

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Mgr. VÍT GEORGIÁN: ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU – ČÁST 1.

Zaměstnání malého rozsahu („dále též ZMR“) 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 pojištění (dále též „ZNP“). ZMR přitom nemá význam jen pro oblast nemocenského pojištění, ale vzhledem k úzkému navázání důchodového pojištění na nemocenské pojištění se týká i důchodové oblasti (doba důchodového pojištění).

Praxe ukazuje, že vcelku stručná právní úprava ZMR působí určité obtíže. Je tomu tak proto, že variabilita vztahů, ve kterých je vykonávána práce a ve kterých jejich účastníci dosahují započítatelného příjmu, je značná. Právní režim těchto vztahů jsou přitom povinni posuzovat sami zaměstnavatelé. V tomto a příštím čísle Národního pojištění bychom proto chtěli úpravu ZMR přiblížit a blíže rozebrat, a to se zřetelem k problematickým bodům její aplikace.

DEFINICE DŘÍVĚJŠÍ A SOUČASNÉ

Účelem ZMR je odlišit okrajové vztahy účasti na práci se zanedbatelnými příjmy, u kterých není vhodné vytvářet vazbu na veřejnoprávní sociální pojištění, od právních vztahů, u kterých je naopak založení účasti na pojištění a pojištění ochrany účelné. Kategorii okrajových pracovněprávních vztahů (a vztahů mimo pracovní právo, které se jim v rovině pojištění kladou na roveň) reflektoval už předchozí zákon úpravou tzv. příležitostného zaměstnání (ust. § 6 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců). **Příležitostné zaměstnání** bylo vymezeno buď jako „nahodilý jednorázový zaměstnání“, které netrvalo či nemělo trvat déle než 7 kalendářních dnů, anebo dále jako zaměstnání, jehož obsahem je „pracovní činnost malého rozsahu“ a v němž započítatelný příjem nedosahuje ani částky 400 Kč za kalendářní měsíc. V takovém případě se neodvádělo pojistné a zaměstnanci nevznikala účast na pojištění, a to ani v případě, pokud byl v některém kalendářním měsíci po dobu trvání takového zaměstnání zúčtován započítatelný příjem dosahující výše rozhodného příjmu. U stanoveného okruhu právních vztahů, mezi něž patřily například pracovní vztahy založené dohodami o pracovní činnosti (dále též „DPC“), se pak uplatňovala některá zvláštní pravidla. U DPC trvajících déle než 7 kalendářních dnů platilo, že byli-li zaměstnanci v některém kalendářním měsíci zúčtován příjem dosahující výše rozhodného příjmu, vznikla v tomto měsíci účast na pojištění.^[1] Definice zaměstnání malého rozsahu obsažená v ustanovení § 7 současného zákona o nemocenském pojištění navazuje na poslední uvedené pojetí.

Zaměstnáním je podle zákonné definice ZNP činnost provozovaná taxativně vyjmenovanými kategoriemi osob [„zaměstnanci“ - § 5 písm. a) ZNP], u kterých zákon za splnění stanovených podmínek (§ 6 odst. 1 ZNP) zakládá účast na nemocenském pojištění. Podmínkami účasti na pojištění jsou:

- trvalý výkon činnosti na území ČR (s určitou okrajovou modifikací zakládající účast na pojištění i při práci mimo území ČR),
- minimální doba trvání činnosti (15 kalendářních dnů) a
- skutečnost, že sjednaná částka započítatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc dosahuje alespoň částky rozhodného příjmu.

Takto definované zaměstnání vykonávají nejen zaměstnanci v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce, ale též například i zastupitelé krajů a obcí či společnosti a jednatelé s.r.o. anebo členové kolektivních orgánů právnických osob. Je patrné, že zákon č. 187/2006 Sb. užívá pojmu zaměstnání jinak, než jak se ho používá v kontextu předpisů upravujících oblast zaměstnanosti a pracovního práva. **Zaměstnání malého rozsahu** je pak v § 7 odst. 1 ZNP definováno jako zaměstnání vykonávané za výše uvedených podmínek s výjimkou podmínky, že sjednaný příjem dosahuje výše příjmu rozhodného pro účast na pojištění. Sjednaný příjem nedosahuje výše rozhodného příjmu v případě, že byl sjednán v nižší částce, anebo v případě, že sjednaný nebyl vůbec. Dojde-li v případě ZMR k tomu, že do kalendářního měsíce je zúčtován příjem dosahující alespoň výše rozhodného příjmu, je v takovém měsíci zaměstnanec účasten pojištění (§ 7 odst. 2 ZNP). Dochází-li k této situaci za dobu trvání ZMR poprvé, je zaměstnavatel (subjekt, o kterém zákon prohlašuje, že plní povinnosti zaměstnavatele) povinen zaměstnance přihlásit k účasti na pojištění.

POJMY SJEDNANÝ A ROZHODNÝ PŘÍJEM

Spojení „sjednaný příjem“ nebylo zvoleno příliš šťastně, avšak nepanují pochybnosti, že je zde na místě rozšiřující výklad. **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 jednotek apod.). Ve vztahu k ZMR mají značný význam případy, kdy pro účely účasti na pojištění máme za to, že příjem sjednaný nebyl (podrobněji se této problematice budeme věnovat v druhé části). Výše **rozhodného příjmu**, upravená v § 6 odst. 5 ZNP, dosahuje od 1. ledna 2012 částky 2 500 Kč. Částka 2 000 Kč, v účinném znění zákona o nemocenském pojištění nadále uváděná, je zavádějící; v závěru loňského roku bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno nařízení vlády č. 410/2011 Sb. ustanovující, že částka rozhodného příjmu činí od 1. ledna 2012 2 500 Kč.^[2]

Uvedená částka rozhodného příjmu se uplatní u všech výše uvedených kategorií zaměstnání s jedinou výjimkou, a tou je zaměstnání založené **dohodou o provedení práce** (dále též „DPP“). Tento typ zaměstnání do 31. prosince 2011 nezakládal účast na pojištění vůbec a i po jeho vtažení do pojištění po tomto datu u něho zůstává zachován zvláštní režim motivovaný snahou ponechat zaměstnavatelům možnost uzavírat flexibilní pracovní vztahy bez administrativní a finanční zátěže (náhrada mzdy) spojené s účastí na pojištění. Hranicí rozhodného příjmu je u DPP částka 10 000 Kč s tím, že částka právě ve výši 10 000 Kč ještě účast na pojištění nezaloží (naopak dosažení rozhodného příjmu ve výši 2 500 Kč u jiného typu zaměstnání účast na pojištění zakládá). Ze systematického hlediska se u DPP s příjmem pod hranicí rozhodného příjmu (anebo nesjednaným vůbec) nejedná o zaměstnání malého rozsahu, neboť úprava pojištění při zaměstnání založeného DPP je vyčleněna do zvláštního ustanovení § 7a ZNP. Nicméně stěžejní pravidlo ZMR týkající se vzniku účasti na pojištění v měsíci, do kterého byl zúčtován příjem přesahující rozhodný příjem, se uplatní i zde (takže bude-li v DPP běžně poskytována odměna ve výši 8 000 Kč a do některého měsíce bude zúčtována částka 12 000 Kč, vznikne v tomto jednotlivém měsíci účast na pojištění). Okolnost, jaký příjem byl v DPP sjednán, je z hlediska vzniku účasti na pojištění bez významu (a proto bude-li v DPP sjednán příjem nad 10 000 Kč, ale každý měsíc bude jako odměna poskytována částka maximálně 10 000 Kč, pojištění u daného pracovníka vůbec nevznikne).

OMEZENÍ PLYNOUCÍ ZE ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU

Ve všech zmíněných případech vede účast na nemocenském pojištění založená podle ZNP k současnému založení účasti na důchodovém pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a to včetně navazujících povinností zaměstnavatelů. V rovině nemocenského pojištění jsou však v případě účasti na pojištění v rámci ZMR oproti „běžnému“ nemocenskému pojištění dána určitá omezení, která někdy mohou zaměstnance nepřijemně zaskočit. Je **vyločen nárok na ošetřovné** [§ 39 odst. 5 písm. g) ZNP], ze ZMR **neplyne ochranná lhůta** [§ 15 odst. 4 písm. d) ZNP]. Do rozhodného období zjišťovaného pro účely stanovení započítatelného příjmu pro výpočet dávky se podle § 19 odst. 1 písm. a) ZNP zahrnují i kalendářní měsíce, ve kterých zaměstnání účast na pojištění nezaložilo.

Dojde-li ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti (dále též „DPN“) třeba v první den po skončení kalendářního měsíce, v němž byla založena účast na pojištění, a tato DPN v dalším kalendářním měsíci nepokračuje, je vyloučen nejen vznik nároku na nemocenskou od 22. kalendářního dne^[3] trvání této DPN, ale též nárok na náhradu mzdy podle § 192 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, neboť ten je splněním podmínek pro vznik nároku na nemocenskou podmíněn.

Autor článku pracuje v odboru nemocenského pojištění zaměstnanců ČSSZ.

^[1] Účast na pojištění byla u DPČ ovšem dána i v případě, pokud zaměstnanec nedosáhl příjmu 400 Kč jen proto, že nastaly některé okolnosti, např. že trvala DPN.

^[2] Další zvýšení rozhodného příjmu budou podle novelizovaného znění § 6 odst. 5 ZNP vyhlášována sdělením MPSV; forma nařízení byla poplatná dřívějšímu znění ZNP.

^[3] Účinná právní úprava ZNP nadále předpokládá vznik nároku na výplatu nemocenského až od 22. kalendářního dne trvání DPN jen do data 31. prosince 2013 - § 23 ZNP.