistného povinen platit penále. Penále činí 0,05 % dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém některá z těchto skutečností trvala.

¹⁰⁷ Nemocenské bylo vypláceno za dobu od 24. 8. 2012 do 18. 9. 2012 – poznámka autora.

Nejvíce pochybení se dopouštějí zaměstnavatelé při posuzování výše sjednaného příjmu, resp. faktu, zda vůbec byl příjem sjednán¹⁰⁸.

K případům, kdy zaměstnání bylo Městskou správou sociálního zabezpečení Brno odlišně posouzeno od zaměstnavatele, dochází často z důvodů směšování zaměstnání malého rozsahu a dohody o pracovní činnosti či mechanickým překlápěním formulací úpravy dohod o pracovní činnosti v zákoníku práce do znění individuálních dohod o pracovní činnosti. K chybám v posouzení účasti na nemocenském pojištění při tomto druhu zaměstnání dochází u zaměstnavatelů i při změně pracovních smluv, či v důsledku změny výše rozhodného příjmu.

Posouzení účasti na nemocenském pojištění vyžaduje značné odborné znalosti zaměstnavatelů a to jak z oblasti zákoníku práce, tak z oblasti zákona o nemocenském pojištění. Nesprávné posouzení účasti na nemocenském pojištění má pro zaměstnavatele za následek v mnoha případech doměření pojistného včetně penále z prodlení, příp. vyčíslení přeplatku na dávce nemocenského pojištění, která byla na základě chybně nahlášených údajů od zaměstnavatele Městskou správou sociálního zabezpečení Brno zaměstnancům vyplacena, což vždy znamená dopad do nákladů a následně i zisku dané organizace.

Je třeba si uvědomit, že účast na nemocenském pojištění spojená s nárokem na pobírání dávek nemocenského pojištění při ztrátě příjmu při vzniku sociálních událostí¹⁰⁹, svým charakterem silně ovlivňuje osobní i rodinný život zaměstnance, ovlivňuje jeho finanční situaci a v neposlední řadě i jeho postoj a motivaci k práci.

Pokud jde o zaměstnání malého rozsahu jsou nároky na dávky nemocenského pojištění značně omezeny.

Je také třeba zdůraznit, že i u nesjednaného příjmu se nutně nemusí jednat o případy, kdy jsou zaměstnanci zúčtovány nízké částky. Zaměstnanec v režimu zaměstnání malého rozsahu může být i dlouhodobě účasten nemocenského pojištění, omezení nároků z nemocenského pojištění platná pro tento druh zaměstnání však trvají. Zaměstnanec tak může být nepříjemně zaskočen nepřiznáním nemocenského, jestliže například dlouhodoběji onemocní či nastoupí operaci v měsíci, v němž nedosáhl rozhodného příjmu, protože

¹⁰⁸ Výrazové spojení „sjednaný příjem“ nebylo zákonodárci zvoleno příliš šťastně – poznámka autora.

¹⁰⁹ Např. nemocenské, peněžité pomoc v mateřství – poznámka autora.

v tomto měsíci není účasten nemocenského pojištění a nevztahuje se na něho ochranná lhůta. Protože v těchto případech se jedná o nároky zaměstnanců z nemocenského pojištění a též o jejich dobu započitatelnou do nároku na důchod lze zaměstnavateli doporučit přesné informování zaměstnanci o tom, jaká práva a povinnosti v oblasti sociálního pojištění pro něho plynou z takto uzavřeného zaměstnání.

3.2 Analýza pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce

S účinností od 1. 1. 2012, kdy byl novelizován zákoník práce¹¹⁰, pracují zaměstnavatelé s novými podmínkami při sjednávání dohod o provedení práce¹¹¹ a při posuzování účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění. Na základě novely zákoníku práce dohoda o provedení práce musí být sjednána písemně, a to buď na dobu určitou, nebo neurčitou. V obou případech nesmí být rozsah práce, na který se dohoda sjednává, větší než 300 hodin ročně v jednom kalendářním roce¹¹². Nejvýznamnější podmínkou pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění je jeho zúčtovaný započitatelný příjem¹¹³ v kalendářním měsíci v částce vyšší než Kč 10 000,-¹¹⁴. Odměna zúčtovaná do kalendářního měsíce, v němž již dohoda o provedení práce netrvala, se považuje pro účely účasti na nemocenském pojištění za odměnu zúčtovanou do posledního kalendářního měsíce, v němž dohoda o provedení práce trvala¹¹⁵. Zaměstnanci, kteří vykonávají činnost na základě uzavřené dohody o provedení práce, jsou tedy od 1. 1. 2012 povinně zařazeni do okruhu osob účastných nemocenského pojištění, jsou také ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, plátcí pojistného, a to ve výši 6,5 % z vyměřovacího základu. Současně však mají nárok na

¹¹⁰ Kdy došlo i ke změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, kdy se do okruhu osob účastných nemocenského pojištění zařadili i zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, a to při splnění stanovených podmínek – poznámka autora.

¹¹¹ Dále také jen „DPP“ nebo „dohoda“ – poznámka autora.

¹¹² Mzdová účetní, odborný měsíčník, 4/2013. s. 8.

¹¹³ Ustanovení § 7a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴ Tzn., že jestliže odměna z dohody o provedení práce v kalendářním měsíci činí Kč 10 001,- je již zaměstnanec v tomto měsíci účasten nemocenského (současně s tím i důchodového) pojištění – poznámka autora.

¹¹⁵ Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2013. ANAG, spol. s r.o., 2013, 280 s., ISBN 978-80-7263-799-7, s. 37.

nemocenské, případně při splnění ostatních zákonných podmínek na peněžitou pomoc v mateřství, pokud sociální událost nastala v období, kdy je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. Nárok na ošetrovné¹¹⁶ a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství¹¹⁷ není, ochranná 7 denní lhůta z činnosti na základě uzavřené dohody o provedení práce neplyne¹¹⁸. Z pohledu zaměstnavatelů je při účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění u dohod o provedení práce povinen odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sjednaný příjem v dohodě o provedení práce není pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění rozhodující, rozhodující jsou dva ukazatele:

- den, kdy započal výkon činnosti,
- zúčtovaný započitatelný příjem v kalendářním měsíci.¹¹⁹

Dohoda o provedení práce¹²⁰ je jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr¹²¹. Tyto dohody jsou dokladem maximální soukromoprávní flexibility v pracovněprávních vztazích, pokud jde o přidělování a výkon práce, vznik a rozvazování dohod, pracovní dobu, pracovní podmínky a odměňování¹²². Zneužívání uzavírání dohod o provedení práce zaměstnavateli ve velké míře je všeobecně známo, hlavně před datem 1. 1. 2012, kdy vstoupily v platnost změny zákona o nemocenském pojištění. Z veřejných a odborných diskuzí cituji např.: „Zaměstnavatelé často zneužívají dohodu o provedení práce z důvodu, že se z ní neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.“¹²³; „Další snaha vlády na omezení zneužívání a obcházení systému vykrytla v podobě návrhu nových pravidel účasti na nemocenském pojištění. Nově by ho od příštího roku měli platit lidé, kteří pracují na dohodu o provedení práce a měsíčně si vydělají více než 10 tisíc korun.“¹²⁴; „Ministerstvo práce a sociálních věcí proto zvažuje, že z dohod o provedení práce by se platilo zdravotní a sociální pojištění, což by mělo zabránit tomu, aby firmy nevyužívaly možnosti změny pracovního poměru u zaměstnance z plného pracovního úvazku na

¹¹⁶ Ustanovení § 39 odst. 5 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

¹¹⁷ Ustanovení § 42 odst. 4 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

¹¹⁸ Ustanovení § 15 odst. 4 písm. f) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

¹¹⁹ Mzdová účetní, odborný měsíčník, 4/2013. s. 9.

¹²⁰ Tento druh práce zná nejen český právní systém, ale např. i slovenský, zákon č. 311/2001 z. z., Zákoník práce a jeho ustanovení § 226 – Dohoda o vykonání práce – poznámka autora.

¹²¹ Druhou z dohod je dohoda o pracovní činnosti – poznámka autora.

¹²² Schmied, Z., Jakubka, J. Zákoník práce 2012 s výkladem, právní stav k 1. 1. 2012. GRADA Publishing, a.s., 2012, 104 s., ISBN 978-80-247-4031-7, s. 19.

¹²³ Abeceda mzdové účetní, ANAG, spol. s r.o., 2008, 536 s., ISBN 978-80-7263-438-5, s. 63.

¹²⁴ <http://spoctiduchod.mesec.cz/clanky/vlada-chce-omezit-zneuzivani-dohod-bude-se-z-nich-platit-pojisteni/>.

*dohodu o provedení práce. To je pro firmy finančně výhodnější a administrativně jednodušší.*¹²⁵; „Konečně ve vztahu k odvodům pojistného z pracovního vztahu založeného dohodou o provedení práce je třeba otevřeně říci, že diskutované „zpojistnění“ této práce by fakticky vedlo ke zrušení tohoto zvláštního pracovního vztahu. Pro zaměstnavatele i zaměstnance by totiž uzavírání dohody o provedení práce přestalo být jakkoli atraktivní.“¹²⁶; „Už dnes se vykazuje i hodinová mzda ve výši stovek tisíc korun, dohoda o provedení práce by se měla zrušit úplně, je to zastřený hlavní pracovní poměr.“¹²⁷.

Dopad institutu dohod o provedení práce byl na vzorku vybraných organizací analyzován a vyhodnocován k těmto základním kritériím:

- zda jsou dohody o provedení práce uzavírány zaměstnavateli účelově v souvislosti s povinnou účastí na nemocenském pojištění
- zda zaměstnavatelé plní veškeré právní povinnosti při uzavírání dohod o provedení práce ve vztahu jak k zákoníku práce, tak i k zákonu o nemocenském pojištění.

V analyzovaném vzorku šesti organizací byli zaměstnání ve všech případech zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce dle ustanovení § 75 a § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění.

Organizace č. 1 využívala institut dohody o provedení práce po celou dobu kontrolovaného období. Dohody o provedení práce byly uzavřeny písemně na druh činnosti administrativní práce. V roce 2010 byly uzavřeny dvě dohody o provedení práce, první byla uzavřena na dobu od 2. 1. 2010 do 31. 12. 2010 a druhá od 1. 3. 2010 do 31. 12. 2010. Dle předložené docházky byl dodržen hodinový limit výkonu práce za rok¹²⁸ u obou dohod o provedení práce. U první byla vykázána odpracovaná doba celkem 148 hodin, u druhé pak 135 hodin.

¹²⁵<http://www.nasepenize.cz/firmy-dohoda-o-provedeni-prace-svarcsystem-ma-smysl-neni-dobre-ji-regulovat-5496>.

¹²⁶ https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Stransky.html#_ftnref6.

¹²⁷ http://ekonomika.idnes.cz/prodlouzeni-prace-na-dohodu-ulevi-firmam-ale-stat-pripravi-az-o-8-miliard-10m-/ekonomika.aspx?c=A100823_213806_ekonomika_iky.

¹²⁸ V roce 2010 činil rozsah práce v roce maximálně 150 hodin – poznámka autora.

Měsíční příjem z těchto dohod o provedení práce činil v prvním případě Kč 25 000,-, u druhé pak Kč 28 000,-. U obou těchto dohod překročil průměrný hodinový výdělek Kč 2 000,-¹²⁹. V roce 2011 byla situace obdobná, byly znovu uzavřeny dvě dohody o provedení práce, se stejnými zaměstnanci na stejný druh činnosti. Obě byly uzavřeny na dobu od 2. 1. 2011 do 31. 12. 2011. Měsíční odměna činila ve všech měsících Kč 25 000,- u obou dohod a shodná byla i vykázána skutečně odpracovaná doba, v obou případech 150 hodin¹³⁰. Jiná situace nastala v roce 2012, kdy se zvýšil rozsah práce za rok na 300 hodin, ale při měsíční odměně vyšší než Kč 10 000,- nastala povinnost účasti na nemocenském pojištění a z toho plynoucí odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V roce 2012 bylo uzavřeno 5 dohod o provedení práce s druhem činnosti administrativní a jiné práce s rozsahem činnosti na 300 hodin. Tři dohody o provedení práce byly uzavřeny na období od 2. 1. 2012 do 31. 12. 2012, jedna pak na období od 1. 4. 2012 do 31. 12. 2012 a poslední na dobu od 2. 5. 2012 do 30. 11. 2012. U prvních čtyř dohod o provedení práce činila měsíční odměna pravidelně ve všech měsících Kč 10 000,- a u páté pak Kč 6 000,-¹³¹. V lednu 2013 byly uzavřeny dvě dohody o provedení práce, opět v rozsahu 300 hodin v roce a se stejným druhem činnosti. Byly uzavřeny na období od 2. 1. 2013 do 31. 12. 2013. Za leden, únor, březen a duben 2013¹³² činila měsíční odměna z těchto dohod Kč 10 000,-. Analýzou uzavřených dohod o provedení práce v organizaci č. 1 bylo zjištěno, že zaměstnavatel pravidelně po celou dobu kontrolovaného období využíval institutu dohod o provedení práce, u žádné z nich však nedošlo k povinnosti účasti na nemocenském pojištění se souvisejícím odvodem pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

U podnikající fyzické osoby, tedy u organizace č. 2, bylo zjištěno, že situace je obdobná jako u organizace č. 1. V průběhu roku 2010 tato organizace uzavřela celkem tři dohody o provedení práce, s tím rozdílem oproti organizace č. 1, že tyto dohody byly uzavřeny na

¹²⁹ Kč 25 000,- x 12 měsíců trvání dohody o provedení práce: 148 vykázaných odpracovaných hodin za rok = Kč 2 027,-; Kč 28 000,- x 10 : 135 = Kč 2 074,- - vlastní výpočet autora.

¹³⁰ V roce 2011 činil taktéž rozsah práce v roce maximálně 150 hodin – poznámka autora.

¹³¹ V srpnu 2012 činila odměna výjimečně oproti ostatním všem odpracovaným měsícům Kč 3 000,- - poznámka autora.

¹³² Kontrola pojistného byla Městskou správou sociálního zabezpečení Brno provedena do 30. 4. 2013 – poznámka autora.

kratší časové období, ale vždy s rozsahem práce, který činil 150 hodin. První dohoda o provedení práce byla uzavřena na období od 11. 1. 2010 do 31. 10. 2010, druhá trvala od 6. 4. 2010 až 31. 10. 2010 a třetí od 1. 7. 2010 do 30. 11. 2010. Při kontrole odvodu pojistného byla doložena skutečně odpracovaná doba a v žádném případě nedošlo k překročení stanoveného limitu. U všech dohod o provedení práce v roce 2010 byla skutečně odpracovaná hodinová doba rovných 150 hodin. V dohodách o provedení práce byl sjednán druh činnosti – pomocné a úklidové práce. Měsíční odměna z první dohody o provedení práce činila Kč 11 000,-, u druhé to bylo Kč 14 000,- a u třetí Kč 15 000,-. V roce 2011 organizace uzavřela čtyři dohody o provedení práce. Dvě z nich byly uzavřeny s druhem činnosti „pomocné práce dle potřeb organizace“ v rozsahu 150 hodin za rok, a to na období od 3. 1. 2011 do 31. 12. 2011. Měsíční odměna jedné dohody o provedení práce činila Kč 12 000,- a u druhé byl pravidelný měsíční příjem Kč 15 000,-. Další dvě dohody byly uzavřeny na kratší časové období, ale také s rozsahem 150 hodin. Z dohody o provedení práce uzavřené od 1. 4. 2011 do 30. 6. 2011 činila měsíční odměna Kč 11 000,- a z dohody, která byla uzavřena na období od 1. 9. 2011 do 30. 11. 2011 odměna činila Kč 16 000,- za měsíc. V roce 2012 byly uzavřeny pouze dvě dohody o provedení práce opět s druhem činnosti „pomocné práce dle potřeb organizace“. Rozsah práce byl určen 300 hodin u každé z dohod. První dohoda o provedení práce trvala od 2. 4. 2012 do 31. 7. 2012 s měsíční odměnou Kč 9 500,-. Druhá dohoda o provedení práce trvala od 3. 9. 2012 do 31. 12. 2012 a měsíční příjem činil Kč 10 000,-. Obdobná situace nastala i v roce 2013, opět byly uzavřeny dvě dohody o provedení práce, jedna dohoda trvala od 2. 1. 2013 do 31. 7. 2013 a odměna z ní činila Kč 10 000,- za měsíc, další dohoda byla uzavřena na dobu od 3. 6. 2013 do 31. 12. 2013 s měsíční odměnou Kč 8 000,-¹³³. Ani v roce 2012, ani v roce 2013 nebyli zaměstnanci činní na základě uzavřených dohod o provedení práce účastní nemocenského pojištění, jejich příjem nepřesáhl rozhodný příjem pro pojištění z dohod o provedení práce, tedy částku Kč 10 000,-. Zaměstnavatel nebyl tedy povinen zaměstnance přihlásit k nemocenskému pojištění z titulu uzavřených dohod o provedení práce a nevznikla ani povinnost odvodu na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

¹³³ Měsíční odměna byla zkontrolována do 30. 9. 2013, do posledního měsíce kontrolovaného období – poznámka autora.

V akciové společnosti, která se zabývá projektovou činností, tedy v organizaci č. 3, byly dohody o provedení práce hojně využívány po celou dobu kontrolovaného období. Kontrolou odvodu pojistného Městskou správou sociálního zabezpečení Brno nebylo zjištěno žádné porušení právních předpisů jak z hlediska uzavírání dohod o provedení práce, tak i ze skutečného provádění tohoto druhu pracovní činnosti¹³⁴. V každém roce¹³⁵ kontrolovaného období bylo uzavřeno několik dohod o provedení práce s druhem činnosti, jako např. administrativní práce dle potřeb organizace, práce na přípravě „určitého“¹³⁶ projektu, pomocné práce na „určitém“ projektu apod. V roce 2010 bylo uzavřeno v organizaci 6 dohod o provedení práce, v roce 2011 jich bylo 5, v roce 2012 celkem 8 těchto dohod. Všechny dohody o provedení práce byly uzavřeny na dobu určitou a týkaly se konkrétních akcí. Byly uzavírány poměrně na krátké období, pro názornost uvádím např.:

Rok 2010 – DPP uzavřena na dobu určitou od 4. 1. 2010 do 31. 3. 2010 (rozsah práce 150 hodin), zúčtovaná měsíční odměna činila Kč 5 000,-.

Rok 2010 – DPP uzavřena na dobu určitou od 1. 7. 2010 do 31. 8. 2010 (rozsah práce 120 hodin), zúčtovaná měsíční odměna Kč 7 000,-.

Rok 2011 – DPP uzavřena na dobu určitou od 1. 4. 2011 do 31. 7. 2011 (rozsah práce 150 hodin), zúčtovaná měsíční odměna Kč 5 500,-.

Rok 2011 – DPP uzavřena na dobu určitou od 1. 6. 2011 do 30. 9. 2011 (rozsah práce 150 hodin), zúčtovaná měsíční odměna Kč 7 000,-.

Rok 2012 – DPP uzavřena na dobu určitou od 1. 2. 2012 do 31. 5. 2012 (rozsah práce 200 hodin), zúčtovaná měsíční odměna Kč 6 000,-.

Rok 2012 – DPP uzavřena na dobu určitou od 2. 4. 2012 do 30. 6. 2012 (rozsah práce 300 hodin), zúčtovaná měsíční odměna Kč 10 000,-.

¹³⁴ Tedy i v souvislosti s posouzením účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění – poznámka autora.

¹³⁵ Tzn. roky 2010, 2011, 2012. Kontrola odvodu pojistného Městskou správou sociálního zabezpečení Brno byla provedena do 31. 1. 2013 a tedy rok 2013 nelze hodnotit – poznámka autora.

¹³⁶ Vždy byl uveden konkrétní projekt – poznámka autora.

Na základě předložených dokladů organizací bylo konstatováno, že rozsah práce u veškerých dohod o provedení práce uzavřených organizací byl dodržen¹³⁷ a měsíční odměna¹³⁸ u nich, nikdy nepřekročila částku Kč 10 000,- rozhodnou pro účast na nemocenském pojištění. Tato kontrola měsíční odměny byla důležitá pouze v roce 2012, ale z předložených dokladů bylo zjištěno, že i v předcházejících letech se měsíční odměny pohybovaly maximálně do Kč 10 000,-. U této organizace je zřejmé, že dohody o provedení práce byly uzavírány pouze pro pracovní potřeby organizace a nedocházelo u nich k účelovému uzavírání. Zaměstnavatel nebyl tedy povinen zaměstnance přihlásit k nemocenskému pojištění, nevznikla povinnost účasti na nemocenském pojištění z titulu uzavřených dohod o provedení práce a nevznikla tedy ani povinnost odvodu na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V organizaci č. 4, v družstvu, které podniká v oboru stavebnictví, byly analýzou uzavřených dohod o provedení práce zjištěny následující skutečnosti. Družstvo uzavíralo v každém roce kontrolovaného období mnoho dohod, ale vždy na krátké období, většinou na jeden kalendářní měsíc nebo ne na dobu kalendářního měsíce, ale v trvání cca 30 dnů. Všechny dohody o provedení práce byly uzavřeny na druh činnosti „pomocné práce při provádění stavby“, o jakou stavbu se jedná, nebylo uváděno. Níže uvádím výsledky analýzy v roce 2010 a v roce 2011.

Rok 2010 – uzavřeno 15 dohod o provedení práce, ale pouze se třemi zaměstnanci opakovaně. Pro názornost uvádím příklad u jednoho z nich, protože u druhých dvou to bylo obdobné. S tímto zaměstnancem byla uzavřena první dohoda o provedení práce od 1. 2. 2010 do 25. 2. 2010 na 20 hodin a s odměnou ve výši Kč 15 000,-. Druhá dohoda byla uzavřena od 1. 4. 2010 do 29. 4. 2010 na 25 hodin a odměna činila jako v předešlém případě Kč 15 000,-. Třetí dohoda trvala od 1. 6. 2010 do 30. 6. 2010, rozsah práce byl určen na 40 hodin a odměna za tento měsíc byla Kč 30 000,-. Čtvrtá dohoda s tímto zaměstnancem byla uzavřena na dobu od 2. 8. 2010 do 31. 8. 2010 s pracovním úvazkem 25 hodin a s odměnou Kč 15 000,-. Poslední dohoda byla uzavřena na dobu trvání od 13. 9. 2010 do

¹³⁷ Doloženo seznamem skutečně odpracovaných hodin v jednotlivých měsících u jednotlivých dohod o provedení práce – poznámka autora.

¹³⁸ Doloženo mzdovými listy jednotlivých dohod o provedení práce – poznámka autora.

12. 10 2010, pracovní úvazek byl určen na 40 hodin a měsíční odměna činila Kč 30 000,-. Celkem tedy v opakovaně uzavíraných dohodách o provedení práce v jednom kalendářním roce byl dodržen limit 150 hodin.

Rok 2011 – za toto období došlo k obdobné situaci při uzavírání dohod o provedení práce jako v roce předešlém. Byly zde opět uzavírány dohody opakovaně, počet takto uzavřených dohod o provedení práce činil 23¹³⁹ a jednalo se o čtyři zaměstnance. V celkovém objemu odpracovaných hodin byl opět dodržen roční limit 150 hodin.

V roce 2012¹⁴⁰ již organizace přistupovala k uzavírání dohod o provedení práce včetně sjednávání odměny za vykonávanou činnost zcela odlišně než v letech předchozích. Ačkoli jich bylo uzavřeno celkem 28¹⁴¹, výše odměny ani v jednom případě nepřesáhla Kč 10 000,- a tedy nezakládala povinnost přihlásit zaměstnance k účasti na nemocenském pojištění a povinnosti odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. S jedním zaměstnancem družstvo uzavřelo dohody o provedení práce v následujícím rozsahu a s takovouto výší odměny:

1. DPP – uzavřena od 1. 2. 2012 do 29. 2. 2012, úvazek 40 hodin, odměna Kč 10 000,-
2. DPP – uzavřena od 1. 3. 2012 do 31. 3. 2012, úvazek 70 hodin, odměna Kč 10 000,-
3. DPP – uzavřena od 2. 5. 2012 do 31. 5. 2012, úvazek 80 hodin, odměna Kč 10 000,-
4. DPP – uzavřena od 2. 7. 2012 do 31. 7. 2012, úvazek 50 hodin, odměna Kč 10 000,-
5. DPP - uzavřena od 3. 9. 2012 do 27. 9. 2012, úvazek 60 hodin, odměna Kč 10 000,-.

Zaměstnavatel tohoto zaměstnance nepřihlásil k účasti na nemocenském pojištění v žádném měsíci a ani neodvedl pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Kontrolou odvodu pojistného Městskou správou sociálního zabezpečení Brno bylo zjištěno, že odměna z první a z druhé dohody o provedení práce byla zúčtována v měsíci březnu 2012 dvakrát ve výši Kč 10 000,-. V tomto případě organizace postupovala správně, protože jedna dohoda trvala pouze v měsíci únoru 2012 a druhá pouze

¹³⁹ Žádný konkrétní příklad na tomto místě práce neuvádím, protože by se jednalo o velmi podobnou situaci jako v předešlém odstavci této práce – poznámka autora.

¹⁴⁰ Jednoznačně z důvodu povinnosti účasti na nemocenském pojištění při dohodách o provedení práce – poznámka autora.

¹⁴¹ Všechny dohody (bez výjimky) byly uzavírané na krátké období jednoho měsíce jako v předešlých letech a byl u nich dodržen rozsah práce v roce 2012, tj. maximálně 300 hodin za kalendářní rok – poznámka autora.

v měsíci březnu 2012. V jednom případě se započte odměna do dohody, která trvala v únoru 2012 a v druhém případě se Kč 10 000,- započte k dohodě, která trvala v březnu 2012. Ani v jednom měsíci nebyl zaměstnanec z hlediska účasti na nemocenském pojištění zúčtován započitatelný příjem vyšší než Kč 10 000,-, není zaměstnanec proto v žádném z těchto měsíců účasten nemocenského pojištění.

Jiná situace nastala u dalších dvou zaměstnanců, s nimiž organizace shodně uzavřela dohody o provedení práce následujícím způsobem¹⁴²:

1. DPP – uzavřena od 11. 6. 2012 do 4. 7. 2012, úvazek 40 hodin, odměna Kč 10 000,-
2. DPP – uzavřena od 16. 7. 2012 do 31. 8. 2012, úvazek 25 hodin, odměna Kč 10 000,-.

Odměny ve výši dvakrát Kč 10 000,- byly zúčtovány v měsíci červenci 2012. Protože obě dvě dohody o provedení práce trvaly současně v měsíci červenci 2012 a celková odměna zúčtovaná v tomto měsíci činila více, jak Kč 10 000,-¹⁴³ měli být oba zaměstnanci účastni nemocenského pojištění a to z první dohody od 1. do 4. 7. 2012 a z druhé dohody od 16. do 31. 7. 2012. Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele v kalendářní měsíci více DPP, je účasten nemocenského pojištění po dobu trvání těchto DPP, pokud úhrn započitatelných odměn byl vyšší než Kč 10 000,-¹⁴⁴. Také za toto období, tedy červenec 2012, mělo být odvedeno pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti celkem ve výši Kč 12 600,-¹⁴⁵. Protokolem z kontroly odvodu pojistného bylo organizaci Městskou správou sociálního zabezpečení Brno uloženo nápravné opatření dodatečně přihlásit a zároveň odhlásit oba zaměstnance k účasti na nemocenském pojištění¹⁴⁶ a byla jí předepsána platebním výměrem povinnost uhradit dlužné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti včetně příslušného penále.

Ve společnosti s ručením omezeným, jehož předmětem činnosti je ekonomické poradenství, tedy v organizaci č. 5, docházelo k poměrně vysokému využívání dohod o provedení

¹⁴² Zde již neuvádím všechny dohody uzavřené s těmito zaměstnanci v roce 2012, ale pouze dvě dohody, z nichž vyplynula účast na nemocenském pojištění zaměstnanců – poznámka autora.

¹⁴³ V souhrnu činila Kč 20 000,- - poznámka autora.

¹⁴⁴ Ženíšková, M., Přib, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2014. ANAG, spol. s r.o., 2014, 280 s., ISBN 978-80-7263-856-7, s. 41.

¹⁴⁵ 31,5 % z Kč 20 000,- = Kč 6 300,- x 2 zaměstnanci = Kč 12 600,- - výpočet autora.

¹⁴⁶ Tato doba zaměstnancům bude automaticky započítána i jako doba důchodového pojištění – poznámka autora.

práce po celé kontrolované období. Kontrolou odvodu pojistného Městskou správou sociálního zabezpečení Brno, která byla provedena za období od 1. 8. 2010 do 31. 7. 2013, bylo zjištěno, že v roce 2010¹⁴⁷ bylo uzavřeno 6 dohod o provedení práce, v roce 2011 jich bylo 17, v roce 2012 celkem 15 a v roce 2013¹⁴⁸ bylo uzavřeno 17 těchto dohod. Kontrolou odvodu pojistného nebylo zjištěno žádné pochybení při uzavírání dohod o provedení práce, ať v letech 2010 a 2011, tak i od roku 2012 a v roce 2013, všechny dohody o provedení práce byly uzavírány v souladu s platnými právními předpisy, tj. dle ustanovení zákoníku práce i ustanovení zákona o nemocenském pojištění od roku 2012¹⁴⁹. Pro názornost uvádím, jak v roce 2010 a v roce 2011 byly dohody o provedení práce uzavírány:

DPP uzavřena na období od 1. 9. 2010 do 30. 9. 2010, s úvazkem 3 hod. denně, 21 pracovních dnů, tzn. celkem 63 hod. za měsíc, hodinová odměna činila Kč 200,-, měsíční odměna pak činila celkem Kč 12 600,-.

DPP v trvání od 15. 9. 2010 do 19. 11. 2010, uzavřena na 150 hodin celkem, dle potřeb organizace, s hodinovou sazbou odměny Kč 150,-. V měsíci září 2010 bylo skutečně odpracováno 55 hodin a odměna činila Kč 8 250,-. V měsíci říjnu 2010 bylo odpracováno 95 hodin a odměna byla zúčtována ve výši Kč 14 250,-. Docházka odpracovaných hodin byla doložena, v měsíci listopadu 2010 již dohoda netrvala. Maximální rozsah 150 hodin za rok byl vyčerpán již v měsících září a říjen 2010.

DPP uzavřena na období od 1. 2. 2011 do 31. 5. 2011 na rozsah práce 150 hodin. Měsíční odměna byla sjednána ve výši Kč 20 000,-. Za měsíc únor 2011 bylo odpracováno 30 hodin, v měsíci březnu 2011 hodin 50, v dubnu 2011 celkem 30 hodin a v květnu 2011 to bylo 40 hodin. Za každý kalendářní měsíc byla zúčtována odměna Kč 20 000,-.

DPP uzavřena od 1. do 15. 9. 2011 s úvazkem 40 hodin¹⁵⁰ a odměnou ve výši Kč 16 000,-.

DPP uzavřena na dobu trvání od 3. 10. 2011 do 20. 12. 2011. Celkový rozsah úvazku trvání této dohody činil 120 hodin. Měsíční odměna byla stanovena na Kč 5 000,-. V říjnu 2011 odpracováno 35 hodin, odměna Kč 5 000,-, v listopadu 2011 odpracováno 50 hodin,

¹⁴⁷ Tzn. pouze od 1. 8. do 31. 12. 2010 – poznámka autora.

¹⁴⁸ Za období od ledna do 31. 7. 2013 – poznámka autora.

¹⁴⁹ Ve smyslu novely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění platném od 1. 1. 2012.

¹⁵⁰ Dle předložené docházky odpracovaných hodin bylo odpracováno 40 hodin za trvání této dohody o provedené práci – poznámka autora.

měsíční odměna Kč 5 000,-, v měsíci prosinci 2011 bylo odpracováno 35 hodin a odměna činila rovněž Kč 5 000,-.

Od 1. 1. 2012 a v roce 2013 se způsob uzavírání dohod o provedení práce v organizaci č. 5 nelišil od předešlých let, vše bylo v intencích příslušných ustanovení právních předpisů a z toho plynoucí povinnosti účasti na nemocenském pojištění. Z patnácti uzavřených dohod o provedení práce v roce 2012 uvádím následující dva případy:

DPP uzavřena na období od 1. 2. 2012 do 31. 5. 2012, s měsíčním úvazkem maximálně 50 hodin a výší odměny za odpracovanou hodinu Kč 300,-. Zaměstnanec v únoru 2012 odpracoval 49 hodin a byla mu zúčtována měsíční odměna ve výši Kč 14 700,-, byl tedy v tomto měsíci účasten nemocenského pojištění, které vzniklo 1. 2. 2012, protože prvním skutečným dnem, kdy začal vykonávat činnost na základě dohody o provedení práce byl právě den 1. 2. 2012. Pojištění vzniká zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody začal vykonávat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda o provedení práce sjednána. Za den nástupu do zaměstnání se považuje den, kdy zaměstnanec začal vykonávat činnost¹⁵¹, nemusí to být den shodný se dnem, od kterého byla uzavřena dohoda o provedení práce¹⁵². V měsíci březnu 2012 odpracoval zaměstnanec 44 hodin, odměna činila Kč 13 200,-, tzn., že i v tomto měsíci byl účasten nemocenského pojištění. Bylo tomu tak i v dubnu 2012, kdy odpracoval 47 hodin, a zúčtovaná odměna činila Kč 14 100,-. Nebyl účasten nemocenského pojištění z této dohody o provedení práce pouze v květnu 2012, protože odpracoval už jen 18 hodin a byla mu zúčtována odměna, která činila pouze Kč 5 400,-¹⁵³. Organizace správně přihlásila i odhlásila zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce k účasti na nemocenském pojištění a za měsíce únor, březen a duben 2012 odvedla pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec byl účasten nemocenského pojištění¹⁵⁴ v době od 1. 2. 2012 do 31. 3. 2012, a kdyby např. onemocněl, měl by nárok na pobírání nemocenského.

¹⁵¹ V tomto případě byl den sjednání a uzavření DPP shodný se dnem, kdy zaměstnanec skutečně začal vykonávat činnost – poznámka autora.

¹⁵² Mzdová účetní, odborný měsíčník, 4/2013, s. 9.

¹⁵³ V květnu 2012 zaměstnanec nepřekročil rozhodný příjem pro účast na nemocenském pojištění, který u dohody o provedení práce činí Kč 10 000,- - poznámka autora.

¹⁵⁴ Zároveň i pojištění důchodového – poznámka autora.

DPP uzavřena se zaměstnancem na období od 1. 3. 2012 do 31. 8. 2012 v celkovém rozsahu práce v trvání 300 hodin, na druh činnosti pomocné administrativní práce, hodinová odměna byla sjednána ve výši Kč 80,-. Zaměstnanec nebyl účasten nemocenského pojištění ani v jednom měsíci trvání dohody, protože v měsících březen, duben a květen 2012 odpracoval 50 hodin a zúčtovaný odměna činila Kč 4 000,-. V červnu 2012 byl nemocen, takže nepracoval a nebyla mu zúčtována žádná odměna. V červenci 2012 odpracoval 45 hodin, odměna činila Kč 3 600,- a v srpnu 2012 odpracoval pouze 9 hodin s odměnou ve výši Kč 720,- a pak byl opět nemocen. Organizace neměla za povinnost tohoto zaměstnance přihlásit k účasti na nemocenském pojištění a ani neměla za povinnost z této dohody o provedení práce odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanci byly sice vystaveny dočasné pracovní neschopnosti, ale protože nebyl účasten nemocenského pojištění, nevznikl nárok na pobírání této dávky (nemocenského) ze systému nemocenského pojištění.

V roce 2013 organizace uzavřela 17 dohod o provedení práce, uvádím následující dva případy těchto dohod:

DPP uzavřena od 2. do 30. 4. 2013 na administrativní práce v rozsahu 100 hodin, s měsíční odměnou ve výši Kč 25 000,-. Zaměstnanec odpracoval 8 hod. ve dnech 2., 3., 4., 5., 8., 9. a 10. dubna 2013, 5 hod. 11. dubna 2013, 7 hod. ve dnech 15., 16., 17. dubna 2013, 18. a 19. dubna 2013 po 3 hod. a 6 hod. ve dnech 22. a 23. dubna 2013, celkem tedy 100 hodin. Zúčtována mu byla odměna Kč 25 000,-, práci začal vykonávat 2. 4. 2013, tedy byl účasten nemocenského pojištění v době od 2. 4. 2013 do 30. 4. 2013¹⁵⁵ a organizace zaměstnance přihlásila správně k účasti na nemocenském pojištění a za duben 2013, odvedla pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti z částky Kč 25 000,-. Dne 26. 4. 2013 zaměstnanec onemocněl, a protože v měsíci dubnu 2013 byl účasten nemocenského pojištění, vznikl mu od 26. 4. 2013 nárok na výplatu dávky nemocenského pojištění, v tomto případě nemocenského¹⁵⁶.

Pracovní neschopnost mu byla vystavena od 26. 4. 2013 do 23. 5. 2013, bylo mu tedy vyplaceno nemocenské za 7 kalendářních dnů z celkového trvání dočasné pracovní neschopnosti.

¹⁵⁵ Do dne sjednání dohody o provedení práce – poznámka autora.

¹⁵⁶ Samozřejmě až po uplynutí 21 kalendářních dnů – poznámka autora.

DPP uzavřena od 1. 1. 2013 do 30. 6. 2013 v rozsahu 300 hodin a se sjednanou odměnou za hodinu ve výši Kč 200,-. V období od ledna do dubna 2013 bylo v každém měsíci odpracováno 50 hodin a odměna činila rovných Kč 10 000,-. V květnu 2013 zaměstnanec také odpracoval 50 hod., ale nebyla mu zúčtovaná žádná odměna. V červnu 2013 zaměstnanec také odpracoval 50 hod. a opět mu nebyla zúčtovaná žádná odměna. Až v měsíci červenci 2013 organizace zúčtovala zaměstnanci, s nímž sjednala dohodu o provedení práce do 30. 6. 2013, odměnu ve výši Kč 20 000,-¹⁵⁷. Z důvodu zúčtované odměny v této výši, která překročila rozhodný příjem pro účast na nemocenském pojištění, měla organizace za povinnost přihlásit zpětně zaměstnance k účasti na nemocenském pojištění a zároveň provést odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti z Kč 20 000,-¹⁵⁸. Zaměstnanec byl tedy v červnu 2013 účasten nemocenského pojištění¹⁵⁹, z odměny Kč 20 000,- mu bylo odečteno pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši 6,5 %. Organizace zpětnou účast na nemocenském pojištění této dohody o provedení práce jako i odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti provedla v souladu příslušných ustanovení právních předpisů¹⁶⁰.

Organizace č. 6, akciová společnost, která se podle výpisu z obchodního rejstříku zabývá strojírenstvím a energetikou, uzavírala dohody o provedení práce po celé kontrolované období, tj. od 1. 12. 2010 do 30. 11. 2013. Kontrolou odvodu pojistného provedenou Městskou správou sociálního zabezpečení Brno nebylo zjištěno žádné pochybení při provádění tohoto institutu. V roce 2010, v kontrolovaném období¹⁶¹ byla uzavřena pouze jedna dohoda o provedení práce a trvaly další tři dohody do 31. 12. 2010, které byly uzavřeny od 1. 9. 2010 ve dvou případech a v třetím případě od 20. 10. 2010. Všechny byly uzavřeny v rozsahu 100 až 120 hodin se sjednanou odměnou Kč 150,- za odpracovanou hodinu. Dohoda o provedení práce byla uzavřena v prosinci 2010, trvala od 6. do 17. 12. 2010, odpra-

¹⁵⁷ Mzdová účetní, odborný měsíčník, č. 4/2013, s. 8: „Odměna, která je zaměstnanci zúčtována do kalendářního měsíce, ve kterém již dohoda netrvala, se považuje za odměnu zúčtovanou do posledního kalendářního měsíce, v němž dohoda o provedení práce trvala.“

¹⁵⁸ Tj. Kč 6 300,- - poznámka autora.

¹⁵⁹ Tato doba se mu započte i pro důchodové pojištění – poznámka autora.

¹⁶⁰ Zákoník práce a zákon o nemocenském pojištění – poznámka autora.

¹⁶¹ Tj. pouze prosinec 2010 – poznámka autora.

cováno bylo 35 hod. a zúčtovaná odměna činila Kč 5 250,-. Za rok 2011 organizace uzavřela celkem 21 dohod o provedení práce. Ve všech případech byl dodržen rozsah práce do 150 hod. v roce. Výše sjednané odměny činila v 19 případech Kč 200,- za odpracovanou hodinu, v jednom případě pak Kč 150,- a v dalším jednom případě Kč 300,-. Všechny dohody o provedení práce splňovaly příslušná ustanovení zákoníku práce a nebylo zjištěno žádného pochybení organizace. Za rok 2012 organizace uzavřela celkem 27 dohod o provedení práce a v roce 2013¹⁶² to bylo 23 dohod o provedení práce. Jak v roce 2012, tak i v roce 2013, organizace uzavřela dohody o provedení práce, které podléhaly účasti na nemocenském pojištění, ale i takové, z kterých účast na nemocenském pojištění nenáležela. Následující uvedené dohody o provedení práce jsou ty, z kterých účast na nemocenském pojištění nevznikla:

DPP uzavřena na dobu od 1. do 29. 2. 2012 na administrativní práce v rozsahu 40 hod. za měsíc února 2012. Odměna byla zúčtována ve výši Kč 10 000,-, tj. Kč 250,- na hod.

DPP uzavřena na období od 2. 5. 2013 do 30. 9. 2013 na pomocné práce při vystavování faktur, v celkovém rozsahu maximálně 50 hodin za měsíc, tj. celkem za trvání této dohody maximálně 250 hod. Odměna určena za hodinu práce ve výši Kč 200,-. V květnu, červnu, červenci 2013 zúčtovaná odměna činila Kč 10 000,-, v srpnu 2013 Kč 8 000,- a v září 2013 Kč 8 600,-.

U dvou výše uvedených případů dohod o provedení práce nevznikla organizaci povinnost účasti na nemocenském pojištění a tedy ani povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanci nebyli v těchto případech účastni nemocenského pojištění ani v jednom měsíci¹⁶³.

V letech 2012 a 2013 byly však uzavírány organizací i dohody o provedení práce s výši zúčtované odměny, která založila povinnost účasti na nemocenském pojištění. Uvádím následující dohody o provedení práce:

¹⁶² Tzn. od 1. 1. 2013 do 30. 11. 2013 – poznámka autora.

¹⁶³ Ani v jednom měsíci nebyla zúčtována odměna ve výši rozhodného příjmu, tj. Kč 10 000,- - poznámka autora.

DPP uzavřena na dobu od 1. 1. 2012 do 31. 5. 2012 na úvazek maximálně 300 hodin

- leden 2012, odměna Kč 8 500,-, nebyla účast na nemocenském pojištění
- únor 2012, odměna Kč 11 400,-, byla účast na nemocenském pojištění
- březen 2012, odměna Kč 13 800,-, byla účast na nemocenském pojištění
- duben 2012, odměna Kč 1 500,-, nebyla účast na nemocenském pojištění
- květen 2012, odměna Kč 2 400,-, nebyla účast na nemocenském pojištění

Zaměstnanec byl účasten nemocenského pojištění při této dohodě o provedení práce pouze v měsících únoru a březnu 2012, kdy výše zúčtované odměny činila více jak Kč 10 000,-. V měsíci dubnu 2012 onemocněl a dočasná pracovní neschopnost trvala do poloviny měsíce května 2012. Protože zaměstnanec nebyl v dubnu 2012 účasten nemocenského pojištění¹⁶⁴ a ochranná lhůta ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce neplyne¹⁶⁵, neměl zaměstnanec nárok na výplatu nemocenského. Organizace splnila svou povinnost a zaměstnance přihlásila k účasti na nemocenské pojištění a za měsíc únor a březen 2012 odvedla pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

DPP uzavřena od 2. 4. 2012 do 31. 8. 2012 na celkový úvazek 300 hodin

- duben 2012, odměna ve výši Kč 16 000,-
- květen 2012, odměna ve výši Kč 14 000,-
- červen 2012, odměna ve výši Kč 18 000,-
- červenec 2012, odměna ve výši Kč 18 000,-
- srpen 2012, odměna ve výši Kč 17 000,-

Zaměstnanec začal vykonávat práci v den uzavření dohody o provedení práce, tj. 2. 4. 2012¹⁶⁶ a vzhledem k výši měsíční odměny¹⁶⁷ byl po celou dobu trvání této dohody o provedení práce účasten nemocenského pojištění, které skončilo dne 31. 8. 2012. Organizace oznámila Městské správě sociálního zabezpečení Brno účast zaměstnance na pojištění

¹⁶⁴ Odměna za měsíc duben 2012 činila pouze Kč 1 500,-, tedy nedosáhla výše rozhodného příjmu – poznámka autora.

¹⁶⁵ Ustanovení § 15 odst. 4 písm. f) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

¹⁶⁶ Od tohoto dne tedy vznikla účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce – poznámka autora.

¹⁶⁷ Měsíční odměna činila ve všech kalendářních měsících trvání DPP více jak Kč 10 000,- - poznámka autora.

ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce a za všechny měsíce splnila povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Na závěr ještě uvádím případ, kdy organizace č. 6 uzavřela v roce 2013 dvě dohody o provedení práce s jedním zaměstnancem:

- První dohoda o provedení práce byla uzavřena na dobu od 1. 2. 2013 do 30. 4. 2013 na úvazek 100 hodin, sjednaná odměna za hodinu práce činila Kč 300,-. Práci začal vykonávat dne 4. 2. 2013.
 - Únor 2013 – odpracoval 61 hod., odměna Kč 18 300,-
 - Březen 2013 – odpracoval 25 hod., odměna Kč 7 500,-
 - Duben 2013 – odpracoval 14 hod., odměna Kč 4 200,-
- Druhá dohoda o provedení práce byla uzavřena na dobu od 1. 7. 2013 do 31. 10. 2013 na úvazek 200 hodin, sjednaná odměna za hodinu práce činila Kč 300,-. Práci začal vykonávat dne 8. 7. 2013.
 - Červenec 2013 – odpracoval 58 hod., odměna Kč 17 400,-
 - Srpen 2013 – odpracoval 68 hod., odměna Kč 20 400,-
 - Září 2013 – odpracoval 38 hod., odměna Kč 11 400,-
 - Říjen 2013 – odpracoval 36 hod., odměna Kč 10 800,-

Zaměstnanec byl z obou těchto dohod o provedení práce účasten nemocenského pojištění, oznámení o nástupu do zaměstnání organizace předložila v prvním případě od 4. 2. 2013¹⁶⁸ a v druhém případě od 8. 7. 2013¹⁶⁹, kdy začal vykonávat práci na základě dohody o provedení práce. U první dohody o provedení práce byl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění pouze v měsíci únoru 2013, u druhé dohody podléhal účasti na nemocenském pojištění ve všech měsících jejího trvání, tedy za měsíce červenec 2013 až říjen 2013¹⁷⁰. Za uvedené měsíce, ve kterých byl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění organizace měla za povinnost provádět odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Kontrolou odvodu pojistného nebylo zjištěno žádné pochybení

¹⁶⁸ Datum skončení zaměstnání bylo pak 30. 4. 2013 – poznámka autora.

¹⁶⁹ V tomto případě skončení zaměstnání bylo 31. 10. 2013 – poznámka autora.

¹⁷⁰ V těchto měsících byla zúčtována odměna vyšší, než je rozhodný příjem pro účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce – poznámka autora.

organizace při provádění povinnosti účasti na nemocenském pojištění plynoucí ze zaměstnání zaměstnanců činných na základě uzavřených dohod o provedení práce.

Dílčí závěr:

Z analýzy dat ve vybraném vzorku organizací jednoznačně vyplývá, že právní úprava zaměstnání zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce nepůsobí organizacím žádné potíže. Zřejmě to je tím, že tento institut má v našem právním prostředí již dlouholetou tradici a základní ustanovení v zákoníku práce se dlouhá léta vyhýbala nějakým výrazným právním úpravám, takže to je institut, který je dobře v podnikatelských sférách známý a využíváný. K největším právním úpravám dohod o provedení práce došlo až s novelizací zákoníku práce od 1. 1. 2012¹⁷¹, přičemž došlo k radikální změně, a to k vazbě na zákon o nemocenském pojištění. Lze konstatovat, že ustanovení zákoníku práce a zákona o nemocenském pojištění, která se týkají uzavírání dohod o provedení práce a z toho plynoucí účasti na nemocenském pojištění, jsou formulována jasně a nečinní organizacím problémy při jejich praktickém provádění. Že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru¹⁷² je nejenom uvedeno v zákoníku práce, ale je to i logické, dokonce myslím, že to má i mravní opodstatnění, např. ve vztahu k povinnostem zaměstnavatele k zaměstnancům, či k různým zaměstnaneckým benefitům. Analýza na vybraném vzorku organizací však jednoznačně prokázala účelovost při uzavírání dohod o provedení práce některých zaměstnavatelů, a to ve dvou rovinách. Jednak při využívání dohod o provedení práce v období do konce roku 2011, kdy příjem z těchto dohod nebyl nijak omezen a pouze se sledoval úhrn odpracovaných hodin¹⁷³, což nebyla překážka, kterou nelze splnit, hlavně u malých organizací, kde veškeré účetnictví, personalistiku apod. provádí většinou majitel organizace (ať už fyzická osoba nebo jednatel s. r. o. apod.). Tento závěr vyplývá jak z provedené analýzy, ale je podpořen i dlouholetou profesní praxí kontrolního pracovníka. Dále pak dochází k jinému využívání uzavírání dohod

¹⁷¹ Došlo k tomu tzv. „velkou novelou zákoníku práce“ (jednalo se o 21. novelizaci zákoníku práce), provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – poznámka autora.

¹⁷² Jedná se o úvodní větu zákoníku práce k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce - § 75, dohoda o pracovní činnosti - § 76), tedy o ustanovení § 74 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – poznámka autora.

¹⁷³ 150 hodin za rok v analyzovaných letech 2010 a 2011 – poznámka autora.

o provedení práce po 1. 1. 2012, kdy velká část dohod má zúčtovanou měsíční odměnu ve výši pouze Kč 10 000,-, a to z jediného důvodu, aby nepodléhala povinnosti odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Takto uzavřené dohody o provedení práce jsou, a byly i v předchozích letech, výhodné pouze pro zaměstnavatele. I když nárok na výplatu nemocenských dávek při účasti na nemocenském pojištění ze zaměstnání zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce je omezen na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, i když po ukončení trvání dohody o provedení práce neplyne ochranná lhůta a i přes některá další omezení, pro zaměstnance to má i vliv na dobu důchodového pojištění¹⁷⁴, a lze říci, že „každý měsíc účasti na pojištění se může jednou v budoucnosti hodit“. Nelze však bagatelizovat, protože analýza také prokázala, že jsou organizacemi uzavírány i dohody o provedení práce, které podléhají účasti na nemocenském pojištění a povinnosti odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Otázkou je, jak zbránit účelovému zneužívání uzavírání dohod o provedení práce některých organizací. Řešení by bylo jednoduché a spočívalo by ve změně rozhodného příjmu, který by činil výši rozhodného příjmu u ostatního zaměstnání¹⁷⁵. Potom se však nabízí další otázka, zda by vůbec institut dohod o provedení práce měl ještě nějaký smysl. Těmito dvěma jednoduchými otázkami a částečně i jednoduchými odpověďmi, jsem chtěl vyjádřit svůj názor podložený provedenou analýzou kontrolních spisů šesti organizací, a to v tom smyslu, že dohody o provedení práce uzavřené v souladu s právními předpisy pro potřeby organizace, jsou dobrým ekonomickým nástrojem pro plnění úkolů firem.

3.3 Analýza pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie

Předpisy Evropské unie se nesnaží harmonizovat vnitrostátní systémy sociálního zabezpečení, nýbrž je koordinovat.¹⁷⁶ Každý členský stát rozhoduje o tom, kdo bude podle jeho právních předpisů pojištěn, jaké dávky jsou přiznávány a za jakých podmínek, jak jsou tyto dávky vypočítávány a jaké příspěvky je nutno hradit. Předpisy týkající se koordinace sta-

¹⁷⁴ A tím i výši např. starobního důchodu (ale, i všech dalších) – poznámka autora.

¹⁷⁵ Kč 2 500,- - poznámka autora.

¹⁷⁶ http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4C5E544B-76EE-472B-9420-E6B84ECDBC81/0/Predpisy_EU_002.pdf.

noví společná pravidla a zásady, které při uplatňování vnitrostátních právních předpisů musí dodržovat všechny vnitrostátní orgány, instituce sociálního zabezpečení a soudy.¹⁷⁷ Základní pravidla týkající se pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie jsou uvedeny v kapitole č. 2.3 Pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie, této diplomové práce. Institut účasti na nemocenském pojištění této skupiny zaměstnanců, jakož i povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, byl na vzorku šesti vybraných organizací analyzován a vyhodnocován s přihlédnutím k základnímu kritériu, kterým je určování příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení tak, aby byl naplněn jeden z hlavních principů koordinace sociálního zabezpečení, kterým je aplikace právního řádu jediného státu. Cílem tohoto principu je vlastně zamezení situací, kdy by byl jeden zaměstnanec současně účasten nemocenského pojištění ve dvou či více členských státech, anebo by nebyl pojištěn ani v jednom z těchto států. U všech analyzovaných organizací došlo v kontrolovaném období k nějaké skutečnosti, která se týká problematiky zaměstnanců Evropské unie.

V organizaci č. 1, která se zabývá obchodní činností, byl po celou dobu kontrolovaného období zaměstnán jeden zaměstnanec¹⁷⁸, občan Slovenské republiky¹⁷⁹, který trvale žije v České republice. Organizace s tímto zaměstnancem uzavřela pracovní smlouvu na dobu neurčitou a přihlásila ho k účasti na nemocenském pojištění, dle českých právních předpisů, na Městské správě sociálního zabezpečení Brno a z vyměřovacích základů tohoto zaměstnance odvádí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dle českých právních předpisů. Zaměstnání zaměstnance je jeho jediným pracovním poměrem, jeho účast na sociálním zabezpečení se proto řídí pouze právními předpisy České republiky¹⁸⁰. V kontrolovaném období zaměstnanec pobíral dávku nemocenského pojištění, jednalo se o nemocenské za dobu od 16. 2. 2012 do 4. 3. 2012. Celková doba pojištění mu bude jednou započtena pro nárok na přiznání důchodu (starobního nebo jiného).

¹⁷⁷ Blíže např.: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/> - poznámka autora.

¹⁷⁸ Pracovní smlouva trvala již od 1. 6. 2008 – poznámka autora.

¹⁷⁹ Slovenská republika se stala členem Evropské unie stejně jako Česká republika, tzn. od 1. 5. 2004 – poznámka autora.

¹⁸⁰ Tento zaměstnanec má tedy nárok na všechny dávky sociálního zabezpečení ČR, bez výjimky – poznámka autora.

Analýzou dokumentů v kontrolním spisu organizace č. 2, podnikající fyzická osoba - předmět podnikání kovovýroba, byla zjištěna podobná situace jako v organizaci č. 1. Tento zaměstnavatel také zaměstnával zaměstnance z jiného členského státu EU a jejich zaměstnání bylo také jediným zaměstnáním, proto se účast na pojištění plně řídí místem výkonu zaměstnání, tedy českými právními předpisy. Se zaměstnancem, občanem Slovenské republiky, zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu na dobu určitou od 1. 9. 2011 do 31. 12. 2011 a následně dodatkem byla smlouva prodloužena do 31. 3. 2012, kdy skutečně pracovní poměr skončil. Organizace správně přihlásila zaměstnance k účasti na nemocenském pojištění dle českých právních předpisů za období od 1. 9. 2011 do 31. 3. 2012 a odváděla pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Po celou dobu výkonu práce zaměstnanec nepobíral žádnou dávku nemocenského pojištění. Druhý zaměstnanec byl občan z Polské republiky¹⁸¹, jehož jediný pracovní poměr byl v trvání od 1. 11. 2012 do 30. 4. 2013 na základě uzavřené pracovní smlouvy, opět na dobu určitou. Byl tedy v tomto období účasten nemocenského pojištění a zaměstnavatel odváděl pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento zaměstnanec taktéž nepobíral žádnou dávku nemocenského pojištění. V organizacích č. 1 a 2 nebylo kontrolou odvodu pojistného Městskou správou sociálního zabezpečení Brno zjištěno žádné pochybení při zaměstnávání zaměstnanců z jiných členských států Evropské unie.

Na základě analýzy kontrolního spisu akciové společnosti, organizace č. 3, jejímž předmětem podnikání je projektová činnost byly zjištěny následující skutečnosti. V organizaci byli zaměstnání dva zaměstnanci, občané Spolkové republiky Německo¹⁸². První z nich v organizaci pracoval od 1. 6. 2011 do 30. 4. 2012. Nebyl účasten nemocenského pojištění v České republice, protože organizaci předložil evropský formulář o příslušnosti k právním předpisům EU – viz příloha P IV: A1 Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind¹⁸³, v souladu s nařízením

¹⁸¹ Vstup Polské republiky mezi členské státy EU je taktéž shodný se vstupem České republiky – poznámka autora.

¹⁸² Spolková republika Německo je jednou ze zakládajících zemí EU – poznámka autora.

¹⁸³ Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele – A1 v českém znění.

(ES) č. 883/2004, články 11 až 16, a nařízením (ES) č. 987/2009, článek 19., na období od 1. 6. 2011 do 30. 4. 2012, tedy na celé období, kdy vykonával práci pro organizaci č. 3. Protože tento zaměstnanec byl po celou dobu výkonu práce v České republice pojištěn v systému sociálního zabezpečení Spolkové republiky Německo, kde byl také zaměstnán a kde měl trvalé bydliště, český zaměstnavatel nepřihlásil tohoto zaměstnance k účasti na nemocenském pojištění a ani neprováděl odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v ČR, tuto povinnost měl ke Spolkové republice Německo. Druhý zaměstnanec, také občan Spolkové republiky Německo byl v organizaci zaměstnán od 1. 8. 2012 a tímto dnem byl přihlášen k účasti na nemocenském pojištění u Městské správy sociálního zabezpečení Brno. Protože z dokladů organizace předložených při kontrole odvodu pojistného nebylo zřejmé, zda se jedná o jediné zaměstnání zaměstnance, kontrolující pracovník Městské správy sociálního zabezpečení Brno uložil organizaci předložit průkazný doklad, který by jednoznačně prokázal správnost účasti na pojištění podle českých právních předpisů, a to ve lhůtě jednoho měsíce po skončení kontroly odvodu pojistného. Zaměstnanec na vyzvání svého českého zaměstnavatele předložil dne 25. 3. 2013¹⁸⁴ evropský formulář A1 Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind o příslušnosti k právním předpisům Spolkové republiky Německo na období od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2014, ve kterém podléhá právním předpisům Spolkové republiky Německo. Organizace na základě toho zároveň dne 25. 3. 2013 provedla u Městské správy sociálního zabezpečení Brno storno přihlášky k nemocenskému pojištění a požádala o vrácení přeplatku na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti za tohoto zaměstnance, za měsíce srpen 2012 až březen 2013, kdy pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti již bylo odvedeno. Dávky nemocenského pojištění v tomto období zaměstnanec nečerpal. Celková částka odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti byla ve lhůtě vrácena organizaci za příslušné období¹⁸⁵. Jiný případ zaměstnávání cizích státních příslušníků, než dva výše uvedené, v kontrolovaném období u organizace č. 3 nebyl kontrolou pojistného zjištěn.

¹⁸⁴ Prostřednictvím svého českého zaměstnavatele – poznámka autora.

¹⁸⁵ V souvislosti s tímto případem uvádím poznatek z praxe, že právě k takovýmto přeplatkům zaměstnavatelů, a z úplně stejných důvodů, jako je, že zaměstnanec ze státu EU nepředloží českému zaměstnavateli evropský formulář A1, což je jeho povinností, dochází nejčastěji u velkých organizací, které

V organizaci č. 4, kterou je družstvo podnikající ve stavebnictví, byla provedena analýza kontrolního spisu, a na základě protokolu z kontroly pojistného, která byla provedena za období od 1. 3. 2010 do 31. 1. 2013 bylo zjištěno následující:

V období od 1. 3. 2011 do 30. 9. 2011 bylo u zaměstnavatele 24 členů družstva, občanů Rumunska¹⁸⁶, činných v poměru, který měl obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny podmínky stanovené pracovními předpisy pro jeho vznik, byly proto osobami nemocensky pojištěnými při splnění podmínek stanovených v zákoně o nemocenském pojištění¹⁸⁷. Tito rumunští občané vzhledem k základnímu pravidlu pro určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, tzv. pravidlu státu výkonu činnosti¹⁸⁸, podléhali českým právním předpisům. Poplatníci pojistného jsou zaměstnanci, jimiž se pro účely zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti rozumějí zaměstnanci v pracovním poměru; za zaměstnance v pracovním poměru se pro účely tohoto zákona považuje též osoba činná v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovními předpisy pro jeho vznik¹⁸⁹. Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku rozhodnou pro účast na pojištění¹⁹⁰. Rozhodný příjem pro rok 2011 činil Kč 2 000,-¹⁹¹. Zaměstnavatel v měsících březen 2011 až září 2011 nezahrnul do úhrnu vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti zúčtované příjmy těchto 24 členů družstva, poplatníků pojistného. Členové družstva vykonávali u zaměstnavatele pravidelně po celý kalendářní měsíc práci jako např. pomocný dělník ve výrobě, v průmyslu, pomocný dělník hlavní stavební výroby, nekvalifikovaný balič, pomocný skladník, nekvalifikovaný skladník při balení a pytlování, jinde neuvedený, ruční balič, brusič nástrojů a kovů, tedy

zaměstnávají velký počet cizinců z celého světa, jako např. různé umělecké soubory, vysoké školy apod. – poznámka autora.

¹⁸⁶ Rumunsko se stalo členem EU spolu s Bulharskem ke dni 1. 1. 2007 – poznámka autora.

¹⁸⁷ Ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) bod 15 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

¹⁸⁸ Lex loci laboris – nařízení č. 883/2004, článek 11(3)(a).

¹⁸⁹ Dle ustanovení § 3 odstavec 1 písmeno b) bod č. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění.

¹⁹⁰ Dle ustanovení § 6 odst. 1 písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

¹⁹¹ Dle ustanovení § 6 odst. 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění platném do 31. 12. 2011.

práci, která je podle stanov zaměstnavatele předmětem jeho podnikání. Za vykonávanou práci byli členové družstva zaměstnavatelem odměňováni. Výkon práce těchto 24 členů družstva vykazoval znaky pracovního poměru, avšak pracovní smlouva nebyla s těmito členy družstva sjednána. Konkrétní výše odměny na jednotlivý měsíc byla ústně dohodnuta mezi jednotlivým družstevníkem a předsedou družstva. Příjem za vykonávanou práci v jednotlivých měsících kontrolovaného období dosáhl u každého z 24 jednotlivých členů rozhodného příjmu pro účast na nemocenském pojištění. Při kontrole pojistného bylo vycházeno zejména z předložených mzdových listů družstevníků, ve kterých jsou uvedeny odpracované dny¹⁹² a zúčtovaná mzda za jednotlivé kalendářní měsíce. Tyto uvedené rozhodné skutečnosti potvrdili správnost kontrolního zjištění, že se jedná o osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny podmínky stanovené pracovní právními předpisy pro jeho vznik, a jsou osobami nemocensky pojištěnými ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) bod 15 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění a poplatníky pojistného dle ustanovení § 3 odstavec 1 písm. b) bod č. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění. Zaměstnavatel tak porušil ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění platném od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2011, kdy vyměřovacím základem pro zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob podle zákona o daních z příjmů¹⁹³ a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo jen účast na důchodovém pojištění. Zúčtovaným 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. Zaměstnavatel dále porušil ustanovení § 5a písmeno a) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění platném od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2011, kdy vyměřovacími základy zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců uvedených v § 3 odst. 3 písm. a) zákona

¹⁹² Odpracovaná doba celkem – poznámka autora.

¹⁹³ Ustanovení § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění platném od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2011, zaměstnanci jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění, jde-li o zaměstnance uvedené v odstavci 1 písm. b) bodech 1 – 13, kteří jsou účastni nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění. Na základě shora uvedeného Městská správa sociálního zabezpečení Brno vystavila organizaci platební výměr na celkový nedoplatek pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a uložila organizaci přihlásit 24 občanů Rumunska k účasti na nemocenském pojištění dle českých právních předpisů.

Vyhodnocením organizace č. 5, kterou je společnost s ručením omezeným podnikající v ekonomickém poradenství, bylo zjištěno na základě kontrolního spisu, že za celé kontrolované období vyslala celkem 5 svých zaměstnanců do zemí Evropské unie. Na základě předložené „Společné žádosti zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení“ – viz příloha P V, k Městské správě sociálního zabezpečení byly vystaveny pro jednotlivé zaměstnance evropské formuláře A1 „Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele“ – viz příloha P VI. Kontrolou odvodu pojistného nebyla shledána žádná závada, organizace postupovala v souladu s právními předpisy České republiky a Evropské unie.

V organizaci č. 6, v akciové společnosti, která podniká v oblasti strojírenství a energetiky, došlo k následujícímu případu ve vztahu nároku a výplaty dávky nemocenského pojištění v příslušném jednom státě Evropské unie. Při kontrole pojistného, kterou Městská správa sociálního zabezpečení Brno prováděla za období od 1. 12. 2010 do 30. 11. 2013 bylo zjištěno, že zaměstnankyni byla na základě „Žádosti o peněžitou pomoc v mateřství“ a příslušných dokladů potřebných pro výplatu dávky nemocenského pojištění předložených na Městskou správu sociálního zabezpečení Brno dne 10. 7. 2012 vyplácena peněžitá pomoc v mateřství v období od 1. 7. 2012 do 12. 1. 2013. Dne 19. 8. 2013 zaměstnankyně předložila evropský formulář A1 Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti sociálního

zabezpečení, které se vztahují na držitele¹⁹⁴. Z osvědčení bylo zřejmé, že od 2. 1. 2012 do 13. 10. 2012 byla zaměstnankyně příslušná k právním předpisům Rakouska¹⁹⁵. Formulář A1 byl vystaven Sociální pojišťovnou v Rakousku¹⁹⁶ zpětně, a to dne 1. 3. 2013. Dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění, pojištěnec, který žádá o dávku nebo kterému se dávka vyplácí, je povinen ohlásit orgánu nemocenského pojištění, který vyplácí dávku, včas všechny skutečnosti, které jsou nebo mohou být důvodem pro zánik nebo změnu nároku na dávku, pro trvání nároku na dávku, pro výši dávky nebo její výplatu, a to nejpozději do 8 dnů ode dne, kdy se o skutečnosti dozvěděl. Vzhledem k tomu, že předmětný formulář A1, kterým zaměstnankyně oznamuje příslušnost k právním předpisům Rakouska ode dne 2. 1. 2012 do 13. 10. 2012, byl na Městskou správu sociálního zabezpečení Brno doručen až dne 19. 8. 2013, byla zaměstnankyni vyplacena peněžité pomoci v mateřství, a to za období od 1. 7. 2012 do 12. 1. 2013 neprávem. Tím vznikl přeplatek na peněžité pomoci v mateřství v celkové výši Kč 149 044,-, který byl předepsán k úhradě zaměstnankyni. Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 stanoví zásadu, že osoba, na niž se toto nařízení vztahuje, může podléhat právním předpisům jediného členského státu EU. Na základě uvedeného formuláře A1 zaměstnavatel předložil dne 29. 8. 2013 na Městskou správu sociálního zabezpečení Brno „Oznámení o skončení zaměstnání“ zaměstnankyně, zpětně ke dni 1. 1. 2012 a současně „Oznámení o nástupu do zaměstnání“ ke dni 14. 10. 2012. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnankyně organizace č. 6, podléhala právním předpisům sociálního zabezpečení Rakouska i pro zaměstnání vykonávané v České republice od 2. 1. 2012 do 13. 10. 2012, a to na základě pracovní smlouvy ze dne 13. 3. 2009. Na základě zjištěných skutečností Městská správa sociálního zabezpečení Brno vydala rozhodnutí ve věci přeplatku na peněžité pomoci v mateřství, která byla vyplacena neoprávněně. Dále bylo analýzou kontrolního spisu zjištěno, že v celém kontrolovaném období vyslala organizace celkem 7 svých zaměstnanců do zemí Evropské unie. Na základě sedmi předloženými „Společnými žádostmi zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení“ k Městské správě sociálního zabezpečení Brno byly vystaveny pro jednotlivé zaměstnance evropské formuláře A1 „Osvědčení týkající se právních předpisů

¹⁹⁴ Rakouský formulář A1: Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind.

¹⁹⁵ Oficiální název je Republika Rakousko a členem EU je od 1. 1. 1995.

¹⁹⁶ Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Josefstädter Str. 80, Wien.

v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele“. Kontrolou odvodu pojistného nebyla shledána žádná závada, organizace postupovala v souladu s právními předpisy České republiky a Evropské unie. V organizaci č. 6 pracovali na základě evropských formulářů 4 zaměstnanci. Dva byli z Nizozemska a předložili nizozemský formulář A1¹⁹⁷ - viz příloha P VII a další dva byli ze Švédska a oba taktéž předložili formulář A1¹⁹⁸ - viz příloha P VIII, v tomto případě švédský. Všichni čtyři zaměstnanci na základě předložených evropských formulářů nepodléhali účasti na nemocenském pojištění v České republice a zaměstnavatel neměl povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Dílčí závěr:

Z analýzy dat ve vybraném vzorku organizací jednoznačně vyplývá, že pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie nepůsobí organizacím nějaké větší potíže. Na první pohled by se zdálo, že navázání právních norem v sociálním zabezpečení České republiky (včetně velkého počtu různých větších či menších novelizací, v podstatě všech zákonů v oblasti sociálního zabezpečení), které mnohdy jsou problematické a nejednoznačné¹⁹⁹ na právní normy Evropské unie včetně jejich implementace do praxe, bude pro jak fyzické osoby, tak právnické osoby, obtížné. Jak z analýzy šesti organizací, u kterých více či méně došlo k uplatňování pojištění v rámci Evropské unie, tak z osobních zkušeností v rámci svého zaměstnání, jsem přesvědčen, že tomu tak není. Jak jsem již uvedl, v teoretické části této práce, jsou nejdůležitějšími evropskými právními předpisy v této oblasti tzv. koordinační nařízení - Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Netroufám si na tomto místě posuzovat, zda jsou části týkající se sociálního zabezpečení koordinačních nařízení psána srozumitelněji, jednoznačněji atp., než některá ustanovení českých právních předpisů v sociální oblasti. Lze však předpokládat, že výsledek takto prováděné analýzy v období těsně po vstupu České republiky do Evropské unie dnem 1. 5. 2004, by

¹⁹⁷ Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder .

¹⁹⁸ Intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av.

¹⁹⁹ Viz např. pojištění při zaměstnání malého rozsahu, které je v této práci také analyzováno – poznámka autora.

mohl být zcela odlišný. Dále je třeba zdůraznit skutečnost, že už před vstupem do EU probíhalo mnoho odborných školení s touto tematikou a všechny následující roky po vstupu do EU jsou pravidelně školení prováděna. Tzn., že organizace i občané, kterých se práce v různých evropských státech týká, mají mnoho možností se seznámit s veškerými svými právy a povinnostmi. I ze strany Městské správy sociálního zabezpečení Brno, průběžně probíhají individuální konzultace občanů a organizací k této problematice²⁰⁰, není také zanedbatelná písemná či elektronická komunikace²⁰¹. Analýzou šesti organizací bylo zjištěno pochybení pouze u organizace č. 3, u organizace č. 4 a u organizace č. 6. V případě organizace č. 3 a č. 6 však došlo k pochybení jejich zaměstnanců, kdy až zpětně předložili potvrzení o příslušnosti k právním předpisům jiného státu a z toho pak vznikl v jednom případě přeplatek pojistného a v druhém případě přeplatek na peněžité pomoci v mateřství. To, že zaměstnanci nepředkládají včas evropské formuláře A1²⁰² je možná v agendě provádění pojištění zaměstnanců pracujících v evropských státech častým jevem, hlavně pak třeba u různých uměleckých souborů, vysokých škol apod. Je to z důvodu, že právě tyto organizace zaměstnávají velký počet zaměstnanců z jiných států a naopak jejich zaměstnanci často jezdí pracovat do států Evropské unie. Pochybení organizace č. 4 je vážnějšího charakteru a netýká se pouze pojištění v souvislosti s Evropskou unií, kdy vlastně zaměstnanci nebyli nemocensky pojištěni ani v zemi, z které pochází, a ani v České republice, čili ani v jednom státě Evropské unie. Zde došlo i k pochybení při uplatňování českých právních předpisů, kdy u těchto zaměstnanců nebyla správně posouzena jejich účast na nemocenském pojištění, a následně přihlášení k této účasti. Tím pak následně došlo k porušení evropské zásady „pojištění ve státě výkonu zaměstnání“. U ostatních tří organizací²⁰³ nebyla z pohledu provádění agendy pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie zjištěna už žádná závada.

²⁰⁰ Nejčastější dotazy se týkají k určování příslušnosti k právním předpisům EU, k vystavování evropských formulářů při vyslání zaměstnance do některého evropského státu, k souběhu zaměstnání ve více státech EU, k nárokům výplaty dávek nemocenského pojištění – poznámka autora.

²⁰¹ Mnoho důležitých informací a rad lze získat i na webových stránkách ČSSZ: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/> - poznámka autora.

²⁰² Nebo je předkládají se zpětným vystavením – poznámka autora.

²⁰³ Organizace č. 1, 2 a 5 – poznámka autora.

ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývala otázkami souvisejícími s problematikou praktické aplikace účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců s cílem zanalyzovat tento institut nemocenského pojištění na základě dat v šesti vybraných organizacích. Zvolené téma této práce jsem se snažil pojmut koncepčně s vymezením tří základních skupin druhů zaměstnání, které jsou z hlediska uzavírání právních vztahů se zaměstnanci nejrozšířenější, u těchto skupin byla konkrétní data uváděna, dále pak analyzována a v dílčích závěrech vyhodnocována.

Tak jak je již uváděno v kapitole č. 3.1 Analýza pojištění při zaměstnání malého rozsahu, v dílčím závěru, z analýzy dat ve vybraných organizacích jednoznačně vyplynulo, že právní úprava zaměstnání malého rozsahu činí zaměstnavatelům značné obtíže, zejména v oblasti posouzení výše sjednaného příjmu. Nesprávné posouzení tohoto druhu zaměstnání znamená pro zaměstnavatele v mnoha případech dodatečný odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti včetně vyčíslení příslušného penále, v případě výplaty dávek nemocenského pojištění na základě nesprávně uvedených dat i vyčíslení přeplatku na dávce nemocenského pojištění a povinnost organizace výši této dávky Městské správě sociálního zabezpečení Brno uhradit. Protože nároky na dávky nemocenského pojištění jsou u zaměstnání malého rozsahu omezeny, lze obecně konstatovat, že pro zaměstnance není takto sjednané zaměstnání výhodné a zaměstnanec by měl být při uzavírání tohoto druhu zaměstnání o všech rizicích informován. Oprávněnost existence tohoto druhu zaměstnání, včetně zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, stanovených podmínek posuzování účasti na nemocenském pojištění, je podle mého názoru přinejmenším námětem do široké odborné diskuze.

Analýza dat uzavíraných dohod o provedení práce, uvedeno v kapitole č. 3.2 Analýza pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, a v dílčím závěru této kapitoly, prokázala u některých zaměstnavatelů účelovost při uzavírání tohoto právního vztahu a to jak v období do 31. 12. 2011, tak i po změně podmínek vzniku účasti na nemocenském pojištění tj. od 1. 1. 2012. Tato účelovost je zapříčiněna snahou zaměstnavatelů nedosáhnout povinnosti odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a minimalizovat tak náklady. Pokud zaměstnanec vykonává činnost na základě dohody o provedení práce, která vzhledem k výši zúčtovaného příjmu nepodléhá odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,

nevzniká mu sice povinnost odvodu 6,5 % pojistného z měsíční zúčtované odměny, reálně je sice jeho čistá mzda vyšší, ale na druhé straně je mu odepřeno jak právo na výplatu dávek nemocenského pojištění, tak i zápočtu výdělečné doby činnosti i zúčtovatelného příjmu při dosažení nároku na starobní důchod, či nároku na některý z invalidních důchodů. Pro zaměstnance je takto uzavřený vztah výhodný v případě, že se jedná o souběžnou činnost a zaměstnanec má již uzavřený druh pracovního poměru, kde mu účast na nemocenském pojištění vznikla v rámci ostatního zaměstnání. Obecná formulace nevýhodnosti účasti na nemocenském pojištění u zaměstnanců není na místě, protože při účasti na nemocenském pojištění těch zaměstnanců, kteří v průběhu výkonu činnosti onemocní a splní podmínky pro výplatu nemocenského, případně náhrady mzdy, je pokles čistého příjmu i při povinnosti odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vykompenzován.

Z analýzy dat ve vybraném vzorku organizací je zřejmé, že při aplikaci pojištění zaměstnanců pracujících ve státech Evropské unie, kapitola 3.3 této diplomové práce, je právní vědomí zaměstnavatelů na vysoké úrovni, přesto však v ojedinělých případech dochází k nesprávné aplikaci právních předpisů a tím i posouzení účasti na pojištění zaměstnanců. Analýza dat v této oblasti prokázala, že kromě dodatečného odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, včetně příslušného penále na vrub nákladů organizace, může dojít i k přeplatku na dávce nemocenského pojištění, který je plně předepsán k úhradě zaměstnanci.

Závěrem této diplomové práce lze konstatovat, že účast na nemocenském pojištění je nejen institutem nemocenského pojištění, který umožňuje zaměstnancům výplatu nemocenských dávek z tohoto systému, ale je také úzce propojen s důchodovým pojištěním a tím i právem zaměstnanců uplatňovat nárok na některý z důchodů. Dále pak tento institut za daných podmínek stanoví povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Praktický dopad tohoto institutu ovlivňuje jak ekonomickou situaci zaměstnavatelů, nositele nemocenského pojištění, tak i kvalitu života jednotlivých zaměstnanců.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Tištěné zdroje:

Abeceda mzdové účetní, ANAG, spol. s r.o., 2008, 536 s., ISBN 978-80-7263-438-5.

Abeceda mzdové účetní, ANAG, spol. s r.o., 2011, 533 s., ISBN 978-80-7263-635-8.

Barancová, H., Schronk, R. Pracovní právo. Sprint dva Bratislava, 2013, 600 s. ISBN 978-80-8939-397-8.

Brejcha, A., Šantrůček, V., Kalinová, L. Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. CODEX, 1996, 398 s., ISBN 978-80-8596-317-5.

Gregorová, Z., Galvas, M. Sociální zabezpečení. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2005. ISBN 8021036869.

Hendl, J. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, s.r.o., 2005, 408 s., ISBN 80-7367-040-2.

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Tylč, L. Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010. ANAG, spol. s r.o., 2010, 1152 s., ISBN 978-80-7263-573-3.

Mzdová účetní, odborný měsíčník, Ročník XIV, ANAG, spol. s r.o., 2008.

Mzdová účetní, odborný měsíčník, Ročník XVII, ANAG, spol. s r.o., 2011.

Mzdová účetní, odborný měsíčník, Ročník XIX, ANAG, spol. s r.o., 2013.

Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, Ročník 41, rok 2010.

Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, Ročník 42, rok 2011.

Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, Ročník 43, rok 2012.

Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, Ročník 44, rok 2013.

Ondruš, R. Správní řád – nový zákon s důvodovou zprávou a poznámkami. Linde Praha, a.s., 2005, 520 s., ISBN 80-7201-523-0.

Pennings, F., Úvod do evropského práva sociálního zabezpečení. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1998, 179 s., ISBN 80-7179-831-2.

Potůček, M., Radičová, I. Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989. Karolinum nakladatelství Univerzity Karlovy, Praha 1998, 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

Practical Guide to contract procedures for European Union external actions (praktická příručka vytvořená Správní komisí pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení pro účely určování příslušnosti k právním předpisům dle nařízení č. 883/2004.

Přib, J. Nemocenské pojištění v praxi, zákon s výkladem, k 1. 1. 2009. GRADA Publishing, a.s., 2009, 208 s., ISBN 978-80-247-1969-6.

Radičová, I. Sociálna politika na Slovensku. Nadácia S.P.A.C.E. Bratislava, 1998, 244 s. ISBN 80-967403-7-7.

Radvan, E., Vavřík, M. Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách. Institut mezioborových studií Brno, BonnyPress, 2009, 57 s.

Řehoř, A. Metodologie I. Institut mezioborových studií Brno, BonnyPress, 2009, 74 s.

Sedláček, J. Bakalářská práce – Řízení ve věcech nemocenského pojištění. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, 2012, 56 s.

Schmied, Z., Jakubka, J. Zákoník práce 2012 s výkladem. GRADA Publishing, a.s., 2012, 104 s., ISBN 978-80-247-4031-7.

Šubrt, B. Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních tří týdnů nemoci. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, 136 s., ISBN 978-80-7357-612-7.

Švaříček, R., Šedřová, K. a kol. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7367-313-0.

Tröster, P., a kolektiv Právo sociálního zabezpečení, 5. Přepřacované a aktualizované vydání, Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 379, ISBN 978-80-7400-322-6.

Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2011. ANAG, spol. s r.o., 2010, 248 s., ISBN 978-80-7263-642-6.

Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2012. ANAG, spol. s r.o., 2012, 279 s., ISBN 978-80-7263-725-6.

Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2013. ANAG, spol. s r.o., 2013, 280 s., ISBN 978-80-7263-799-7.

Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2014. ANAG, spol. s r.o., 2014, 280 s., ISBN 978-80-7263-856-7.

Elektronické zdroje:

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. ČSSZ, © 2011 [cit. 2014-2-25]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/>.

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. ČSSZ, © 2013 [cit. 2013-12-5]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/novy-zakon-o-nemocenskem-pojisteni/jak-postupuje-zamestnavatel.htm>.

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. ČSSZ, © 2011 [cit. 2013-12-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/cssz-informuje-nemocenske-nadale-nalezi-od-22-dne-nemoci-z-dohod-o-provedeni-prace-se-odvadi-pojistn.htm>.

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. ČSSZ, © 2013 [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>.

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. ČSSZ, © 2014 [cit. 2013-11-30]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni.htm>.

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. ČSSZ, © 2010 [cit. 2014-2-25]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4C5E544B-76EE-472B-9420-E6B84ECDBC81/0/Predpisy_EU_002.pdf.

iDnes.cz, ekonomika. © 2010 [cit. 2014-1-25]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/prodlouzeni-prace-na-dohodu-ulevi-firmam-ale-stat-pripravi-az-o-8-miliard-10m-/ekonomika.aspx?c=A100823_213806_ekonomika_iky.

Měšec.cz [online]. © 2011. [cit. 2014-1-25]. Dostupné z: <http://spoctiduchod.mesec.cz/clanky/vlada-chce-omezit-zneuzivani-dohod-bude-se-z-nich-platit-pojisteni/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. MPSV, © 2014. [cit. 2014-1-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11580>.

Naše peníze.cz, ekonomické zpravodajství [online]. © 2009. [cit. 2014-1-27]. Dostupné z: <http://www.nasepenize.cz/firmy-dohoda-o-provedeni-prace-svarcssystem-ma-smysl-neni-dobre-ji-regulovat-5496>.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity [online]. © 2010. [cit. 2014-1-26]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Stransky.html#_ftnref6.

Právní předpisy:

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Nařízení Rady (EHS) č. 1408/1971, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.

Nařízení Rady (EHS) č. 574/1972, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.

Nařízení vlády č. 410/2011 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Rozhodnutí č. A2 Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení ze dne 12. června 2009 o výkladu článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát (Text s významem pro EHP a pro dohodu mezi ES a Švýcarskem).

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 396/2008 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2009.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 354/2009 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2010.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 293/2010 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2011.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 310/2011 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 336/2012 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2013.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 331/2013 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2014.

Slovenský Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Zbierka zákonov Slovenské republiky).

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Ústavní zákon č. 162/1998, Sb., kterým se mění Listina základních práv a svobod.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Vyhláška č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění.

Vyhláška č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech.

Vyhláška č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení.

Zákon 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Zákon č. 166/2010 Sb., kterým se mění zákon o nemocenském pojištění.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád).

Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Zákon č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce.

Zákon č. 438/2004 Sb., kterým se mění zákon o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky.

Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon o nemocenském pojištění.

Zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky.

Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole.

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

SEZNAM TABULEK


Tabulka č. 1 – Redukční hranice průměrného výdělku pro výpočet náhrady mzdy za roky 2009 - 2014	20
Tabulka č. 2 – Redukční hranice platné pro 2008 – 2014	23
Tabulka č. 3 – Vybraný výzkumný vzorek organizací	41

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I	Přihláška do registru zaměstnavatelů.
Příloha P II	Odhláška z registru zaměstnavatelů.
Příloha P III	Oznámení o nástupu do zaměstnání.
Příloha P IV	A 1 Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind.
Příloha P V	Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení.
Příloha P VI	A 1 Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele.
Příloha P VII	A 1 Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder.
Příloha P VIII	A 1 Intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av.

PŘÍLOHA P II: ODHLÁŠKA Z REGISTRU ZAMĚSTNAVATELŮ

Evidenční štítek	Odhláška z registru zaměstnavatelů	
Okresní správě sociálního zabezpečení		
Odhláška	Zaměstnavatele*)	Mzdové účtárny*)
I.	Přidělený variabilní symbol (vyplní zaměstnavatel):	
Název zaměstnavatele a jeho IČ (popř. individuální číslo):		
Den, měsíc a rok zániku zaměstnavatele:		
Zaměstnavatel přestal být zaměstnavatelem, protože		
– zanikl bez právního nástupce*)		
– zanikl s právním nástupcem*)		
Údaje o právním nástupci:		
IČ (popř. individuální číslo): Přidělený variabilní symbol:		
Název právního nástupce:		
Adresa sídla právního nástupce:		
.....		
Místo archivace dokladů (adresa):		
.....		
II.	Adresa mzdové účtárny, kterou zaměstnavatel odhlašuje (uvádí se v případě, že zaměstnavatel odhlašuje pouze mzdovou účtárnu):	
ulice: telefon:		
místo: stát: PSČ:		
Variabilní symbol mzdové účtárny:		
Den, měsíc a rok zrušení mzdové účtárny:		
Zaměstnancům povede evidenci mezd mzdová účtárna v		
V dne 200		
Razítko zaměstnavatele a podpis odpovědného zástupce		
*) <i>Nehodící se škrtněte</i>		



1 1 9 5 0 5 0 1 0 2

ČSSZ – 89 501 0
1/2010

POUČENÍ

Podle ustanovení § 93 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, je zaměstnavatel povinen odhlásit se na předepsaném tiskopisu z registru zaměstnavatelů, a to do 8 dnů ode dne, kdy přestal být zaměstnavatelem.

V případě zániku zaměstnavatele je povinen jeho právní nástupce odhlásit ho na předepsaném tiskopisu z registru zaměstnavatelů, a to do 8 kalendářních dnů ode dne jeho zániku.

V případě zániku zaměstnavatele bez právního nástupce je povinen ten, kdo byl ke dni zániku zaměstnavatele pověřen jeho likvidací, odhlásit zaměstnavatele na předepsaném tiskopisu z registru zaměstnavatelů, a to nejméně do 8 kalendářních dnů ode dne jeho zániku.

Při zrušení mzdové účtárny, která byla zapsána v registru zaměstnavatelů, je zaměstnavatel povinen odhlásit ji na předepsaném tiskopisu do 8 kalendářních dnů ode dne zrušení mzdové účtárny.

Pokud se odhlašuje zaměstnavatel, vyplňuje se část I. tiskopisu. V případě odhlašování mzdové účtárny, vyplní se část I. i II. tohoto tiskopisu.

Odhláška zaměstnavatele (mzdové účtárny) z registru zaměstnavatelů se podává u místně příslušné OSSZ (PSSZ).

PŘÍLOHA P IV: A 1 BESCHEINIGUNG ÜBER DIE RECHTSVORSCHRIFTEN DER SOZIALEN SICHERHEIT, DIE AUF DEN/DIE INHABER/IN ANZUWENDEN SIND.

Koordinierung der Systeme
der sozialen Sicherheit

A1

Bescheinigung über
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 (*)

INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsvorschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat keine Beiträge zu zahlen haben. Bevor Sie den Staat, in dem Sie versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie berechtigen, die notwendigen Sachleistungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/EHIC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.
- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schnellstmöglich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (**).

Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

1 ANGABEN ZUR PERSON DES INHABERS/DER INHABERIN

1.1 Persönliche Versichertennummer [REDACTED] Weiblich Männlich

1.2 Nachname [REDACTED]

1.3 Vorname(n) [REDACTED]

1.4 Geburtsname (***) [REDACTED]

1.5 Geburtsdatum [REDACTED] 1.6 Staatsangehörigkeit CZ

1.7 Geburtsort Tschechische Republik

1.8 Anschrift im Wohnstaat

1.8.1 Straße, Nr. [REDACTED] 1.8.3 Postleitzahl [REDACTED]

1.8.2 Ort Quierscheid 1.8.4 Ländercode DE

1.9 Anschrift im Aufenthaltsstaat

1.9.1 Straße, Nr. [REDACTED] 1.9.3 Postleitzahl [REDACTED]

1.9.2 Ort [REDACTED] 1.9.4 Ländercode [REDACTED]

2 MITGLIEDSSTAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANZUWENDEN SIND

2.1 Mitgliedsstaat DE

2.2 Anfangsdatum [REDACTED] 2.3 Enddatum [REDACTED]

2.4 Die Bescheinigung gilt für die Dauer der Tätigkeit

2.5 Die Feststellung ist vorläufig

2.6 Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 findet gemäß Artikel 87 Absatz 8 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 weiterhin Anwendung

(*) - Verordnung (EG) Nr. 883/2004, Artikel 11 bis 16, und Verordnung (EG) Nr. 987/2009, Artikel 19.
 (**) In Spanien muss das entsprechende Dokument der Provinzialdirektion der staatlichen Sozialversicherungsanstalt (INSS) des Wohnorts und in Schweden sowie Portugal dem jeweiligen Sozialversicherungsträger des Wohnorts übermittelt werden.
 (***) Liegen dem Träger hierzu keine Angaben vor, informiert der/die Inhaber/in diesen entsprechend.

A1

Bescheinigung über
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

3. STATUSBESTÄTIGUNG

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Entsandte/r Arbeitnehmer/in | <input checked="" type="checkbox"/> 3.2 Arbeitnehmer/in arbeitet in zwei oder mehr Staaten |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Entsandte selbständig erwerbstätige Person | <input type="checkbox"/> 3.4 Selbständige/r arbeitet in zwei oder mehr Staaten |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> 3.6 Vertragsbedienstete |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Zum Kreis der Seeleute gehörig | <input type="checkbox"/> 3.8 Tätigkeit als beschäftigte und selbständig erwerbstätige Person in unterschiedlichen Ländern |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Tätigkeit als Beamter/Beamtin in einem Land und als beschäftigte/selbständig erwerbstätige Person in einem oder mehreren anderen Ländern | <input type="checkbox"/> 3.10 Ausnahmevereinbarung |

4. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT IN DEM STAAT,
DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANGEWANDT WERDEN

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 4.1.1 Arbeitnehmer/-in | <input type="checkbox"/> 4.1.2 Selbständig erwerbstätig |
| 4.2 Kenn-Nummer des Arbeitgebers/der selbständigen Erwerbstätigkeit: [REDACTED] | |
| 4.3 Name oder Firmenbezeichnung: [REDACTED] | |
| 4.4 Ständige Anschrift: | |
| 4.4.1 Straße, Nr. [REDACTED] | 4.4.2 Ländercode DE |
| 4.4.3 Ort [REDACTED] | 4.4.4 Postleitzahl [REDACTED] |

5. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT IM ANDEREN MITGLIEDSTAAT
IN DEN ANDEREN MITGLIEDSTAATEN

- 5.1 Name(n) oder Firmenbezeichnung(en) und Kenn-Nummer(n) des Betriebs/der Betriebe oder des Schiffs/der Schiffe, wo Sie beschäftigt sein werden
[REDACTED]
- 5.2 Anschrift(en) oder Name(n) des Schiffs/der Schiffe, wo Sie im/in den Beschäftigungsstaat/en (selbständig) erwerbstätig sein werden
[REDACTED]
- 5.3 Oder: Keine feste Anschrift im/in den Staat/en der (selbständigen) Erwerbstätigkeit

A1

Bescheinigung über
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

6 AUSSTELLENDER TRÄGER			
6.1 Name	GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland		
6.2 Straße, Nr.	Pennfeldsweg 12c		
6.3 Ort	Bonn		
6.4 Postleitzahl	53177	6.5 Ländercode	DE
6.6 Kenn-Nummer des Trägers	109910998		
6.7 Faxnummer	+49 228 9530-601		
6.8 Telefonnummer	+49 228 9530-446		
6.9 E-Mail	post@dvka.de		
6.10 Datum			
6.11 Unterschrift			
STEMPEL	 Spitzenverband  Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland Pennfeldsweg 12c, 53177 Bonn Postfach 200464, 53134 Bonn Tel.: 0228 9530-4 Fax: 0228-600		

PŘÍLOHA P V: SPOLEČNÁ ŽÁDOST ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE O VYSTAVENÍ POTVRZENÍ O PŘÍSLUŠNOSTI K PRÁVNÍM PŘEDPISŮM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Evidenční štítek

Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení



Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením EP a Rady (ES) č. 883/04 a jeho prováděcím nařízením č. 987/09, stejně jako nařízením Rady (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72.

Žádám tímto o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení po následující dobu výkonu činnosti v zahraničí

od do

Na základě níže uvedených údajů žádám o posouzení své situace dle příslušného článku platných koordinačních nařízení jako

vyslání **souběh činnosti** **výjimku**

1. Údaje o zaměstnání

1. Jméno 2. Příjmení 3. Státní příslušnost

4. Rodné / dřívější příjmení

5. Rodné číslo / EČP 6. Datum narození

7. Adresa bydliště **POZOR, ADRESA BYDLIŠTĚ SE NEMUSÍ SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU!!! (viz informace v pokynech k vyplňování)**
Ulice, číslo popisné PSČ

Obec Stát

8. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)
Ulice, číslo popisné PSČ

Obec Stát

9. Adresa během výkonu činnosti v zahraničí
Ulice, číslo popisné PSČ

Obec Stát

10. Telefon 11. Fax 12. E-mail

13. Zdravotní pojišťovna v ČR

14. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává činnost v těchto státech (nutno uvést i ČR, pokud odpovídá skutečnosti)



2 2 3 8 2 6 7 3 8 1

Vyplňte, prosím, strojově, případně hůlkovým písmem.

Fiskální čísla: EU-101-10.4

IV/2012

2. Údaje o zaměstnavateli v ČR – činnost z []

15. Název zaměstnavatele []

16. IČ []

17. Variabilní symbol (přidělený OSSZ) []

18. Adresa sídla
Ulice, číslo popisné []

Obec []

PSČ []

19. Název a adresa útvaru organizace, který vede evidenci mezd, pokud se liší od zaměstnavatele.
Ulice, číslo popisné []

Obec []

PSČ []

20. IČ []

21. Variabilní symbol (přidělený OSSZ) []

22. Kontaktní osoba
Jméno []

Příjmení []

E-mail []

Telefon []

Fax []

23. Zaměstnavatel je agenturou práce ano ne

24. Zaměstnavatel je ekonomicky činný v ČR ano ne

25. Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele []

Z toho aktuální počet vyslaných zaměstnanců []

3. Údaje o zaměstnání v ČR

26. Žadatel má status státního úředníka ano ne

27. Žadatel je pracovníkem v mezinárodní přepravě ano ne

28. Žadatel je členem leteckého personálu ano ne

29. Trvání pracovního vztahu od [] do []

30. Typ pracovního vztahu
 pracovní poměr dohoda o pracovní činnosti dohoda o provedení práce (pokud zakládá účast na pojištění)
 jiný (vypíšte) []

31. Po dobu výkonu práce v zahraničí
 bude pracovní vztah v ČR ukončen pracovní vztah v ČR nadále trvá se v ČR sjednává neplacené volno

32. Žadatel je z tohoto zaměstnání pojištěn ano ne Pojištěn od []



4 8 0 9 4 8 1 1 1 6

Vypíšte, prosím, strojově, případně hůlkovým písmem.

Tiskopis ČSSZ: EU-101-10.4

IV/2012

4. Údaje o výkonu činnosti v zahraničí – pracovní činnost

33. Žadatel vykonává činnost v zahraničí v období od do

34. Žadatel má při výkonu činnosti v zahraničí status zaměstnanec OSVČ státní úředník námořník letecký personál

35. Žadatel vykonává činnost v zahraničí pro českého zaměstnavatele ano ne

MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI

36. Úplný název společnosti / v případě fyzické osoby jméno a příjmení / jméno lodí

37. Adresa
 Ulice, číslo popisné PSČ
 Obec Stát

38. Žadatel uzavírá se zahraničním subjektem pracovní vztah ano ne

39. Žadatel v zahraničí nahrazuje jiného vyslaného pracovníka ano ne

40. Činnost žadatele bude po dobu uvedenou v žádosti řízena
 zaměstnavatelem v ČR zahraničním podnikem oběma předchozími žadatelem samotným

41. PRACOVNÍ DOBA žadatele je po dobu uvedenou v žádosti rozdělena v následujícím poměru

<input type="text"/>	%	z	ČR
<input type="text"/>	%	z (doplněte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z (doplněte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z (doplněte stát)	<input type="text"/>
100 %		CELKEM	

42. Žadatel je po dobu uvedenou v žádosti za činnost v ČR a v zahraničí ODMĚŇOVÁN v následujícím poměru

<input type="text"/>	%	v	ČR
<input type="text"/>	%	v (doplněte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplněte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplněte stát)	<input type="text"/>
100 %		CELKEM	

5. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí

43. Žadatel vykonával již v minulosti činnost v zahraničí ano ne


MÍSTO PŘEDCHOZÍHO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRANIČÍ

44. Úplný název společnosti / v případě fyzické osoby jméno a příjmení / jméno lodí

45. Adresa
 Ulice, číslo popisné PSČ
 Obec Stát

46. V období od do

47. Status zaměstnanec OSVČ státní úředník námořník letecký personál


 2 8 0 4 3 0 4 5 5 1

Vyplňte, prosím, strojově, případně hůlkovým písmem.

Tiskopis čísla: EU-101-10.4 IV/2012

6. Údaje o předchozích dobách pojištění v zahraničí

48. Žadatel byl/je pojištěn v rámci systému sociálního zabezpečení jiného státu ano ne
Pojištěn v období od do
Žadatel pobírá/pobíral dávky (peněžité i věcné) ze zahraničního systému sociálního zabezpečení ano ne
Čerpal dávky v období od do
Stát Číslo pojištění Název zahraniční instituce
49. Žadatel již bylo vystaveno potvrzení o příslušnosti zahraniční institucí ano ne
Na dobu od do

7. Zdůvodnění žádosti o výjimku/doplňující informace

Vyplňte v případě žádosti o výjimku dle čl. 16 nařízení EP a Rady (ES) č. 883/04 nebo čl. 17 nařízení Rady (EHS) č. 1408/71; kolonku je možné využít také v ostatních případech pro nezbytné doplňující informace nezahrnuté v žádosti.

Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti i ve všech příložených dokumentech jsou úplné a pravdivé a že v případě změny výše uvedených informací oznámím tuto skutečnost příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ/ČSSZ.

Žadatel tímto zmocňuje svého zaměstnavatele k přebírání sdělení, která mu OSSZ/PSSZ/MSSZ/ČSSZ ohledně této žádosti zašle.

v dne

podpis zaměstnance

razítko a podpis oprávněného zástupce zaměstnavatele

OSSZ/PSSZ/MSSZ v

ověřil/a údaje dne

razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ a podpis oprávněné osoby

Přílohy:

1. Ověřená kopie pracovní smlouvy/pracovních smluv, včetně všech jejich změn a dodatků (pokud je OSSZ/PSSZ/MSSZ nemá již k dispozici).
2. Ověřená kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům vystaveného zahraniční institucí.
3. Ověřená kopie smluvních dokumentů, na základě kterých je zajištěna činnost v zahraničí.
4. Při současném výkonu zaměstnání v ČR a samostatné výdělečné činnosti v zahraničí je nutné přiložit vyplněnou 2. a 3. stranu žádosti OSVČ o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení.



8 1 3 1 1 9 2 7 6 8

Všechny doklady/smlouvy může dle originálu ZDARMA ověřit OSSZ/PSSZ/MSSZ.

Vyplňte, prosím, strojově, případně hůlkovým písmem.

Tiskopis ČSSZ: EU-101-10.4

IV/2012

Strana 1

V záhlaví vyplňte období od-do, tzn. období, na jaké je pro zaměstnance žádáno o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, a zaškrtněte, o jakou ze tří možných situací vyslání/souběh činností/výjimka se jedná. Pokud si nejste jisti nebo nevíte, které ze tří nabízených možností situace žadajícího zaměstnance odpovídá, nezaškrťte žádné z uvedených polí. Příslušné pole v takovém případě zaškrtně pověřený pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ při převzetí žádosti.

Blok č. 1 Údaje o zaměstnanci			V tomto bloku vyplňujte údaje o zaměstnanci, pro nějž je žádáno o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení.
Pole č.	1	POVINNÉ	
Pole č.	2	POVINNÉ	
Pole č.	3	POVINNÉ	
Pole č.	4	NEPOVINNÉ	Rodné, případně jiné dřívější příjmení, pokud je rozdílné od pole č. 2.
Pole č.	5	POVINNÉ	Rodné číslo žadatele; pokud je nemá přiděleno, pak evidenční číslo pojištěnce.
Pole č.	6	POVINNÉ	
Pole č.	7	POVINNÉ	Bydlištěm se rozumí obvyklé bydliště žadatele, nikoli jeho přechodné nebo dočasné bydliště. Adresa bydliště se nemusí shodovat s adresou trvalého pobytu. Jedná se o adresu, na které má žadatel střed svých životních zájmů.
Pole č.	8	NEPOVINNÉ	Vyplňte pouze v případě, že se liší od adresy bydliště – pole č. 7.
Pole č.	9	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že nejsou vyplněna pole č. 10, 11 nebo 12.
Pole č.	10	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že nejsou vyplněna pole č. 9, 11 nebo 12.
Pole č.	11	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že nejsou vyplněna pole č. 9, 10 nebo 12.
Pole č.	12	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že nejsou vyplněna pole č. 9, 10 nebo 11.
Pole č.	13	POVINNÉ	Vyplňte slovně název zdravotní pojišťovny, u které je žadatel v ČR pojištěn.
Pole č.	14	POVINNÉ	Vyplňte všechny státy, ve kterých žadatel bude po dobu uvedenou v záhlaví žádosti vykonávat činnost – v případě vyslání bude vyplněn pouze jeden zahraniční stát, – v případě souběhu činností budou vyplněny dva nebo více států, – v případě výjimek jsou přípustné obě možnosti dle charakteru vykonávané činnosti.

Strana 2

Blok č. 2 Údaje o zaměstnavateli v ČR			V tomto bloku vyplňte údaje o zaměstnavateli, u kterého je zaměstnanec činný na území ČR. V případě, že zaměstnanec má více takových zaměstnavatelů, je nutné stranu 2 vyplnit vícekrát v závislosti na počtu těchto zaměstnavatelů – v takovém případě vyplňte v záhlaví tohoto bloku pořadové číslo – „činnost č. ...“.
Pole č.	15	POVINNÉ	
Pole č.	16	POVINNÉ	
Pole č.	17	POVINNÉ	
Pole č.	18	POVINNÉ	
Pole č.	19	POVINNÉ	
Pole č.	20	POVINNÉ	
Pole č.	21	POVINNÉ	
Pole č.	22	POVINNÉ	Je nutné povinně vyplnit jméno a příjmení kontaktní osoby, na kterou se v případě potřeby může ČSSZ/OSSZ/PSSZ/MSSZ obrátit, dále pak alespoň jeden z kontaktních údajů – e-mail/telefon/fax.
Pole č.	23	POVINNÉ	
Pole č.	24	POVINNÉ	Pro zaškrtnutí možnosti „ano“ je nutné, aby zaměstnavatel vykonával skutečnou činnost v ČR, tzn. aby byl na území ČR ekonomicky aktivní. V případě pochybnosti si pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádá dokumenty prokazující ekonomickou aktivitu zaměstnavatele v ČR, např. faktury, objednávky, smlouvy atd.
Pole č.	25	POVINNÉ (jen v případě vyslání)	Vyplňujte číslem. Aktuálním počtem vyslaných zaměstnanců se rozumí počet zaměstnanců daného zaměstnavatele, kteří jsou v době vyplňování žádosti vysláni do zahraničí.

Blok č. 3 Údaje o zaměstnání v ČR			V tomto bloku vyplňujte údaje týkající se charakteru činnosti vykonávané dotyčným zaměstnancem u zaměstnavatele uvedeného v bloku 2.
Pole č.	26	POVINNÉ	Státními úředníky se rozumí zaměstnanci státu (především zaměstnanci ústředních orgánů státní správy a jejich příspěvkových organizací, jestliže jsou jejich zaměstnanci v zahraničí pověřeni výkonem státní správy); osoby ve služebním poměru a zaměstnanci územně samosprávného celku, kteří vykonávají správní činnosti v samostatné nebo přenesené působnosti.
Pole č.	27	POVINNÉ	
Pole č.	28		
Pole č.	29	POVINNÉ	Nutno vyplnit v souladu s pracovní smlouvou. Obě pole musí být vyplněna, přičemž v poli „od“ požadujeme vyplnit přesné datum, v poli „do“ může být slovní vyjádření „neurčito“.
Pole č.	30	POVINNÉ	Zaškrtněte pouze jednu z možností.
Pole č.	31	POVINNÉ	Zaškrtněte pouze jednu z možností.
Pole č.	32	POVINNÉ	Zaškrtnete-li „ano“, je nutné vyplnit počátek pojištění v dalším řádku.

Strana 3

Blok č. 4 Údaje o výkonu činnosti v zahraničí			V tomto bloku vyplňujete údaje týkající se činnosti zaměstnance v zahraničí v období, na které je žádáno o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení. V případě, že dotyčný zaměstnanec vykonává v daném období více takových činností, je nutné stranu 3 – blok 4 vyplnit vícekrát v závislosti na počtu těchto činností – v takovém případě vyplňte v záhlaví tohoto bloku pořadové číslo – „pracovní činnost č. ____“
Pole č.	33	POVINNÉ	
Pole č.	34	POVINNÉ	Je možné zaškrtnout více možností, pokud to odpovídá skutečnosti.
Pole č.	35	POVINNÉ	
Pole č.	36	POVINNÉ	
Pole č.	37	POVINNÉ	
Pole č.	38	POVINNÉ	
Pole č.	39	POVINNÉ	
Pole č.	40	POVINNÉ	Zaškrtněte pouze jednu z uvedených možností. Odpověď „žadatelem samotným“ znamená, že žadatel vykonává v zahraničí samostatnou výdělečnou činnost a tudíž za tuto svou činnost odměňuje sám sebe, tzn. neodměňuje jej žádný zaměstnavatel.
Pole č.	41	POVINNÉ	Není nutno vyplňovat v případě, že se jedná o jednu z následujících situací - vyslání, - bydlištěm zaměstnance a zároveň sídlem jeho jediného zaměstnavatele je ČR. V případě, že žadatel pracuje ve více než 4 státech (včetně ČR) souběžně, vyplňte pouze údaje ke čtyřem státům s největším podílem. V takovém případě nemusí součet uvedených procent dosahovat hodnoty 100. V případě, že je uvedeno 4 a méně států, musí součet procentuálních hodnot být roven 100. Součet procentuálních hodnot nesmí nikdy překročit 100. V případě zaměstnanců pracujících jako členové cestujícího personálu v mezinárodní přepravě, kteří vykonávají alespoň 25 % činnosti na území ČR, vyplňte pouze procentuální podíl za ČR. Podíly v ostatních státech v takovém případě není nutné vyplňovat. Při vyplňování tohoto pole prosíme o kvalifikovaný odhad, není nutné dokladovat tyto skutečnosti konkrétními výkazy či přesnými propočty. V případě zásadních pochybností si však pro správné posouzení žádosti může pověřený pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádat od zaměstnavatele nebo žadajícího zaměstnance příslušné dokumenty za minulé období zaměstnání (zpravidla předcházejících 12 měsíců).
Pole č.	42	POVINNÉ	Není nutno vyplňovat v případě, že se jedná o jednu z následujících situací - vyslání, - bydlištěm zaměstnance a zároveň sídlem jeho jediného zaměstnavatele je ČR. V případě, že žadatel pracuje ve více než 4 státech (včetně ČR) souběžně, vyplňte pouze údaje ke čtyřem státům s největším podílem. V takovém případě nemusí součet uvedených procent dosahovat hodnoty 100. V případě, že je uvedeno 4 a méně států, musí součet procentuálních hodnot být roven 100. Součet procentuálních hodnot nesmí nikdy překročit 100. Při vyplňování tohoto pole prosíme o kvalifikovaný odhad, není nutné dokladovat tyto skutečnosti konkrétními výkazy či přesnými propočty. V případě zásadních pochybností si však pro správné posouzení žádosti může pověřený pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádat od zaměstnavatele nebo žadajícího zaměstnance příslušné dokumenty za minulé období zaměstnání (zpravidla předcházejících 12 měsíců).

Blok č. 5 Údaje o předchozí činnosti v zahraničí			V tomto bloku vyplňujete údaje o činnosti vykonávané dotyčným zaměstnancem v minulosti v zahraničí, vykonával-li takovou činnost. Vykonával-li dotyčný více takových činností, uveďte pouze poslední z nich a další případné činnosti za období předcházejících 2 let vyplňte do otevřené kolonky v bloku 7.
Pole č.	43	POVINNÉ	
Pole č.	44	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud je v poli 43 zaškrtnuta možnost „ano“.
Pole č.	45	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud je v poli 43 zaškrtnuta možnost „ano“.
Pole č.	46	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud je v poli 43 zaškrtnuta možnost „ano“.
Pole č.	47	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud je v poli 43 zaškrtnuta možnost „ano“. Statusem se rozumí status žadatele po dobu činnosti v zahraničí popisované v tomto bloku. Je možné zaškrtnout více možností, pokud to odpovídá skutečnosti.

Strana 4

Blok č. 6 Údaje o předchozích dobách pojištění v zahraničí			V tomto bloku vyplňujete údaje o dobách zahraničního pojištění. Pokud je takových dob pojištění více, uveďte pouze poslední z nich a další případná pojištění za období předcházejících 2 let vyplňte do otevřené kolonky v bloku 7.
Pole č.	48	POVINNÉ	V případě, že zaměstnanec byl/je pojištěn v zahraničním systému sociálního zabezpečení, zaškrtněte „ano“. V opačném případě zaškrtněte „ne“. - v případě, že zaškrtnete „ano“, je nutné vyplnit pole v dalších řádcích.
Pole č.	49	NEPOVINNÉ	Musí být povinné vyplněno v případě, že je v poli č. 48 zaškrtnuto „ano“. Potvrzením o příslušnosti se rozumí formulář E101, A1, případně jiný dokument prokazující příslušnost dotyčné osoby k právním předpisům sociálního zabezpečení státu uvedeného v poli 48. V případě, že zaškrtnete „ano“, je nutné vyplnit pole v dalším řádku – na jaké období bylo toto potvrzení vystaveno.

Blok č. 7 Zdůvodnění žádosti o výjimku/doplňující informace			Tento blok slouží zejména k uvedení důvodů žádosti o výjimku ze zahraničních právních předpisů sociálního zabezpečení a dále pak k jakýmkoli dalším doplňujícím údajům, které by mohly mít vliv na posouzení předkládané žádosti při vyslání nebo souběhu činností.
---	--	--	---

V druhé polovině strany 4 je nutné vyplnit všechna předepsaná pole – tzn. místo a datum podání žádosti, podpis žadajícího zaměstnance a razítko a podpis jeho zaměstnavatele. Další údaje vyplní při převzetí žádosti příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ, ke které je žádost podána. K žádosti je nutné doložit uvedené přílohy, pokud jsou v daném případě relevantní.

PŘÍLOHA P VI: A 1 OSVĚDČENÍ TÝKAJÍCÍ SE PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ V OBLASTI SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, KTERÉ SE VZTAHUJÍ NA DRŽITELE

Koordinace systémů
sociálního zabezpečení

Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti
sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele

Nařízení EU 883/04 a 987/09 (*)

INFORMACE PRO DRŽITELE

Toto osvědčení se týká právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se na vás vztahují, a potvrzuje, že nejste povinni platit příspěvky v jiném státě.

Než vycestujete ze státu, v němž jste pojištěni, a odjedete za práci do jiného státu, ujistěte se, že máte všechny dokumenty, které vás opravňují pobírat nezbytné věcné dávky (např. lékařskou péči, léčení v nemocnici apod.) ve státě, do něhož odjízdité pracovat.

- Pokud ve státě, kde pracujete, přechodně pobýváte, požádejte svoji instituci zdravotního pojištění o vydání Evropského průkazu zdravotního pojištění (EHIC). Pokud během pobytu budete potřebovat věcné dávky, musíte se prokázat tímto průkazem poskytovateli zdravotní péče.
- Pokud budete ve státě, v němž budete pracovat, žít, požádejte svoji instituci zdravotního pojištění o dokument S1 a co nejdříve jej předejte příslušné instituci zdravotního pojištění v místě, kde budete pracovat (**).

Prozatímně bude pojišťovna v zemi pobytu rovněž poskytovat zvláštní dávky v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání.

1. OSOBNÍ ÚDAJE DRŽITELE	
1.1 Číslo pojištěnce	<input type="checkbox"/> Žena <input type="checkbox"/> Muž
1.2 Příjmení	
1.3 Jména	
1.4 Rodné příjmení (***)	
1.5 Datum narození	1.6 Místo narození
1.7 Státní příslušnost	
1.8 Adresa ve státě bydliště	
1.8.1 Ulice, číslo	1.8.3 PSČ
1.8.2 Obec	1.8.4 Kód země
1.9 Adresa ve státě pobytu	
1.9.1 Ulice, číslo	1.9.3 PSČ
1.9.2 Obec	1.9.4 Kód země

2. POUŽITELNOST OSVĚDČENÍ PRO PŘESHRANICÍ SYSTÉMY	
2.1 Členský stát CZ	2.3 Datum ukončení
2.2 Počáteční datum	
<input type="checkbox"/> 2.4 Osvědčení je použitelné po dobu činnosti.	
<input type="checkbox"/> 2.5 Určení je prozatímní.	
<input type="checkbox"/> 2.6 Nařízení č. 1408/71 zůstává použitelné na základě čl. 87 odst. 8 nařízení č. 883/2004.	

(*) Nařízení (ES) č. 883/2004, články 11 až 16, a nařízení (ES) č. 987/2009, článek 19.

(**) Ve Španělsku musí být osvědčení předáno hlavním oblastním úřadům Národního institutu sociálního zabezpečení (INSS) v místě bydliště, ve Švédsku instituci sociálního pojištění v místě bydliště a v Portugalsku instituci sociálního zabezpečení v místě bydliště.

(***) Informace poskytnuté instituci držitelem, pokud instituci nejsou známy.

AI



Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti
sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele

POTVRZENÍ STATUSU VYPLŮVÁJÍCÍHO Z VAŠEHO POSTAVENÍ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Vyslaná zaměstnaná osoba | <input type="checkbox"/> 3.2 Zaměstnaná osoba pracující ve dvou či více státech |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Vyslaná osoba samostatně výdělečně činná | <input type="checkbox"/> 3.4 Osoba samostatně výdělečně činná ve dvou či více státech |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Úředník | <input type="checkbox"/> 3.6 Smluvní zaměstnanec ES |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Námořník | <input type="checkbox"/> 3.8 Osoba pracující jako zaměstnanec a jako samostatně výdělečně činná v různých zemích |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Osoba pracující jako úředník v jedné zemi a jako zaměstnanec / osoba samostatně výdělečně činná v jedné či více jiných zemích | <input type="checkbox"/> 3.10 Výjimka |

ADRESA ZAMĚSTNÁVATELÍ / SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNOSTI VE STÁTĚ, JEHOZ PŘÁVNÍ PŘEDPISY JSOU POUKÁZATELNÉ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 4.1.1 Zaměstnanec | <input type="checkbox"/> 4.1.2 Samostatná výdělečná činnost |
| 4.2 Identifikační číslo zaměstnavatele / osoby samostatně výdělečně činné | |
| 4.3 Jméno nebo název firmy | |
| 4.4 Sídlo | |
| 4.4.1 Ulice, číslo | 4.4.2 Kód země |
| 4.4.3 Obec | 4.4.4 PSČ |

OSVĚDČENÍ ZAMĚSTNÁVATELÍ / SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNOSTI V INÝCH ČLENSKÝCH STÁTECH A JINÝCH ČLENSKÝCH STÁTECH

- 5.1 Jméno (jména) nebo název firmy (názyv firm) a identifikační číslo firmy (firem) či lodě (lodí), kde budete zaměstnán / zaměstnána
- 5.2 Adresa (adresy) či název (názyv) lodě (lodí), na níž (nichž) budete v „přijímajícím“ státě zaměstnán / zaměstnána nebo na níž (nichž) budete vykonávat samostatnou výdělečnou činnost
- 5.3 Nebo bez stálé adresy ve státě (státech) zaměstnání / samostatné výdělečné činnosti

AI



Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti
sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele

OSVĚDČENÍ O PŘÍSLUŠNOSTI

- 6.1 Název
- 6.2 Ulice, číslo
- 6.3 Obec
- 6.4 PSČ
- 6.5 Kód země
- 6.6 Kód instituce
- 6.7 Faxové číslo – kancelář
- 6.8 Telefonní číslo – kancelář
- 6.9 E-mail
- 6.10 Datum 06.01.2014
- 6.11 Podpis

PŘÍLOHA VII: A 1 CERTIFICATE CONCERNING THE SOCIAL SECURITY LEGISLATION WHICH APPLIES TO THE HOLDER

S V B Sociale Verzekeringsbank

Coordination of Social Security Systems

A1



Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder
EU Regulations 883/04 and 987/09 (*)

INFORMATION FOR THE HOLDER

This certificate concerns the social security legislation which applies to you and confirms that you have no obligations to pay contributions in another State.

Before you leave the state where you are insured to go to another state to work, make sure you have the documents which entitle you to receive the necessary benefits in kind (e.g. medical care, treatment in hospital, and other) in the state where you are working.

- If you are staying temporarily in the state where you are working, ask your health care institution for the European Health Insurance Card (EHIC). You must show this card to your health care provider if you need benefits in kind during your stay.
- If you are going to be living in the state where you are working, ask your health care institution for the st document and submit it as soon as possible to the competent health care institution of the place you are going to work (**).

Provisionally the insurance institution in the state of stay will also provide special benefits in the event of an accident at work or an occupational disease.

1 PERSONAL DETAILS OF THE HOLDER			
1.1 Personal Identification Number	[REDACTED]		<input type="checkbox"/> Female <input checked="" type="checkbox"/> Male
1.2 Surname	[REDACTED]		
1.3 Forenames	[REDACTED]		
1.4 Surname & forename at birth (***)			
1.4 Date of birth	1.6 Place of birth	1.7 Nationality	
[REDACTED]	[REDACTED]	Nederlandse	
1.8 Address in the State of residence			
1.8.1 Street, N°	1.8.2 Town	1.8.3 Post code	1.8.4 Post code Country code
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	Nederland
1.9 Address in the State of stay			
1.9.1 Street, N°	1.9.2 Town	1.9.3 Post code	1.9.4 Post code Country code
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

2 MEMBER STATE LEGISLATION WHICH APPLIES	
2.1 Member State	NL
2.2 Starting date	2.3 Ending date
[REDACTED]	[REDACTED]
<input type="checkbox"/> 2.4 The certificate applies for the duration of the activity	
<input type="checkbox"/> 2.5 The determination is provisional	
<input type="checkbox"/> 2.6 Regulation 1408/71 remains applicable on the basis of Article 87 (8) of Regulation 883/2004	

(*) Regulations (EC) No 883/2004, articles 11 through 16, and 987/2009, article 19.

(**) For Spain, Sweden and Portugal, the certificate must be handed over to, respectively, the head provincial offices of social security National Institute (NSS), the social insurance institution and the social security institution of the place of residence.

(***) Information given to the institution by the holder when this is not known by the institution.

A1



Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder

3. STATUS CONFIRMATION OF YOUR POSITION

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Posted employed person | <input checked="" type="checkbox"/> 3.2 Employed, working in two or more States |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Posted self-employed person | <input type="checkbox"/> 3.4 Self-employed in two or more States |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Civil servant | <input type="checkbox"/> 3.6 Auxiliary staff |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Mariner | <input type="checkbox"/> 3.8 Working as an employed person and as a self-employed person in different countries |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Working as a civil servant in one country and as an employed/self-employed person in one or more other countries | <input type="checkbox"/> 3.10 Exception |

4. EMPLOYER / SELF-EMPLOYMENT DETAILS IN THE STATE WHOSE LEGISLATION APPLIES

4.1.1	<input checked="" type="checkbox"/> Employee	4.1.2	<input type="checkbox"/> Self-employed activity
4.2 Employer Code			
4.4 Name or business name			
4.5 Registered address			
4.5.1 Street, N°		4.5.2 Country code - Nederland	
4.5.3 Town		4.5.4 Post code	

5. EMPLOYER / SELF-EMPLOYMENT DETAILS OTHER MEMBER STATE(S)

5.1 Name(s) or business name(s) and code of the firm(s) or ship(s) where you will be employed
Masaryk University, Recetox

5.2 Address(es) or name(s) of ship(s) where you will be (self) employed in the 'host' State(s)

5.3 Or no fixed address in State of (self)employment

A1



Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder

6 INSTITUTION COMPLETING THE FORM

6.1 Name Sociale Verzekeringsbank Kantoor Verzekeringen

6.2 Street, N° Van Heuven Goedhartlaan 1

6.3 Town Amstelveen

6.4 Post code 1180 BH

6.5 Country code Nederland

6.6 Institution ID

6.7 Office fax N° (020) 656 58 88

6.8 Office phone N° (020) 656 56 56

6.9 E-mail id.verzekeringen@svb.nl

6.10 Date

6.11 Signature

drs. A. C. T. A. van Haelst

STAMP



PRÍLOHA P VIII: A 1 INTYG OM DEN SOCIALFÖRSÄKRINGSLAGSTIFTNING SOM INNEHAVAREN OMFATTAS AV

MSSZ BRNO
Samordning av de sociala trygghetssystemen

A) 25-11-2013

Intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av
(Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004 och (EG) 987/2009 (*)

INFORMATION TILL INNEHAVAREN

Detta intyg visar vilket lands socialförsäkringslagstiftning du omfattas av och bekräftar att du inte är skyldig att betala socialförsäkringsavgifter i något annat land.

Innan du lämnar det land där du är försäkrad för att börja arbeta i ett annat land ska du se till att du har handlingar som ger dig rätt till nödvändiga vårdförmåner (t.ex. läkarvård och sjukhusvård) i det land där du ska arbeta.

- Be din socialförsäkringsinstitution om ett europeiskt sjukförsäkringskort om du vistas tillfälligt i det land där du arbetar. Du måste visa detta kort för din vårdgivare om du behöver vårdförmåner under din vistelse.
- Om du ska bo i det land där du arbetar ska du be din socialförsäkringsinstitution utfärda handlingen S1 och skicka in den så snart som möjligt till den behöriga socialförsäkringsinstitutionen på den ort där du ska arbeta (**).

Försäkringsinstitutionen i vistelselandet tillhandahåller också provisoriskt särskilda förmåner i händelse av olycksfall i arbete eller arbetssjukdom.

1. INNEHAVARENS PERSONUPPGIFTER	
1.1 Personligt identifikationsnummer [REDACTED]	<input type="checkbox"/> Kvinna <input checked="" type="checkbox"/> Man
1.2 Efternamn [REDACTED]	
1.3 Samtliga förnamn [REDACTED]	
1.4 Tidigare efternamn (***)	
1.5 Födelsedatum [REDACTED]	1.6 Nationalitet SE
1.7 Födelseort	
1.8 Adress i bosättningslandet	
1.8.1 Postadress [REDACTED]	1.8.3 Postnummer [REDACTED]
1.8.2 Ort Göteborg	1.8.4 Landskod SE
1.9 Adress i vistelselandet	
1.9.1 Postadress	1.9.3 Postnummer
1.9.2 Ort	1.9.4 Landskod

2. DEN MEDLEMSSTAT VARS LAGSTIFTNING TILLÄMPAS	
2.1 Medlemsstat SE	
2.2 Startdatum [REDACTED]	2.3 Slutdatum [REDACTED]
<input checked="" type="checkbox"/> 2.4 Intyget gäller under hela verksamhetsperioden	
<input type="checkbox"/> 2.5 Beslutet är provisoriskt	
<input type="checkbox"/> 2.6 Förordning (EEG) nr 1408/71 är tillämplig på grundval av artikel 87.8 i förordning (EG) nr 883/2004	

(*) Artiklarna 11-16 i förordning (EG) nr 883/2004 och artikel 19 i förordning (EG) 987/2009.

(**) I Spanien, Sverige och Portugal ska intyget överlämnas till det nationella socialförsäkringsorganets regionkontor (INSS), Försäkringskassan respektive socialförsäkringsinstitutionen på bosättningsorten.

(***) Uppgift som innehavaren lämnar till institutionen om den inte redan är känd där.

Intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av

3. STATUSBEKRÄFTELSE GÄLLANDE DIN SITUATION

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Utsänd anställd | <input checked="" type="checkbox"/> 3.2 Anställd som arbetar i två eller flera länder |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Utsänd egenföretagare | <input type="checkbox"/> 3.4 Egenföretagare som arbetar i två eller flera länder |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Offentligt anställd | <input type="checkbox"/> 3.6 Kontraktanställd |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Sjöman | <input type="checkbox"/> 3.8 Arbetar som anställd och egenföretagare i olika länder |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Arbetar som offentligt anställd i ett land och som anställd/egenföretagare i ett eller flera andra länder | <input type="checkbox"/> 3.10 Undantag |

4. UPPGIFTER OM ARBETSGIVARE/EGET FÖRETAG I DET LAND VARS LAGSTIFTNING ÄR TILLÄMPLIG

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 4.1.1 Anställd | <input type="checkbox"/> 4.1.2 Verksamhet som egen företagare |
| 4.2 Arbetsgivarens/det egna företagets organisationsnummer [REDACTED] | |
| 4.3 Namn eller firmanamn [REDACTED] | |
| 4.4 Säte | |
| 4.4.1 Postadress [REDACTED] | 4.4.2 Landskod SE |
| 4.4.3 Ort [REDACTED] | 4.4.4 Postnummer [REDACTED] |

5. UPPGIFTER OM ARBETSGIVARE/EGET FÖRETAG I DEN ANDRA MEDLEMSSTATEN/DE ANDRA MEDLEMSSTATERNA

- 5.1 Namn eller firmanamn och kod/koder för det/de företag eller fartyg där du ska arbeta
[REDACTED]
- 5.2 Adress/-er eller namn på det/de fartyg där du ska verka som anställd/egenföretagare i värdlandet/-länderna
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
- 5.3 Ingen fast adress i det land/de länder där du ska verka som anställd/egenföretagare



Intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av

6. UPPGIFTER OM DEN INSTITUTION SOM UTFÅRDAR BLANKETTEN	
6.1 Namn	Försäkringskassan
6.2 Postadress	Box 1164
6.3 Ort	Visby
6.4 Postnummer	SE-621 22
6.5 Landskod	SE
6.6 Institutionens ID-nummer	12600
6.7 Faxnummer	
6.8 Telefonnummer	+46 771 524 524
6.9 E-postadress	kundtjanst@forsakringskassan.se
6.10 Datum	██████████
6.11 Underskrift	<i>[Handwritten signature]</i>
STÄMPEL	
FÖRSÄKRINGSKASSAN 1164, 621 22 VISBY SE	