

> Převod a následné provozování lékařské praxe (část 7.)

V okamžiku zahájení poskytování zdravotních služeb prostřednictvím právnické osoby (s.r.o.), lépe však v dostatečném časovém předstihu, je nutné vyřešit, zda právní úprava vyžaduje nutně existenci pracovněprávního vztahu mezi jednatelem (lékařem) a předmětnou s.r.o., případně zda jednatel s odbornou způsobilostí lékaře může poskytovat zdravotní služby již z titulu jednatelství či z titulu společníka v dané s.r.o.

Další řádky jsou pokusem o odpověď. Především:

> Zdravotnické předpisy samy o sobě nelimitují výkon zdravotnických povolání toliko na výkon závislé práce.

> Pracovní právo nijak nebrání tomu, aby jednatelé či společníci „pracovali“ pro s.r.o., aniž by k tomu nutně potřebovali mít uzavřenu pracovní smlouvu znějící na druh práce „lékař“ apod.

> Definice závislé práce uvedená v § 2 odst. 1 zák. práce uvádí, že pojmovým znakem závislé práce jsou:

- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance,
- práce je konána jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Z těchto čtyř povinných pojmových znaků by v případě činnosti lékařů, kteří jsou současně jednatelem či společníky s.r.o., s největší pravděpodobností nebyl splněn minimálně pojmový znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a činnosti podle pokynů zaměstnavatele. Dotyční lékaři se rozhodují sami, nepodléhají podřízenosti vedoucího zaměstnance, nepodléhají ani jeho pokynům, tudíž nejde o závislou práci v právním slova smyslu.

Pro náš případ, kdy řešíme s r.o. s jedním lékařem a jednou zdravotní sestrou, lze z výše uvedeného dovodit právní závěr, že lékař odborně způsobilý (např. praktický lékař pro dospělé či děti a dorost) může vykonávat práci lékaře v obchodní společnosti, ve které působí jako jednatel či jako společník, již z titulu tohoto jednatelství či účastenství coby společník (bez nutnosti pracovněprávního vztahu). Nyní je třeba posoudit, jaký má toto zjištění praktický význam.

Zajímavé může být např. pro lékaře, který již pobírá starobní důchod. Na něj se totiž nevztahuje minimální vyměřovací základ pro platby sociálního a zdravotního pojištění. Zjištění může být rovněž zajímavé pro lékaře, který je zaměstnán např. v nemocnici a současně provozuje prostřednictvím s.r.o. vlastní lékařskou praxi. To však není námi sledovaný případ. Pro lékaře v produktivním věku, který se musí své lékařské praxi plně věnovat, má výše uvedené zjištění v podstatě nulovou hodnotu a to minimálně z ohledem na problematiku sociálního a zdravotního pojištění.

Otázkou tedy v našem případě není, zda se nechat zaměstnat ve svém s.r.o. či nikoliv, ale jakou optimální výši platu si stanovit.

Dle ustanovení § 111 zákoníku práce nesmí být mzda zaměstnance nižší než tzv. minimální mzda. Minimální mzda je charakterizována jako absolutně nejnižší cena práce bez ohledu na její složitost, druh a kvalitu. Je to nejnižší částka, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout. Výše minimální mzdy se vztahuje k 40hodinové týdenní pracovní době a od 1. 1. 2016 činí 9 900 Kč za měsíc (58,70 Kč za hodinu). Pokud má zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu, pak se sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.

Vedle minimální mzdy platí rovněž tzv. nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb. a jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.

Délka odborné praxe nemá na výši minimální mzdy ani zaručené mzdy žádný vliv. Pokud by mzda zaměstnance nedosáhla příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je povinností zaměstnavatele poskytnout doplatek ke mzdě ve výši vyčísleného rozdílu.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, takto:

| Skupina prací | Kč/hod | Kč/měsíc |
|---------------|--------|----------|
| 1. | 58,70 | 9 900 |
| 2. | 64,80 | 10 900 |
| 3. | 71,60 | 12 100 |
| 4. | 79,00 | 13 300 |
| 5. | 87,20 | 14 700 |
| 6. | 96,30 | 16 200 |
| 7. | 106,30 | 17 900 |
| 8. | 117,40 | 19 800 |

V případě, že je zaměstnanec poživatelé invalidního důchodu, platí snížené hodnoty minimální i zaručené mzdy:

| Skupina prací | Kč/hod | Kč/měsíc |
|---------------|--------|----------|
| 1. | 55,10 | 9 300 |
| 2. | 60,90 | 10 300 |
| 3. | 67,20 | 11 300 |
| 4. | 74,20 | 12 500 |
| 5. | 81,90 | 13 800 |
| 6. | 90,50 | 15 300 |
| 7. | 99,90 | 16 800 |
| 8. | 110,30 | 18 600 |

Příklady prací ve skupinách podle oborů – Zdravotnictví:

2. skupina – vykonávání povolání sanitáře.

3. skupina – vykonávání povolání ošetřovatele, zubní instrumentářky nebo dezinfektora.

4. skupina – vykonávání povolání zdravotnického laboratorního nebo nutričního asistenta nebo asistenta zubního technika, ortoticko-protetického technika nebo ochrany veřejného zdraví. Vykonávání povolání všeobecné sestry, porodní asistentky, nutričního terapeuta, zdravotnického záchranáře, optometristy, ortoptisty, ortotika-protetika, ergoterapeuta, fyzioterapeuta, asistenta ochrany veřejného zdraví, zdravotního laboranta, biomedicínského technika, radiologického asistenta, radiologického technika, farmaceutického asistenta nebo zubního technika pod odborným dohledem.

5. skupina – vykonávání povolání všeobecné sestry, porodní asistentky, nutričního terapeuta, zdravotnického záchranáře, optometristy, ortoptisty, ortotika-protetika, ergoterapeuta, fyzioterapeuta, asistenta ochrany veřejného zdraví, zdravotního laboranta, biomedicínského technika, radiologického asistenta, radiologického technika, farmaceutického asistenta nebo zubního technika bez odborného dohledu.

6. skupina – samostatné vykonávání povolání psychologa ve zdravotnictví, koncepční, metodické a zvláště náročné specializované činnosti v povolání fyzioterapeuta, povolání odborného pracovníka v ochraně veřejného zdraví, biomedicínského inženýra, odborného pracovníka v laboratorních metodách a v přípravě léčivých přípravků nebo radiologického fyzika.

7. skupina – vykonávání povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, klinického psychologa nebo klinického logopeda.

Z uvedeného vyplývá, že minimální úroveň zaručené mzdy u lékaře je 17 900 Kč.

V dalším budeme uvažovat s hrubou měsíční mzdou lékaře 20 000 Kč.

Hrubá mzda 20 000 Kč

zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 %, tj. 900 Kč

sociální pojištění zaměstnanec 6,5 %, tj. 1 300 Kč

pojistné hrazené zaměstnavatelem 34 %, tj. 6 800 Kč

základ daně 20 000 + 6 800 = 26 800 Kč

daň 15 %, tj. 4 020 Kč.

sleva na dani 2 070 Kč

konečná daň (záloha) 1 950 Kč

Čistá mzda je 20 000 – 900 – 1300 – 1950 = 15 850 Kč.

V tomto případě tedy lékař jako „zaměstnavatel“ vydá tedy 26 800 Kč a zůstane mu jako zaměstnanci 15 850 Kč,

tj. cca 59 %.

V případě zdanění zisku 26 800 Kč

daň 19 %, tj. 5 092 Kč

podíl na zisku 26 800 - 5092 = 21 708 Kč

srážková daň 15 % z 21 708, tj. 3 256 Kč

čistá částka 21 708 - 3256 = 18 452 Kč,

tj. cca 69 %.

Úspora představuje cca 10 %. V absolutní částce měsíčně 2 602 Kč, ročně o 31 224 Kč oproti situaci, kdy by si lékař stanovil hrubou měsíční mzdu ve dvojnásobné výši, tedy v částce 40 000 Kč. Je tedy nade vše pochybnost zřejmé, že z čistě ekonomického pohledu je výhodné stanovení pouze takové hrubé mzdy, která postačí na běžné výdaje a zbytek finančních prostředků odčerpat po skončení zdaňovacího období formou podílu na zisku.

Je však nutné řešit nejen zaměstnání lékaře-jednatele a společníka, ale případně i dalšího lékaře zaměstnávaného např. na částečný pracovní úvazek nebo na zástup a zdravotní sestry.

V případě pracovněprávního vztahu se výše odměny stanovuje dohodou obou smluvních stran (zaměstnavatele a zaměstnance). Při dlouhodobějším zastupování bývá zpravidla pracovněprávní vztah řešen dohodou o pracovní činnosti, při krátkodobém zastupování dohodou o provedení práce.

Dalším okruhem otázek jsou tzv. zaměstnanecké benefity, tedy nepeněžní, případně peněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci.

Než se však budeme zabývat daňovými dopady v případech, které lze předpokládat u klasického poskytovatele zdravotních služeb – právnické osoby (jeden lékař, jedna zdravotní sestra), považuji za vhodné upozornit na následující skutečnost, s kterou se poměrně často setkáváme.

Poplatník nezřídkou konzultuje „správný daňový postup“ přímo se správcem daně, domnívaje se, že se takto nejspíše vyhne případným budoucím problémům.

K tomu si dovoluji malý příklad, který vychází ze skutečnosti.

U společnosti MUDr. A. s.r.o. probíhá daňová kontrola k dani z příjmů právnických osob. Výsledkem kontroly je mj. i vyloučení nákladů, jejichž uplatnění jako daňově uznatelné konzultoval jednatel společnosti MUDr. A. v příslušném zdaňovacím období s paní Novotnou, pracovníci správce daně. Ta však již na finančním úřadě nepracuje.

Ve spisu společnosti MUDr. A. s.r.o se podle vyjádření finančního úřadu nenalézá žádný protokol ani úřední záznam o poskytnutém stanovisku.

Vysvětlení a závěry k uvedenému případu:

- poučovací povinnost ohledně toho, co a jak se zdaňuje, správce daně nemá,
- pokud se jedná o poučení poskytnuté pí Novotnou nad rámec její zákonné povinnosti, nemá oporu ve spisu, a jedná se tedy o neprokázané tvrzení,
- ovšem ani v případě jeho potvrzení by to nemělo žádný vliv na doměření daně,
- daňový subjekt se totiž nemůže zbavit své zákonné daňové povinnosti ani v případě, že mu kdokoliv poskytl nesprávné poučení,
- pokud by nesprávné poučení poskytl daňový poradce, možné řešení je náhrada škody,
- škodou ovšem není doměřená daň, ale pouze její příslušenství (penále, úrok z prodlení).

Pro úplnost je třeba uvést, že existují případy, kdy správce daně na základě žádosti daňového subjektu vydá za správný poplatek 10 000 Kč rozhodnutí o závazném posouzení, které je závazné po stanovenou dobu vůči všem správcům daně.

Jedná se o:

- závazné posouzení způsobu rozdělení výdajů (nákladů), které nelze přiřadit pouze ke zdanitelným příjmům,
- závazné posouzení poměru výdajů (nákladů) spojených s provozem nemovitosti používané zčásti k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti anebo k pronájmu a zčásti k soukromým účelům, které lze uplatnit jako výdaj (náklad) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Vybrané benefity

Nyní již k jednotlivým vybraným benefitům a jejich případným daňovým dopadům na straně zaměstnance a zaměstnavatele:

| Plnění zaměstnavatele | 1* | 2* | 3* |
|--|-----|-----|-----|
| Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu | Ano | Ano | Ano |
| Náhrady cestovních výdajů do limitu | Ne | Ne | Ano |
| Náhrady cestovních výdajů nad limit | Ano | Ano | Ano |
| Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele - nepeněžní plnění | Ne | Ne | Ano |
| Rekvalifikace zaměstnanců nepeněžní plnění | Ne | Ne | Ano |
| Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele - nepeněžní plnění poskytnuté ze zisku po zdanění | Ne | Ne | Ne |
| Odborný rozvoj zaměstnanců - peněžní plnění | Ano | Ano | Ano |
| Poskytování stravenek jako nepeněžní plnění do limitu | Ne | Ne | Ano |
| Poskytování stravenek jako nepeněžní plnění nad limit | Ne | Ne | Ne |
| Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných ze zisku po zdanění | Ne | Ne | Ne |
| Poskytování nealkoholických nápojů - peněžní plnění | Ano | Ano | Ano |
| Nepeněžní příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč poskytnutý ze zisku po zdanění | Ne | Ne | Ne |
| Nepeněžní příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč | Ano | Ano | Ano |
| Peněžní příspěvek na rekreaci | Ano | Ano | Ne |
| Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití poskytnutý ze zisku po zdanění | Ne | Ne | Ne |
| Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití | Ano | Ano | Ano |
| Nepeněžní příspěvek na úkony hrazené zaměstnancem ve zdravotnickém zařízení poskytnutý ze zisku po zdanění | Ne | Ne | Ne |
| Peněžní příspěvek na úkony hrazené zaměstnancem ve zdravotnickém zařízení | Ano | Ano | Ano |
| Nepeněžní dary do výše 2 000 Kč ročně poskytnuté ze zisku po zdanění | Ne | Ne | Ne |
| Nepeněžní dary nad 2 000 Kč ročně | Ano | Ano | Ne |
| Peněžní dary ze zisku po zdanění | Ano | Ano | Ne |
| Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění do 24 000 Kč ročně | Ne | Ne | Ano |
| Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění nad 24 000 Kč ročně | Ano | Ano | Ano |

1* Zdanění u zaměstnance ANO/NE.

2* Vstupuje do vyměřovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění ANO/NE.

3* Jedná se o daňový výdaj u zaměstnavatele ANO/NE.

Poznámka

Režim daňového řešení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele vychází především z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Podle tohoto ustanovení daňově uznatelnými jsou výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

Nyní ještě poněkud podrobněji k příspěvkům na „kulturu, sport a rekreaci“.

U zaměstnance vždy záleží, zda se jedná o nepeněžní či peněžní plnění.

Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se vztahuje u zaměstnance výhradně na nepeněžní plnění zaměstnavatele. Tedy o případ, kdy zaměstnavatel sám uhradí příslušné výdaje a zaměstnanci předá poukazy, vstupenky nebo permanentky.

Přítom další podmínkou pro osvobození tohoto plnění zaměstnanci od daně z příjmů ze závislé činnosti je, že toto nepeněžní plnění je poskytováno zaměstnavatelem ze zisku po jeho zdanění.

Může se jednat například o:

- zakoupení vstupenek na kulturní pořady,
- zakoupení permanentek do sportovních zařízení, jako jsou bazény, fitness centra, posilovny apod.,
- zakoupení permanentek do divadla,
- zakoupení vstupenek na sportovní akce,
- úhrada tuzemské a zahraniční rekreace zaměstnance cestovní kanceláři,
- poskytnutí poukázek na nákup zdravotnického zboží (vitaminy).

Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Pokud nepeněžní plnění nesplní podmínku pro osvobození od daně z příjmů, bude nepeněžní příjem zaměstnance zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se nevztahuje na peněžní plnění vyplacené zaměstnavatelem přímo zaměstnanci. Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek na rekreaci nebo uhradí předložené vstupenky na sportovní akce, bude se jednat vždy o zdanitelný příjem na straně zaměstnance.

Tento příjem vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Stejně jako u zaměstnance i u zaměstnavatele záleží, zda se jedná o nepeněžní či peněžní plnění. Nepeněžní plnění bude daňově uznatelným nákladem, peněžní plnění bude nákladem daňově uznatelným za předpokladu, že půjde o práva zaměstnance vyplývající z vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Ovšem v tomto případě, se bude jednat u zaměstnance o zdanitelný příjem, jak již bylo uvedeno.

Příklad 1

Společnost MUDr. A s.r.o. zakoupila permanentku do sauny a poskytla ji svému zaměstnanci.

Na straně zaměstnance bude poskytnuté nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů.

U zaměstnavatele nepůjde o daňově uznatelný náklad, částku bude nutno uhradit ze zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj.

Příklad 2

Společnost MUDr. A s.r.o. podle vnitřního předpisu poskytuje peněžní příspěvek zaměstnancům ve výši 2000 Kč na nákup vitaminů a dalších zdravotnických produktů. Protože se jedná o peněžní plnění, půjde na straně zaměstnance o zdanitelný příjem v plné výši 2000 Kč, a to v měsíci jeho vyplacení, který se zahrne do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel zahrne peněžní plnění poskytnuté zaměstnanci do daňově uznatelných nákladů.

Povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem z peněžního příjmu zaměstnance 2000 Kč lze uplatnit jako daňový náklad.

Příklad 3

Společnost MUDr. A s.r.o. poskytne nepeněžní příspěvek zaměstnanci ve výši 20 000 Kč formou zakoupení zájezdu v cestovní kanceláři. Částka je poskytnuta ze zisku po zdanění. U zaměstnance bude částka nepeněžního plnění 20 000 Kč osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Obdobných příkladů by se kombinací podmínek dalo sestavit poměrně mnoho. Účelem však nebyl vyčerpávající přehled, ale pouze ukázka daňového posuzování vybraných zaměstnaneckých benefitů. I tak je z tohoto jednoduchého a zjednodušeného přehledu zřejmé, že ne vždy se jedná o snadnou a jednoduchou záležitost.

*Ing. František Elis,
daňový poradce 0056*

Společnost Elis a Elis, s. r. o.

nabízí zpracování ocenění
lékařských praxí fyzických
i právnických osob
všech odborností

tel.: 602 437 166,
e-mail: poradce@mybox.cz
www.elis-dane.cz

**Písemná právní,
daňová a administrativní
poradna pro předplatitele
časopisu Informace
pro lékařské praxe
v roce 2016**

ZDARMA!

> Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy

Výše mzdy, kterou může zaměstnavatel stanovit nebo dohodnout se zaměstnancem (nejde-li o plat ve státních nebo příspěvkových organizacích, ve kterých se režim odměňování zaměstnanců řídí platovými poměry), není zcela libovolná.

Zaměstnavatel se nemůže se zaměstnancem dohodnout na jakékoliv výši mzdy a musí respektovat v souladu se zákoníkem práce nařízení vlády o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy a vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Toto stanoví na základě zmocnění zákoníkem práce nařiz. vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Je třeba upozornit na skutečnost, že v současné době se zaručená úroveň nejnižší mzdy, jakož i minimální mzda, poměrně často mění, přičemž k rozhodnutí o této změně postačí nařízení vlády, aniž je přijímán samostatný zákon nebo novela zákona.

Výše mzdy není povinnou součástí pracovní smlouvy. Mzda může, ale nemusí být v pracovní smlouvě uvedena.

Pro zaměstnavatele je pochopitelně výhodnější, pokud mzdu stanoví jednostranným právním úkonem, tedy svým vlastním rozhodnutím, které je oprávněn kdykoli i bez souhlasu zaměstnance změnit.

Zaměstnavatelům tedy lze poradit, aby neuváděli výši mzdy v pracovní smlouvě, ani v žádném jiném aktu, který spolupodpisuje zaměstnanec tak, aby nešlo o dohodu o výši mzdy, ale o jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele o výši mzdy, které zpravidla zaměstnavatel označuje jako „mzdový výměr“.

Mzdový výměr by neměl být součástí ani přílohou pracovní smlouvy, měl by být podepsán pouze zaměstnavatelem a zaměstnanec by s ním měl být pouze seznámen. Zaměstnavatel je tedy oprávněn jednostranně určit výši mzdy zaměstnanci mzdovým výměrem a mzda nemusí být součástí pracovní smlouvy. Pokud však zaměstnavatel rozhodne, že smlouva bude uvedena přímo v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě se zaměstnancem, nebo v kterémkoliv jiném aktu podepsaném zaměstnavatelem i zaměstnancem, pak půjde o dvoustranný právní akt a jakákoliv změna musí být odsouhlasena oběma stranami – zaměstnavatelem i zaměstnancem. Naproti tomu pokud by se například významně zhoršily pracovní výsledky zaměstnance, mohl by i bez dohody s ním zaměstnavatel snížit jeho mzdu novým mzdovým výměrem, který však musí respektovat nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé kategorie pracovníků, podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, které jsou zařazeny do osmi skupin.

Pokud by byla výše mzdy uvedena v pracovní smlouvě, mzdový výměr by byl přílohou pracovní smlouvy, nebo byl uzavřen formou dohody se zaměstnancem, pak by zaměstnavatel mohl změnit zaměstnanci výši mzdy jen s jeho písemným souhlasem, protože by šlo o dvoustranný právní akt.

Pokud soukromý lékař založil například společnost s ručením omezením a bude v této společnosti sám zaměstnán, může pro něho být ekonomicky výhodnější stanovit si co nejnižší mzdu za svou práci. Tuto mzdu si však nemůže stanovit zcela libovolně a i v daném případě musí respektovat nařiz. vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy.

V současné době atestovaný lékař se specializovanou způsobilostí nebo klinický psycholog musí být zařazen nejméně v sedmé skupině prací a musí pobírat nejnižší hodinovou mzdu 106,30 Kč, tj. mzdu ve výši 17 900 Kč měsíčně.

Plně kvalifikovaná zdravotní sestra a fyzioterapeut jsou zařazeni v páté skupině prací a musí pobírat nejméně 87,20 Kč za hodinu a měsíčně 14 700 Kč. Psycholog ve zdravotnictví, který není dosud klinickým psychologem, je zařazen v šesté skupině a musí pobírat nejméně 96,30 Kč za hodinu, tj. 16 200 Kč měsíčně. Administrativní pracovník, ošetřovatelka nebo instrumentářka jsou zařazeni ve druhé skupině prací a musí pobírat nejméně hodinovou mzdu 64,80 Kč, tj. 10 900 Kč měsíčně.

Pokud by zaměstnavatel uvedený obecně závazný právní předpis, který stanoví nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé kategorie zaměstnanců, nerespektoval, mohl by na něho zaměstnanec podat žalobu a domáhat se doplacení mzdy. Avšak i za situace, kdyby nikdo žalobu nepodal, protože lékař jako majitel společnosti s ručením omezeným nebo jiné obchodní společnosti by sám sobě stanovil nižší výši mzdy, než jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy, a neměl by tedy důvod proti takto stanovené mzdě brojit, pokud by při kontrolní činnosti, ať již finančního úřadu, orgánu sociálního zabezpečení nebo zdravotní pojišťovny, bylo zjištěno, že odměna stanovená zaměstnanci není v souladu s nařízením vlády o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy, mohl by příslušný orgán požadovat, aby včetně příslušné sankce zaměstnavatel doplatil za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění i daňové srážky, které mu měly být správně sráženy, pokud by obecně závazný právní předpis dodržen byl.

Zásahy státu do této vysloveně soukromé sféry právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou ve vyspělých právních státech obvyklé a bývá zvykem stanovit v nich právním předpisem možnou nejnižší měsíční mzdu a lze jistě stanovit i nejnižší mzdové tarify pro jednotlivé kategorie pracovníků.

V současné době je naopak zvažováno, zda pokud je činnost zaměstnavatele plně nebo z větší části hrazena z veřejného zdravotního pojištění, by neměla být provedena změna zákoníku práce a bez ohledu na to, zda jde o státní organizaci, příspěvkovou organizaci státu, kraje, města nebo akciovou společnost či společnost s ručením omezeným, vždy, je-li činnost zaměstnavatele financována z veřejného zdravotního pojištění, odměňovat zaměstnance takového zaměstnavatele v rámci režimu platu a nikoli v režimu mzdy.

Zdravotnické odbory poukazují na skutečnost, že je poměrně nesmyslné, pokud lékaři některé z nemocnic na Vysočině musí pobírat plat a jsou vázáni platovými předpisy, protože všechny nemocnice jsou zde příspěvkovými organizacemi kraje, zatímco úplně opačné je to například v Jihočeském kraji, kde všechny nemocnice, jejichž zřizovatelem je kraj, jsou akciovými společnostmi a nevztahují se na ně právní předpisy upravující plat, ale vztahují se na ně právní předpisy upravující mzdu.

Naproti tomu by patrně nemuselo být výhodné pro soukromé zaměstnavatele ve zdravotnictví, ať již soukromé lékaře zaměstnávající zdravotní sestry, instrumentářky, porodní asistentky nebo jiné zaměstnance, nebo zaměstnávající „sami sebe“ v rámci obchodní společnosti, např. s.r.o., aby museli přiznat odměnu za práci ve výši stanovené platovými právními předpisy, které jsou podstatně vyšší než mzdové právní předpisy.

Zatím ovšem platí, že v soukromé sféře, nejde-li o příspěvkové organizace státu, kraje nebo obce nebo nejde-li o jiné zaměstnance ve státních orgánech nebo organizacích, jsou zaměstnavatelé vázáni pouze mzdovými právními předpisy se zaručenými minimálními tarify mzdy pro jednotlivé kategorie pracovníků.

*JUDr. Jan Mach,
advokát převážně zaměřený
na problematiku zdravotnictví*

> Společníci a jednatelé s. r. o. a zdravotní pojištění

Pro společníky a jednatele společnosti s ručením omezeným (a komanditisty komanditní společnosti) platí ve zdravotním pojištění obecná pravidla pro účast na zdravotním pojištění. Pokud jsou těmto osobám zúčtovány příjmy zdaňované podle § 6 z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, považují se z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnance, a to bez ohledu na charakter tohoto příjmu –

- příjem za práci pro společnost na základě pracovněprávního vztahu nebo i bez něj, funkční požitků apod. Tyto osoby představují ve zdravotním pojištění zcela specifickou skupinu, kdy jednatelé a společníci s.r.o. mají jisté zvláštnosti v tom smyslu, že například:

- mohou mít sjednán pracovněprávní vztah se společností (podmínky platné u dohod jsou popsány v dalším textu),
- nemusí mít se společností tento vztah uzavřen, nicméně jim mohou být za práci vykonanou pro společnost vypláceny odměny (příjem), které zdaněním podle § 6 zákona o daních z příjmů tak z pohledu zdravotního pojištění (bez ohledu na jejich výši) zajistí v daném měsíci účast na zdravotním pojištění,
- mohou být ve zdravotním pojištění jako OSVČ s pravidelným měsíčním placením záloh podle zákona apod.

Každá z těchto variant (stejně jako registrace v kategorii osob, za které platí pojistné stát) řeší v příslušném kalendářním měsíci pojistný vztah jednatele nebo společníka s.r.o. vůči zdravotní pojišťovně, u které je tato osoba pojištěna.

§ 5 písm. a) bod 4 z. č. 48/1997 Sb., ve znění platném do 31. 12. 2007

Toto zákonné ustanovení určovalo podmínky, za kterých se pro účely zdravotního pojištění považovaly uvedené osoby za zaměstnance v pracovním poměru.

Tuto podmínku splňovali společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným (a komanditisté komanditní společnosti), jestliže nebyli v pracovněprávním vztahu k této společnosti, ale vykonávali pro ni práci, za kterou byli touto společností odměňováni.

Nutnou podmínkou byla skutečnost, že zúčtovaný příjem musel svojí výší zakládat účast na nemocenském pojištění. Touto rozhodnou částkou bylo 400 Kč.

To znamená, že byl-li společníkovi nebo jednatele s.r.o. zúčtován za rozhodné období kalendářního měsíce příjem alespoň 400 Kč, považovala se taková osoba ve zdravotním pojištění v příslušném kalendářním měsíci za zaměstnance, a to se všemi právy a povinnostmi, které z této skutečnosti vyplývaly (přihlášení této osoby u zdravotní pojišťovny jako zaměstnance, případné respektování povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu aj.).

Tyto podmínky však platily do 31. 12. 2007.