

Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zaměstnanců ze zahraničí

Česká republika je součástí Evropské unie, v níž se jako jeden z hlavních principů uplatňuje svoboda volného pohybu osob, mohou k nám proto volně přicházet zaměstnanci z ostatních evropských států. Výhodná poloha a příznivé pracovní podmínky k nám lákají také zaměstnance z mimoevropských zemí. Scénáře výkonu činnosti bývají různé: zaměstnanci pracují v České republice pro zahraniční zaměstnavatele, nebo uzavírají pracovní smlouvu s českým zaměstnavatelem. Obě varianty přitom mají různé dopady v oblasti sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

V tomto příspěvku se zaměříme na pojištění zaměstnanců, kteří vykonávají činnosti na území České republiky u české společnosti. Určíme, kdy je nutné platit pojistné do českého systému sociálního zabezpečení, a shrneme specifika pro některé skupiny zaměstnanců.

1 Evropská unie: určení správného systému

Přijímá-li česká společnost zaměstnance z Evropské unie, ostatních států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, musí nejprve posoudit pomocí evropských nařízení, zda zaměstnanec bude podléhat českému systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Příslušnými předpisy jsou od roku 2010 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízení č. 883/2004. Tato nařízení platí pro všechny členské státy EU, Norsko, Lichtenštejnsko, Island a Švýcarsko. Nestanoví pravidla pro výpočet pojistného nebo dávek, pouze koordinuje, do jakého systému bude dotčená osoba spadat, proto se jim také říká koordinační nařízení. Týkají se přitom nejen sociálního zabezpečení, jak jej známe z pohledu České republiky (např. ve smyslu „pojistného na sociální zabezpečení“, zahrnujícího pojistné na důchodové a nemocenské pojištění), ale všech dávek vyjmenovaných v Nařízení č. 883/2004. Kromě důchodového a nemocenského pojištění tak z českého pohledu ovlivňuje i zdravotní pojištění, dávky v nezaměstnanosti, rodinné dávky, náhradu mzdy v pracovní neschopnosti, pojištění zaměstnavatelů pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání atd. Jsou nadřazená českým právním předpisům a jeho hlavní princip je následující: zaměstnanci (i ostatní osoby pokryté nařízením) platí

pojistné jen do jednoho systému sociálního zabezpečení, z něhož čerpají též zdravotní péči a další dávky, např. po skončení aktivní kariéry starobní důchod. Příslušný systém je určen podle místa výkonu výdělečné činnosti, bez ohledu na to, pro jakého zaměstnavatele je práce vykonávána. Pro některé situace platí zvláštní pravidla: je-li zaměstnanec vyslán krátkodobě (na dobu nepřekračující 24 měsíců) do jiného státu, účastní se při splnění dalších podmínek stanovených koordinačním nařízením domovského systému sociálního zabezpečení. Jestliže je výdělečná činnost vykonávána ve více státech zároveň, příslušným státem je stát bydliště, je-li v něm vykonávána činnost zabírající aspoň 25 % času nebo přinášející více než 25 % odměny. Vždy je možné požádat o výjimku ze stanovených pravidel, na základě souhlasu institucí zúčastněných států; tyto výjimky jsou obvykle udělovány nejdéle na 5 let a pouze tehdy, je-li účast v jiném státě než podle koordinačních pravidel v nejlepším zájmu dotčené osoby a jejího zaměstnavatele.

1.1 Zaměstnanci české společnosti

Pokud se dotyčná osoba stane přímo zaměstnancem české společnosti nebo s ní naváže jiný přímý vztah (např. stane se jejím jednatelem, členem představenstva nebo členem dozorčí rady), je prvním krokem vždy prověření osobní situace daného zaměstnance. Společnost by si měla zjistit, kde zaměstnanec pracuje (ve kterých státech) a kde žije jeho rodina. Důležité je přitom skutečné místo výkonu činnosti a bydliště.

Příklad:

Česká společnost sídlící v Hodoníně chce přijmout jako obchodního zástupce Jana Nováka, žijícího s rodinou na Slovensku (přestože má trvalé bydliště v Brně). Část svých pracovních povinností by měl vykonávat v Hodoníně, část ze své domácí kanceláře a část na cestách po zákaznících na Moravě i na Slovensku – přibližně polovinu času stráví na Moravě a polovinu na Slovensku. Přestože bude mít pracovní poměr jen s českou společností, bude se jednat o zaměstnance vykonávajícího činnost ve více státech (Česká republika a Slovensko), s bydlištěm na Slovensku (rozhodující se skutečné bydliště, ne místo trvalého pobytu) a činností napůl mezi Českou republikou a Slovenskem, bude proto podléhat slovenskému systému.

Obdobná situace může nastat i v případě, kdy zaměstnanec pracuje pro českého zaměstnavatele v České republice, ale vedle toho pracuje ještě „občas“ pro jiné zahraniční subjekty. Zaměstnanec by proto měl českou společnost informovat i o svých dalších aktivitách.

Příklad:

U české vzdělávací agentury přednáší (na základě dohody o pracovní činnosti) renomovaný odborník z Itálie. V současné době žije v České republice, stále však jezdí na mnohé zahraniční stáže. Česká společnost musí prověřit rozsah jeho činností – pouze pokud bude činnost v České republice zabírat aspoň 25 % jeho pracovní doby, bude se účastnit v českém systému.

Určí-li koordinační pravidla jako příslušný jiný systém sociálního zabezpečení (včetně zdravotního pojištění, jak bylo uvedeno výše), musí si zaměstnavatel ověřit, jaké má podle tamějších předpisů povinnosti – registrace, výpočet a odvod pojistného atd. Vhodné je využít zkušeností „spřízněných“ zahraničních společností nebo externího poradce, protože orientace v zahraničních předpisech bývá komplikovaná. V České republice zaměstnanec vůbec nebude pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění přihlášen, protože se na něj české předpisy nevztahují. Česká společnost by si měla v osobní složce zaměstnance uložit kopii formuláře potvrzujícího účast na sociálním zabezpečení v zahraničí pro účely případné kontroly ze strany českých úřadů. Nepředložil-li zaměstnanec české společnosti platný formulář, je vhodné jeho situaci velmi podrobně prověřit pro zamezení možných nepříjemností. Při případné kontrole by se totiž zaměstnavatel vystavil riziku doměření pojistného a penalizaci pozdní platby.

Jestliže bude příslušným státem Česká republika, postupuje se podle českých právních předpisů stejně jako u „běžných“ zaměstnanců. Zaměstnanec přihlásíme pomocí běžných formulářů v zákonem daných lhůtách u zvolené zdravotní pojišťovny a u správy sociálního zabezpečení. Odvod a výpočet pojistného je taktéž stejný jako u ostatních zaměstnanců. Stejně jsou i nároky: od zdravotní pojišťovny dostanou přihlášení zaměstnanci průkaz zdravotního pojištění, na jehož základě jim bude poskytnuta zdravotní péče ve stejném rozsahu, jako kterémukoli „českému“ zaměstnanci. Pokud však zaměstnanec vycestuje mimo území České republiky, může čerpat zdravotní péči pouze v rozsahu nezbytné zdravotní péče, což může být komplikací při cestách do domovského státu. Vhodným řešením pak v těchto případech bývá požádat o vystavení formuláře S 1 potvrzujícím bydliště (pro účely sociálního zabezpečení) jak v České republice, tak v domovském státě. Pokud zdravotní pojišťovna žádosti vyhoví, má zaměstnanec právo na plnou zdravotní péči v obou zemích.

Příklad:

V české s.r.o. má působit jednatel z Německa. Trvalý pobyt má v Německu, žije tam i jeho bývalá manželka a děti. Jednatelskou činnost bude vykonávat pouze v České republice, do Německa bude jezdit jen na víkendy. V tomto případě je rozhodující, že bude zaměstnán (kam spadá podle českých předpisů i činnost jednatele pobírajícího odměnu) vykonávat jen v České republice. Česká společnost jej proto přihlásí u českých úřadů a bude za něj odvádět pojistné podle českých předpisů.

Skončí-li zaměstnanec pracovní poměr u české společnosti, uplatňuje se opět standardní postup odhlášení zaměstnance u správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny.

1.2 Vyslání pracovníci

Ne vždy ale dotyčný pracovník uzavírá pracovní poměr s českou společností. Může zde také pracovat po omezenou dobu jako zaměstnanec zahraniční společnosti, vyslaný k výkonu činnosti v České republice. Tyto osoby jsou bohužel často mimo dosah českých personalistů či mzdových účetní a povinnosti související s jejich účastí na sociálním zabezpečení jsou proto zanedbávány. Nejčastěji se jedná o zahraniční odborníky, kteří se podílejí na vedení české společnosti, předávají zkušenosti apod. Mohou být zahrnuti též do organizační struktury české společnosti. V praxi se buď řídí pokyny české společnosti, nebo poskytují služby pod vedením svého zahraničního zaměstnavatele.

I v těchto případech platí u osob pokrytých koordinačním nařízením EU základní pravidlo, tj. zaměstnanec přísluší k systému sociálního zabezpečení státu, na jehož území vykonává činnost. Vykonává-li zaměstnanec činnost výhradně na území České republiky, přísluší k českému systému sociálního zabezpečení. Pokud jeho zaměstnavatelem bude nadále zahraniční společnost, zůstávají veškeré povinnosti z pohledu registrace u českých úřadů, výpočtu a odvodu pojistného na zahraničním zaměstnavateli. V případě časově omezené činnosti bývá vhodnější vyhnout se těmto administrativním komplikacím a setrvat v dosavadním systému pojištění. U zaměstnanců ze států uplatňujících koordinační nařízení je pokračování v účasti v domovském systému jednoduché v případě vyslání kratšího než 24 měsíců nebo při souběžném výkonu činnosti zároveň v České republice i domovském státě.

Příklad:

U české a.s. má působit odborník z rakouské mateřské společnosti. Bude zde pracovat na projektu plánovaném na dobu jednoho roku. Stále bude zaměstnán rakouskou společností. Jelikož jsou splněny podmínky pro tzv. vyslání podle koordinačních nařízení, bude se účastnit sociálního zabezpečení v Rakousku. Měl by požádat tamější úřady o osvědčení A1, které tuto účast doloží, a poskytnout jej české společnosti pro případnou kontrolu ze strany českých úřadů.

Nejsou-li podmínky vyslání naplněny (například zde zaměstnanec bude působit delší dobu), může zahraniční zaměstnavatel společně se zaměstnancem požádat o udělení výjimky z českého systému zabezpečení podle článku 16 koordinačního nařízení. Důvody, proč je pro zaměstnance vhodnější setrvat v domácím systému sociálního zabezpečení během práce v České republice, mohou být různé, např. věk blízký odchodu do starobního důchodu, zdravotní omezení atd. Zatímco v případě vyslání je pokračování domovské účasti automatické a příslušná instituce sociálního zabezpečení pouze potvrdí danou situaci pomocí formuláře A1, při žádosti o udělení výjimky podle článku 16 je nutné čekat na vyjádření institucí obou (či dokonce více států) a není jisté, zda budou souhlasit. Navíc se jedná o velmi časově náročný proces, po jehož dobu by mělo být ideálně pojistné placeno v obou státech: jak v České republice (jako ve státě příslušném podle základního pravidla výkonu činnosti), tak v domovském státě (kde pracovník žádá o pokračování účasti). Žádost by proto měl zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem podat u příslušné zahraniční instituce v dostatečném předstihu, aby se předešlo nejasnostem ohledně odvodu pojistného při delším vyřizování žádosti. Zároveň si musí připravit pádné argumenty podporující jeho záměr, protože na udělení výjimky není právní nárok a úřady posuzují každou situaci individuálně. Je také nutné věnovat patřičnou pozornost zodpovězení doplňujících otázek kladených českými úřady pomocí tzv. došetřujícího dopisu, adresovanému české společnosti. Teprve po kladném vyjádření lze požádat o vrácení českého pojistného, bylo-li hrazeno, v opačném případě o vrácení pojištění domovského.

2 Zaměstnanci ze států pokrytých mezinárodní smlouvou

Naprosto odlišný je přístup k zaměstnancům z jiných států. Jedná-li se o osobu pocházející ze státu, s nímž má Česká republika uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení (nově například od 1. září 2014 s Indií nebo od 1. listopadu 2014 s Ruskem), uplatní se pravidla uvedená v dané smlouvě, a to buď pouze na občany smluvních států, nebo na všechny osoby, které se účastní tamějšího systému sociálního zabezpečení (podle znění konkrétního smlouvy). Smlouvy zpravidla obsahují ustanovení o vyslání a možnost udělení výjimky obdobné koordinačním pravidlům EU, jejich obsah je však v každé smlouvě jiný; ke každému případu a zemi je proto nutné přistupovat individuálně. Nezbytnou pozornost musíme věnovat také rozsahu smlouvy. Zatímco některé smlouvy pokrývají celý systém sociálního zabezpečení, některé se vztahují pouze na oblast důchodového pojištění; zdravotní pojištění se pak řídí čistě domácími pravidly.

Zjednodušeně lze říci, že zaměstnanci přijatí do pracovního poměru v české společnosti, kteří pracují jen v České republice, podléhají obecně českému systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Česká společnost s nimi pak zachází stejně jako s „běžnými“ zaměstnanci. Jsou-li však vyslání svým zahraničním zaměstnavatelem, mohou být nadále pojištěni ve svém domovském státě – záleží na znění dané mezinárodní smlouvy.

Pozor si musíme dát také u osob, které pracovaly před zahájením činnosti v České republice v některém z výše uvedených států uplatňujících koordinační pravidla. Pro ně totiž platí úplně stejná pravidla určená koordinačními nařízeními jako pro evropské občany, jak je popsáno výše.

3 Zaměstnanci z ostatních států

Uzavře-li s českou společností pracovněprávní vztah zaměstnanec ze státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, ani se na něj nepoužijí evropská koordinační nařízení (např. z Brazílie), postupujeme stejně jako v případě běžných zaměstnanců. Odlišnosti však nastanou u zaměstnanců zahraničních společností, pracujících u české společnosti. Pokud zaměstnanci ze zahraničí poskytují české společnosti služby jménem svého zahraničního zaměstnavatele, nespádají povinně do českého sociálního zabezpečení, pouze se mohou dobrovolně účastnit českého nemocenského a důchodového pojištění. Zaměstnanec se sám přihlásí pod svým jménem, stanoví si vyměřovací základ a odvádí pojistné. Dobrovolná účast se přitom týká pouze nemocenského a důchodového pojištění, nikoliv zdravotního pojištění. Toho se mohou účastnit pouze zaměstnanci, nebo osoby s trvalým pobytem v České republice. Zahraniční zaměstnanec, který zde pracuje pro svého zahraničního zaměstnavatele, se tak českého veřejného zdravotního pojištění (ani dobrovolně) účastnit nemůže.

Specifickou skupinou jsou tzv. „smluvní zaměstnanci“. Jedná se o zaměstnance zahraničního zaměstnavatele z bezesmluvního státu, kteří působí u české společnosti, pod jejími pokyny a vedením, tj. v režimu tzv. mezinárodního pronájmu pracovní síly. Ačkoliv je zaměstnanec také ze zahraničí, od výše popsaného „zahraničního“ zaměstnance (poskytujícího služby) se liší tím, že pracuje pod vedením české společnosti. V tomto případě (na rozdíl od zaměstnavatelů z EU) přecházejí povinnosti odvodu pojistného na sociální zabezpečení na českou společnost, ačkoliv není právním zaměstnavatelem těchto zaměstnanců. Stává se totiž podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, tzv. „smluvním zaměstnavatelem“. Musí přihlásit zaměstnance k českému důchodovému a nemocenskému pojištění od prvního dne jejich činnosti na území České republiky, vypočítávat a odvádět pojistné z příjmu zúčtovaného zahraničním (právním) zaměstnavatelem. Zaměstnanec se povinně účastní také českého veřejného zdravotního pojištění, přičemž pojistné na zdravotní pojištění odvádí také česká společnost. Od postupu u českých zaměstnanců se liší četnost odvodu pojistného: vypočítává a odvádí se tehdy, kdy česká společnost obdrží fakturu od zahraničního zaměstnavatele (za přidělení zaměstnanců) nebo zaměstnancům poskytne peněžní nebo nepeněžní plnění (např. v podobě služebního automobilu pro pracovní a soukromé účely).

4 Praktická doporučení

Jak se tedy vyvarovat pochybením a nejistotě při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí? Prvním krokem je určení příslušnosti k systému sociálního zabezpečení hned na začátku pracovního vztahu. Není-li k dispozici formulář A1 nebo jiný formulář dle mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení, které by prokazovaly účast v jiném systému sociálního zabezpečení, postupuje zaměstnavatel stejně jako v případě „běžných“ zaměstnanců: zaměstnance přihlásí u českých úřadů, vypočítá a odvádí pojistné. Pokud zaměstnanec předloží platný formulář prokazující příslušnost k jinému systému, musí se zaměstnavatel seznámit se svými povinnostmi dle zahraničních právních předpisů. Zaměstnance v České republice nepřihlašuje a neodvádí za něj české pojistné.

Nepostupuje-li zaměstnavatel správně a odvádí pojistné v České republice, přestože by mělo být odvedeno do jiného systému, posoudí české úřady při zjištění této skutečnosti příslušné platby jako přeplatek na pojistném. Na žádost zaměstnavatele takto nesprávně odvedené pojistné zaměstnavatele i zaměstnance vrátí, a to až 10 let zpětně. Často je však celý proces administrativně náročný a spojený s mimořádnou kontrolou ze strany úřadů.

Pokud zaměstnavatel pojistné v České republice pojistné neodvádí, ačkoliv tuto povinnost měl, doměří příslušné úřady pojistné až 10 let zpětně. Za nesplnění registrační a oznamovací povinnosti může být uložena pokuta, za pozdní odvod pojistného penále. V odůvodněných případech (např. nejasnostech ohledně určení příslušnosti k systému sociálního zabezpečení) mohou úřady na žádost pojistné aspoň částečně prominout.

Ačkoliv je příslušnost k zahraničnímu systému spojena ze začátku s administrativními komplikacemi, nemusí být platba do zahraničí vždy nepříznivá, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Český systém je totiž poměrně drahý: chybějící maximální vyměřovací základ pro pojistné na zdravotní pojištění a vysoká sazby pojistného činí český systém jedním z nejdražších v Evropě. Počáteční komplikace při odvodu pojistného v zahraničí tak mohou být vykompenzovány celkovými nižšími náklady.

Jestliže by česká společnost nevěnovala dostatečnou pozornost správnému určení příslušnosti k systému sociálního zabezpečení, například si nevyžádala od zaměstnance všechny podklady nebo nezohlednila všechny skutečnosti, mohou ji uložené sankce vyjít velmi drahé. Pro lepší porozumění situace snad pomohl tento článek. V příštím čísle se budeme naopak věnovat případům, kdy česká společnost posílá své pracovníky do zahraničí.

Autoři



Jan Grunert

+420 246 042 181

jgrunert@deloittece.com



Lucie Rytířová

+420 246 042 107

lrytirova@deloittece.com

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/cz/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.