

Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění českých zaměstnanců v zahraničí

Rozvíjející se přeshraniční aktivity českých společností vyžadují často přítomnost zaměstnanců z České republiky v zahraničí. Než však zaměstnanec odjede, je nutné položit si několik zásadních otázek: Jaký scénář činnosti v zahraničí zvolit? Jaké jsou daňové dopady pro zaměstnance a pro vysílající společnost? Který stát je příslušný pro platbu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění? Činnost v zahraničí ovlivňuje také osobní nároky zaměstnance a jeho rodiny, například možnost čerpání zdravotní péče u svého rodinného lékaře v České republice nebo poskytování rodičovského příspěvku podle českých předpisů.

Vzhledem k rozsahu tohoto příspěvku se zaměříme pouze na dopady v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, pro správné posouzení veškerých možných povinností a nároků je však nutné posuzovat práci v zahraničí i z dalších pohledů, např. daně z příjmů či pracovního práva.

Evropská unie: Pravidla jasně daná

Zatímco daň z příjmů fyzických osob je možné platit současně jak v zemi výkonu činnosti, tak v zemi sídla zaměstnavatele (a k zamezení dvojímu zdanění příjmů je nutné využít příslušné mezinárodní smlouvy), v oblasti pojistného toto v Evropské unii možné není. Jak jsme zmínili v minulém čísle, určení příslušnosti k systému sociálního zabezpečení upravují Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Tato pravidla se uplatní v případě činnosti vykonávané v některém z 28 členských států Evropské unie, Švýcarsku, Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku. Nařízení kryjí z pohledu českých předpisů jak oblast sociálního zabezpečení, tak i oblast zdravotního pojištění.

Dle základního principu koordinačních nařízení je zaměstnanec příslušný k systému sociálního zabezpečení státu, na jehož území vykonává závislou činnost; v tomto státě se také platí pojistné, a to část zaměstnavatele i zaměstnance. Stát výplaty mzdy, sídla zaměstnavatele nebo státní příslušnost zaměstnance nejsou rozhodující. Jak to v životě chodí, i tato jasně daná základní pravidla je v některých situacích nutné upravit.

Nebylo by rozumné ani hospodárné zaměstnance kvůli krátkodobé činnosti za hranicemi České republiky přihlašovat k pojistnému v zahraničí, resp. odhlašovat u tuzemských institucí. I nadále lze proto platit pojistné v České republice dle zdejších předpisů, využijeme-li jedné z možností setrvání v domácím systému: vyslání do 24 měsíců, souběh činnosti na území více členských států nebo výjimky.

Vyslání: Krátkodobá činnost pro českou společnost v zahraničí

V případě krátkodobé činnosti v zahraničí na dobu nejvýše 24 měsíců lze využít ustanovení koordinačních nařízení o vyslání. Je však nezbytné dodržet všechny podmínky: zaměstnanec byl pojištěný v českém systému již před zahájením vyslání, zaměstnanec nenahrazuje jiného vyslaného zaměstnance v zahraničí, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá pracovní vztah. O vyslání se nejedná, pokud zaměstnanec uzavře v zahraničí pracovní vztah s místním zaměstnavatelem. Jsou-li tyto základní podmínky kumulativně splněny, přísluší zaměstnanec nadále k českému systému sociálního zabezpečení (včetně zdravotního pojištění, jak je zmíněno výše).

Příklad:

Zaměstnanec české společnosti má pracovat na projektu v Německu. Pracovní smlouva zůstává v platnosti, je doplněna jen o ustanovení o činnosti v zahraničí. Plánovaná doba práce v Německu je tři roky. Zaměstnanec v tomto případě nemůže zůstat v českém systému z důvodu vyslání, neboť plánovaná doba činnosti je delší než 24 měsíců.

Česká společnost získala možnost podílet se na projektu v Chorvatsku. Za tímto účelem zaměstnala odborníka ze Slovenska. Po týdenním zaučení v České republice odjel zaměstnanec na šest měsíců do Chorvatska. Podmínky pro automatické pokračování účasti v českém systému sociálního zabezpečení z důvodu vyslání nejsou splněny, protože pracovní poměr trvá méně než jeden měsíc. V tomto případě by však bylo velmi pravděpodobné udělení výjimky podle článku 16 koordinačních nařízení (viz dále), pokud by o ni zaměstnanec a zaměstnavatel požádali.

Souběžný výkon činnosti na území více členských států

Základní princip placení pojistného pouze v jednom státě výkonu činnosti nelze uplatnit ani v případě výkonu činnosti na území více států. Uplatní se proto zvláštní pravidla. Vykonává-li zaměstnanec pro jednoho nebo více zaměstnavatelů činnost na území státu bydliště, a to nejméně 25 % pracovní doby nebo mu náleží 25 % celkové odměny, přísluší k systému sociálního zabezpečení státu bydliště. Bydliště je nutné pro účely sociálního zabezpečení nutně chápat v širším smyslu, než nám známý trvalý pobyt: zaměstnanec má bydliště ve státě, k němuž má užší osobní a hospodářské vazby resp. záměr dlouhodobě se v tomto státě zdržovat.

Situace zaměstnance se může zkomplikovat, jestliže zaměstnanec vykonává ještě jinou výdělečnou činnost, považovanou za samostatnou činnost. Závislá činnost má totiž při posouzení příslušnosti k sociálnímu systému přednost. Pokud vyslaný zaměstnanec zároveň podniká (i kdyby jen na území České republiky), musí do systému sociálního zabezpečení určeného dle jeho státu zaměstnání platit pojistné ze svých příjmů ze zaměstnání a plnit všechny související povinnosti podle zahraničních právních předpisů. Často si podnikatelé této povinnosti nejsou vědomi, což vede k chybnému odvodu pojistného v České republice a k nedoplatku pojistného v zahraničí. I tady platí: podobné situace je nutné řešit včas a najít vyhovující řešení.

Příklad:

Zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvy v Polsku, na Slovensku, v Rakousku a Německu, v každém státě s jiným zaměstnavatelem. V žádné uvedené zemi nebydlí: bydliště má v Maďarsku. V každé zemi pracuje jeden den v týdnu, tj. v Maďarsku pracuje ve své domácí kanceláři 20% své celkové pracovní doby. Podle koordinačních nařízení bude tento zaměstnanec účasten maďarského systému sociálního zabezpečení kvůli bydlišti. Polský, slovenský, rakouský a německý zaměstnavatel si musí zjistit své povinnosti podle maďarské legislativy a případně odvádět maďarské pojistné.

Výjimka opravdu jen výjimečně

Pokud je setrvání v českém systému v nejlepšího zájmu zaměstnance a zaměstnavatele, mohou požádat české úřady (prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení) o výjimku z určení příslušnosti podle koordinačních nařízení. Na výjimku není právní nárok a rozhodnutí je plně v kompetenci českých a zahraničních institucí. Neexistuje žádný oficiální přehled kritérií pro udělení výjimky, v praxi lze však vysledovat několik vodítek: činnost zaměstnance v zahraničí trvá do pěti let, zaměstnanec je v zahraničí nepostradatelný, resp. má pro setrvání v českém systému zdravotní nebo jiné osobní důvody. Doba vyřizování žádosti je delší, protože se musí vyjádřit také příslušné zahraniční instituce (zpravidla tři až šest měsíců), přičemž výsledek bývá nejistý. Je proto vhodné požádat o výjimku včas před zahájením činnosti v zahraničí, aby nedocházelo k nejasnostem a nesprávnému odvodu pojistného.

Jak vše administrativně zvládnout v tuzemsku

Příslušnost k českému systému sociálního zabezpečení prokazuje zaměstnavatel při případné kontrole na obou stranách hranice formulářem A1. O tento formulář žádá zaměstnavatel a zaměstnanec v případě vyslání prostřednictvím daného formuláře u místně příslušné správy sociálního zabezpečení, v případě práce ve více členských státech či žádosti o výjimku je příslušným úřadem Česká správa sociálního zabezpečení.

Je důležité upozornit, že zaměstnavatel i zaměstnanec jsou povinni informovat příslušné úřady včas a řádně o případných změnách, které by mohly mít vliv na určení příslušného systému sociálního zabezpečení (např. o změně bydliště nebo délky projektu v zahraničí).

Zajímavostí je, že podle striktního výkladu koordinačních je nutné prokazovat příslušnost k českému systému sociálního zabezpečení prokazovat potvrzením A1 i v případě několikadenních pracovních cest do zahraničí. V praxi však jsou potvrzení vyžadována až u delších cest, nicméně při cestách do některých zemí lze doporučit získání potvrzení i na kratší dobu (např. Německo či Španělsko).

Jaké nástrahy čekají za hranicemi?

Jak postupovat v případech, kdy zaměstnanec podmínky pro setrvání v českém systému nesplňuje nebo o formulář A1 nepožádá? V tomto případě končí jeho příslušnost k českému systému dnem zahájení činnosti v jiném členském státě. Zaměstnavatel zaměstnance v České republice odhlásí ze zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, a musí začít plnit všechny povinnosti určené zahraničními předpisy (např. ohledně registrace, výpočtu a platby pojistného). Správní procesy, sazby a formuláře se od českých předpisů liší, je proto vhodné zamezit chybám z neznalosti vyhledáním pomoci u vhodného partnera v zahraničí.

Zdravotní péče

Zaměstnanec musí při ukončení účasti v českém systému vrátit českou kartičku EHIC (průkaz zdravotního pojištění). Od své zahraniční pojišťovny následně dostane nový průkaz EHIC, potvrzující pojištění v zahraničí.

V České republice má zaměstnanec nadále nárok na nezbytnou zdravotní péči, mezi kterou patří např. akutní bolest zubů, zlomeniny apod. Preventivní zdravotní péči by však měl čerpat ve státě, v němž je pojištěn.

Příklad:

Zaměstnanec je vyslán na čtyři roky do Německa, podle koordinačních nařízení se účastní německého systému sociálního zabezpečení. Zaměstnanec však nehovoří německy, jezdí pravidelně k rodině v České republice a několik let navštěvuje svého českého lékaře-specialistu, s nímž řeší svůj komplikovaný pooperační stav. Zaměstnanec má tak odůvodněný zájem na pokračování účasti v českém systému sociálního zabezpečení (včetně zdravotního pojištění). Může proto požádat německou zdravotní pojišťovnu o vystavení formuláře S1 (dříve E106). Tímto formulářem se německá zdravotní pojišťovna zavazuje, že uhradí i další zdravotní péči v České republice nad rámec nezbytné zdravotní péče. Bude-li německá pojišťovna souhlasit, bude zaměstnanec moci nadále navštěvovat české lékaře, přičemž náklady budou hrazeny německou pojišťovnou. Často bývají obdobné situace nesprávně řešeny pomocí přihlášení u české zdravotní pojišťovny jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů. Tento postup je však v rozporu s koordinačními pravidly. Pokud by zaměstnanec čerpal v České republice zdravotní péči ze svého českého zdravotního pojištění, mohla by česká zdravotní pojišťovna nárokovat po zaměstnanci uhrazení této péče, jelikož má být pojištěn pouze v Německu (a veškeré dávky mají být hrazeny z německého systému).

Rodina

Spolu se zaměstnancem se mění příslušnost k sociálnímu zabezpečení také pro závislé rodinné příslušníky (např. manželka v domácnosti bez vlastního příjmu, nezletilé děti atp.). Ti by se měli účastnit stejného systému sociálního zabezpečení jako výdělečně činný člen rodiny. Kdo je považován za závislého rodinného příslušníka stanoví vždy stát, který je příslušný pro poskytování dávek.

Příklad:

Zaměstnanec bude působit v dceřiné společnosti v Rumunsku, na základě pracovní smlouvy s rumunskou společností. V České republice dostane neplacené volno. Podle koordinačních pravidel se bude účastnit sociálního zabezpečení v Rumunsku. Manželka zaměstnance pečuje o jejich čtyřletého syna, nemá žádné příjmy. Přestože bude rodina převážně pobývat nadále v Praze, bude spadat do rumunského systému sociálního zabezpečení společně se zaměstnancem. Měli by se přihlásit u rumunských úřadů a ověřit, zda budou muset platit tamější pojistné. V Rumunsku mají následně nárok na příslušné dávky, včetně plné zdravotní péče. Jelikož však žijí v České republice, měli by požádat rumunskou pojišťovnu o vystavení výše zmíněného formuláře S1. Díky němu budou moci čerpat plnou zdravotní péči v České republice.

Práce ve státech s uzavřenou mezinárodní smlouvou

Pravidla podobná v Evropské unii platí také pro práci ve státech, s nimiž Česká republika uzavřela dvoustrannou smlouvu o sociálním zabezpečení. Cílem těchto smluv je vyloučit případné dvojí pojištění z téže činnosti. Obecně podle nich podléhají zaměstnanci systému sociálního zabezpečení toho státu, na jehož území vykonávají činnost, smlouvy však také obsahují např. ustanovení o vyslání nebo o výjimce, umožňující pokračování v domovském systému sociálního zabezpečení. Česká republika uzavřela tyto smlouvy s většinou svých obchodních partnerů, např. s USA, Kanadou, Austrálií, Japonskem (nově například od 1. září 2014 s Indií nebo od 1. listopadu 2014 s Ruskem). Tyto smlouvy si jsou v mnohém podobné, přesto se mohou v zásadních detailech lišit. Rozdílný může být osobní rozsah (zda se smlouvy uplatní pouze na občany smluvních států, nebo na všechny osoby, které se účastní tamějšího systému sociálního zabezpečení) i věcný rozsah (např. důchodové pojištění, nebo důchodové, nemocenské a zdravotní pojištění aj.). Upravuje-li smlouva jen jednu oblast sociálního zabezpečení (např. důchodové pojištění), použijí se pro posouzení ostatních oblastí (např. nemocenského nebo zdravotního pojištění) výhradně české právní předpisy.

Příklad:

Smlouva s Kanadou se vztahuje jen na oblast důchodového pojištění, oblast zdravotního a nemocenského pojištění není smlouvou pokryta. Bude-li zaměstnanec pracovat u kanadské společnosti, bude důchodově pojištěn v Kanadě, nicméně zdravotní pojištění bude muset nadále platit v České republice (pokud zde bude mít trvalé bydliště, nepožádá-li o přerušování pojištění z důvodu pobytu v cizině delšího než 6 měsíců) a možná také v Kanadě podle tamějších předpisů.

Nově uzavřené smlouvy s Ruskem a Indií se také liší: zatímco smlouva s Indií pokrývá pouze důchodové pojištění, smlouva s Ruskem zahrnuje též nemocenské pojištění. Obě smlouvy, podobně jako smlouva s Kanadou, nekryjí zdravotní pojištění. Jiný se též osobní rozsah: smlouva s Ruskem se vztahuje výhradně na občany obou zemí, naproti tomu smlouva s Indií se vztahuje na kohokoliv, kdo se účastnil indického nebo českého sociálního systému.

Mezinárodní smlouvy rozumí vysláním často odlišný scénář činnosti než koordinační nařízení EU. Zatímco koordinační nařízení EU striktně omezují pokračování účasti v domovském systému sociálního zabezpečení na vyslání do 24 měsíců, ve smlouvách může být uvedena doba delší (obvykle jeden rok až pět let). Vždy je proto nutné se řádně seznámit se zněním příslušné smlouvy.

Příklad:

Zaměstnanec české společnosti odjíždí pracovat do Kanady. Náplň práce a pracovní dobu určuje přijímající společnost, která nese také odpovědnost za jeho práci. Po celou dobu bude vyplácen svým českým zaměstnavatelem. Tato činnost naplňuje znaky vyslání podle smlouvy s Kanadou, proto se zaměstnanec nadále účastní českého důchodového pojištění jako dosud.

Práce v bezesmluvních státech

Při činnosti v ostatních státech (např. Čína, Brazílie, Ukrajina apod.), s nimiž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, ani zde neplatí koordinací nařízení EU, se postupuje podle místní legislativy hostitelské země a České republiky. V praxi tak může nastat situace, kdy bude zaměstnanec pojištěn jak v České republice, tak v zahraničí, případně nebude pojištěn ani v jednom státě.

Sociální zabezpečení

Zaměstnanec neplatí pojistné na důchodové zabezpečení a nemocenské pojištění v případě, kdy vykonává činnost mimo území České republiky pro svého českého zaměstnavatele, má místo výkonu práce trvale v zahraničí, nemá v České republice nebo v jiném členském státě EU trvalý pobyt a povinně se účastní zahraničního systému důchodového pojištění. Než však zaměstnavatel zaměstnance z českého systému odhlásí, je nezbytné prokázat účast v zahraničním systému. Pokud by zaměstnanec chtěl setrvat v českém systému (např. kvůli zohlednění doby zahraniční činnosti při výpočtu českého důchodu), může se sám přihlásit k dobrovolnému důchodovému pojištění u České správy sociálního zabezpečení. Pojistné bude hradit sám, ze zvoleného vyměřovacího základu.

Příklad:

Zaměstnanec české společnosti pracuje v rafinérii v Ekvádoru. Místo výkonu práce dle jeho pracovní smlouvy bylo změněno na Ekvádor a účastní se tamějšího důchodového systému. Zaměstnanec se od zahájení výkonu práce v Ekvádoru neúčastní českého důchodového a nemocenského pojištění, může se pouze dobrovolně přihlásit k důchodovému pojištění. Pokud by zůstalo v pracovní smlouvě místo výkonu práce v České republice, byla by činnost v zahraničí považována za přechodnou a zaměstnanec a zaměstnavatel by nadále odváděli pojistné v České republice. Zaměstnavatel by měl zároveň prověřit, zda mu nevznikají povinnosti dle lokální ekvádorské legislativy.

Zdravotní pojištění

Pobývá-li zaměstnanec v zahraničí nepřetržitě po dobu delší než šest měsíců a je v zahraničí zdravotně pojištěn, může přerušit účast na českém zdravotním pojištění. Po dobu přerušeni nebude mít nárok na úhradu zdravotní péče z českého pojištění. Svůj následný návrat bude muset do osmi dnů oznámit zdravotní pojišťovně a doložit platbu zdravotního pojištění v zahraničí, jinak by musel zpětně doplatit české pojistné za celou dobu přerušeni.

Příklad:

Zaměstnanec pracuje dva roky pro svého českého zaměstnavatele na Filipínách. Do zahraničí odjel též se svou rodinou. České zdravotní pojišťovně oznámil dlouhodobý pobyt v zahraničí a neplatí zde pojistné. Po návratu (i například na pár dní) by se měl nahlásit české zdravotní pojišťovně opětovné hrazení českého pojistného.

Praktická doporučení

Než zaměstnanec odjede do zahraničí, je vhodné podrobně prověřit jeho pracovní i osobní situaci, včetně situace jeho rodiny. Z hlediska sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění je nutné zaměřit se především na tyto otázky:

- Dochází ke změně příslušnosti k systému sociálního po dobu činnosti v zahraničí kvůli mezinárodním pravidlům?
- Má zaměstnanec zájem na setrvání v českém systému?
- Je nutné požádat o vystavení potvrzení dokládajícího účast v příslušném systému?
- Jaké povinnosti má zaměstnanec a zaměstnavatel vůči českému systému?
- Jaké má zaměstnanec a zaměstnavatel vůči zahraničí?
- Jsou prací v zahraničí ovlivněni též rodinní příslušníci zaměstnance?
- V kterém státě má zaměstnanec a rodinní příslušníci nárok na dávky, například na zdravotní péči?

Zodpovězením těchto otázek si zaměstnavatel a zaměstnanec ušetří možné pozdější komplikace, spojené s placením pojistného do nesprávného systému. Ačkoliv se jedná o nelehký úkol, rozhodně se vyplatí se mu řádně věnovat.