

8 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ MIGRUJÍCÍCH OSOB

Pro fyzické osoby pracující v průběhu svého aktivního života v několika státech (tzv. migrující osoby) nabývá na významnosti i problematika pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Velmi často se setkáváme s otázkami, ve kterém státě mají být zaměstnanci české společnosti pracující v zahraničí pojištěni, zda zaměstnanci vyslaní pracovat do České republiky mohou i nadále být pojištěni v původním státě (tj. ve své domovské zemi), kde je možné čerpat plnou zdravotní péči a jaký stát bude zaměstnancům vyplácet jejich případný starobní důchod? Těmto otázkám se budeme věnovat v závěrečné kapitole této knihy.

Odpověď na tyto otázky však není vůbec jednoduchá a závisí na mnoha faktorech, které je potřeba vzít v úvahu. Na určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění může mít vliv např., kde má zaměstnanec své bydliště, kde vykonává svoji pracovní činnost, kde má sídlo jeho zaměstnavatel či více zaměstnavatelů, zda vykonává činnosti pouze jako zaměstnanec nebo jako osoba samostatně výdělečně činná atd. V řadě případů je nutné požádat i o vystavení příslušných formulářů, kterými se příslušnost k systému sociálního zabezpečení a případně i zdravotního pojištění potvrdí.

Pro určení příslušnosti k systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění tak platí odlišná pravidla, nežli je tomu pro daňové účely (např. pro určení daňového rezidentství). Stát daňové rezidence se tak může lišit od státu, kde mají být hrazeny povinné odvody na pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Oblast pojistného je velmi široká a rychle se vyvíjí, a proto doporučujeme před odjezdem zaměstnance do zahraničí jeho osobní situaci vždy důkladně prověřit, a to i ve vztahu k jeho rodinným příslušníkům, aby se předešlo nepříjemným situacím a překvapením. Na webových stránkách zdravotních pojišťoven, České správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“), Ministerstva zahraničních věcí i Ministerstva práce a sociálních věcí jsou zveřejňovány aktuální informace, i např. odkazy na příslušné dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení.³³

Tato kapitola věnující se základním pravidlům určení příslušnosti zaměstnance k systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění je rozdělena do tří oblastí, a to podle toho, jakými pravidly se bude určení příslušnosti řídit:

- pravidla v rámci EU;
- pracovní činnost ve státech, se kterými Česká republika uzavřela dvoustrannou smlouvu o sociálním zabezpečení (tzv. „smluvní státy“);

- pracovní činnost ve státech, které jsou mimo EU a se kterými nemá Česká republika podepsanou dvoustranou smlouvu o sociálním zabezpečení (tzv. „třetí země“).

Na několika příkladech si také ukážeme praktickou aplikaci těchto základních pravidel. Jelikož oblast pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění by vydala na samostatnou knihu, některé skutečnosti budou jen naznačeny, aby bylo možné daná pravidla vyložit, avšak do podrobného výkladu není prakticky možné v rámci jedné kapitoly zacházet.

8.1 Sociální zabezpečení v rámci EU

Česká republika jako členský stát EU aplikuje Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „EU Nařízení“), nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Prováděcí Nařízení“) a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012 ze dne 22. května 2012 kterým se mění nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a nařízení (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004.

Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení, která se zabývá správními otázkami ve výkladu ustanovení EU Nařízení, vydává rozhodnutí, která řeší některé nejasné či sporné oblasti, jako např.:

- ROZHODNUTÍ č. A2 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;
- ROZHODNUTÍ č. A3 ze dne 17. prosince 2009, které se týká sčítání nepřerušovaných období vyslání získaných podle nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004.

Pojistným systémem je přitom z pohledu EU Nařízení myšlena celá oblast pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, včetně případného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.³³⁴ Článek 3 odst. 1 EU Nařízení (věcná oblast působnosti EU Nařízení) výslovně upravuje, že

³³⁴ Ing. Lenka Nováková, Ing. Lucie Lafantová. *Rámcová dohoda o práci na dálku (telework)*. In: Portál daňových poradců a účetních profesionálů. Praha: Wolters Kluwer, 15. 11. 2023 [online]. [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/12567/ramcova-dohoda-o-praci-na-dal-ku-telework>.

EU Nařízení se vztahují na veškeré právní předpisy týkající se těchto oblastí sociálního zabezpečení:

- dávky v nemoci,
- dávky v mateřství a rovnocenné otcovské dávky,
- dávky v invaliditě,
- pozůstalostní dávky,
- dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- pohřebné,
- dávky v nezaměstnanosti,
- předdůchodové dávky,
- rodinné dávky.

Není tedy možné dle EU Nařízení, aby zaměstnanec byl pojištěn pro sociální zabezpečení v jednom členském státě a zdravotně pojištěn v jiném členském státě. Dále je v článku 3 odst. 2 EU Nařízení zakotveno, že EU Nařízení se vztahují nejen na obecné, ale i zvláštní systémy sociálního zabezpečení, příspěvkové i nepříspěvkové, a na systémy týkající se povinností zaměstnavatele (jako je například v České republice již zmiňované pojištění odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání). EU Nařízení se uplatňují ve všech zemích, které jsou členy EU, EHP a ve Švýcarsku.

V rámci EU platí pravidla o koordinaci sociálního zabezpečení, které spadají do rámce jednoho ze základních principů v rámci EU, a to do práva na volný pohyb osob. Pro oblast sociálního zabezpečení z toho vyplývá povinnost jednotlivých členských států zacházet s migrujícími občany EU stejně jako s vlastními občany tak, aby nebyla omezena jejich možnost pracovat v jednotlivých členských zemích.

V oblasti volného pohybu osob platí společná pravidla, vytvořená s cílem chránit práva občanů v oblasti sociálního zabezpečení při výkonu práce v ostatních členských státech (tj. aby občané EU pracující a pobývající v jiném členském státě než ve svém vlastním nepřišli o některá, nebo dokonce všechna, práva sociálního zabezpečení). Tato pravidla nenahrazují vnitrostátní systémy, pouze určují, který systém kterého členského státu je pro konkrétní osobu v konkrétní situaci příslušný.

V roce 1958 byla přijata dvě nařízení o sociálním zabezpečení migrujících pracovníků, jež byla posléze nahrazena nařízením (EHS) č. 1408/71. V roce 2004 bylo nařízením (ES) č. 883/2004 (nařízení o koordinaci) zrušeno nařízení (EHS) č. 1408/71, ačkoliv posledně jmenované nařízení se nadále uplatňuje na některé akty a dohody, v nichž je EU nadále smluvní stranou. Systém prošel v roce 2010 zásadní reformou díky přijetí „souboru opatření pro modernizovanou koordinaci“.³³⁵ Začala se tak aplikovat EU Nařízení, jak je známe dnes.

Každý členský stát má i nadále možnost koncipovat svůj systém sociálního zabezpečení nezávisle, což znamená, že vnitrostátní systémy sociálního zabezpečení

³³⁵ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/55/socialni-zabezpeceni-v-jinych-clenskych-statech-eu>.

nebudou nahrazeny jednotným evropským systémem. Nařízení se opírá o tyto čtyři hlavní zásady:³³⁶

1. Rovné zacházení (neboli nediskriminace)

Pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné z jiných členských států (migrující osoby) mají stejná práva (užívají stejných výhod) a stejné povinnosti jako státní příslušníci hostitelského státu. Právo na rovné zacházení se vztahuje bezvýhradně na každého pracovníka nebo osobu samostatně výdělečně činnou z jiného členského státu, která v hostitelském státě po nějakou dobu bydlela.

2. Sčítání dob

Tato zásada zaručuje, že při výpočtu dávek jsou brány v potaz předchozí doby pojištění, pracovní činnosti či pobytu v jiných zemích. Zásada sčítání dob znamená, že příslušný členský stát musí přihlédnout k dobám pojištění a zaměstnání dosaženým v jiném členském státě, jestliže například vnitrostátní právní předpisy vyžadují, aby byl pracovník po určitou dobu pojištěn nebo zaměstnán před tím, než má nárok na určité dávky.

3. Zásada jednoho rozhodného práva (aplikace legislativy jednoho státu)

Touto zásadou se zabráňuje tomu, aby někdo na základě práva na volný pohyb získal neoprávněnou výhodu. Na každého příjemce se vztahují právní předpisy jen jedné země a příspěvky platí pouze v ní. Migrující osoba by měla podléhat právním předpisům pouze jednoho členského státu.

4. Zásada možnosti vývozu (export dávek do zahraničí)

Tato zásada stanoví, že dávky sociálního zabezpečení mohou být vypláceny na celém území EU, a zakazuje členským státům omezovat vyplácení pouze na občany s bydlištěm v jejich zemi (tzn. dávky sociálního zabezpečení je možné vyplácet oprávněné osobě do státu jejího místa bydliště, které je mimo území členského státu, kde na tyto dávky vznikl nárok). To se však nevztahuje na všechny dávky sociálního zabezpečení, neboť například pro dávky v nezaměstnanosti platí zvláštní pravidla.

Dále někdy bývá zmiňována ještě poslední zásada, a to tzv. *asimilace skutečností a faktů*, tzn. zacházení se skutečnostmi nastalými v jiném členském státě tak, jako by nastaly na území členského státu, jehož právní předpisy jsou použitelné.

Osoby, na které se pojistné krytí vztahuje

Původně se nařízení (EHS) č. 1408/71 vztahovalo pouze na zaměstnance, ale od roku 1982 byla jeho působnost rozšířena i na osoby samostatně výdělečně činné. Rovněž se vztahovalo na rodinné příslušníky zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných a na jimi vyživované osoby a také na osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky. Působnost byla postupně rozšířena v roce 1998, kdy státní zaměstnanci

³³⁶ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/55/socialni-zabezpeceni-v-jinych-clenskyh-statech-eu>.

získali stejné postavení jako ostatní občané, pokud jde o všeobecné zákonné právo na důchod, v roce 1999 zahrnutím všech pojištěných osob, a to zejména studentů a osob, jež nejsou výdělečně činné, a v roce 2003 pokrytím státních příslušníků třetích zemí, kteří legálně pobývají v EU.³³⁷

Nejnovejší právní akt, nařízení (EU) č. 1231/2010, rozšířil krytí i na státní příslušníky třetích zemí, kteří legálně pobývají v EU a nacházejí se v přeshraniční situaci a na jejich rodinné příslušníky a pozůstalé v případě, že se také nacházejí na území EU.³³⁸

EU Nařízení tedy v současné době pokrývají občany EU, EHP a Švýcarska, třetizemce, kteří žili a byli pojištěni v EU, EHP nebo Švýcarsku, a jejich rodinné příslušníky a pozůstalé. Je třeba však upozornit, že např. Dánsko si dalo výhradu v aplikaci nových EU Nařízení vůči třetizemcům.

Správné určení příslušnosti k pojistným předpisům je tedy důležité nejen pro samotného zaměstnance, ale i pro jeho zaměstnavatele vzhledem ke skutečnosti, že se aplikuje základní princip, že „zaměstnavatel následuje do pojistného systému svého zaměstnance“. Koordinační pravidla tedy stanoví, do jakého pojistného systému zaměstnanec náleží, a jeho zaměstnavatel to musí respektovat³³⁹ (tzn. že „zaměstnavatel pak následuje do pojistného systému svého zaměstnance“). Zaměstnavatel má povinnost platit za tohoto zaměstnance pojištění do příslušného státu dle lokální pojistné legislativy a plnit i případné další související povinnosti (např. registrační a oznamovací povinnost, podávání měsíčních přehledů atd.). Jednotlivé členské státy si samy rozhodují, podle jejich vnitrostátních pravidel, kdo a jakým způsobem bude pojištěn, jaké dávky mu budou vypláceny a za jakých podmínek.

Dle EU Nařízení platí princip pojištění „jednoho státu“. Proto, i když zaměstnanec vykonává činnost ve více členských státech, je třeba podle pravidel EU Nařízení určit tento jediný stát. Pokud jsou tedy podle EU Nařízení jako příslušné předpisy určeny české předpisy, je s dotýcnými osobami pro účely odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zacházeno tak, jako by veškerý svůj příjem pobíraly v České republice. To platí obdobně i pro případy, kdy jsou jako příslušné určeny právní předpisy jiného členského státu.

U zaměstnanců s bydlištěm a výkonem práce ve stejném členském státě, jako je sídlo jejich zaměstnavatele, nepředstavuje určení příslušnosti k pojistným předpisům žádný problém. Pokud však zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům pracovat v jiném členském státě EU, Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku či Švýcarsku,

³³⁷ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/55/socialni-zabezpeceni-v-jinych-clenskych-statech-eu>.

³³⁸ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/55/socialni-zabezpeceni-v-jinych-clenskych-statech-eu>.

³³⁹ Ing. Lenka Nováková, Ing. Lucie Lafantová. *Rámcová dohoda o práci na dálku (telework)*. In: Portál daňových poradců a účetních profesionálů. Praha: Wolters Kluwer, 15. 11. 2023 [online]. [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/12567/ramcova-dohoda-o-praci-na-dal-ku-telework>.

je potřeba se při určování příslušnosti k pojistným předpisům řídit EU Nařízením spolu s Prováděcím Nařízením.

8.1.1 Základní pravidlo

EU Nařízení v článku 11 odst. 3 písm. a) stanoví základní pravidlo při určování příslušnosti k systému sociálního zabezpečení, a to že zaměstnanec (či osoba samostatně výdělečně činná) podléhá systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění v té zemi, kde je práce vykonávána (tzv. *lex loci laboris*).

„S výhradou článků 12 až 16 se:

a) na zaměstnance nebo osobu samostatně výdělečně činnou v členském státě vztahují právní předpisy tohoto členského státu.“³⁴⁰

Základní pravidlo si ukážeme na následujících příkladech:

PŘÍKLAD 44

Pan K žije a pracuje v České republice, dostane pracovní nabídku od německé společnosti na práci v Německu. Pan K proto ukončí k 31. prosinci daného kalendářního roku pracovní poměr v České republice a od 1. ledna následujícího kalendářního roku bude pracovat pro německou společnost v Německu, kam bude denně dojíždět.

Jakému pojistnému systému bude pan K podléhat v období, kdy bude pracovat v České republice a v Německu?

ŘEŠENÍ

Pan K bude po dobu výkonu práce v České republice podléhat českému systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, po dobu výkonu práce v Německu (tj. od 1. ledna následujícího kalendářního roku) bude podléhat německému pojistnému systému, a to podle základního pravidla uvedeného v článku 11 odst. 3 písm. a) EU Nařízení.

PŘÍKLAD 45

Paní C žije a pracuje ve Francii do konce dubna daného kalendářního roku, od 1. května daného kalendářního roku se přestěhuje společně se svojí nejbližší rodinou do České republiky, kde také začne plně pracovat z domova pro svého francouzského zaměstnavatele (tj. z domova v České republice pracuje 100%).

Jakému pojistnému systému bude paní C podléhat v období, kdy pracovala ve Francii (tj. do konce dubna daného kalendářního roku), a v období, kdy začala pracovat v České republice pro svého francouzského zaměstnavatele z domova (tj. od 1. května daného kalendářního roku)?

³⁴⁰ Článek 11 NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.