

Povinnosti zaměstnavatele, sídlícího na území ČR, který zaměstná pracovníka podléhajícího v oblasti sociálního zabezpečení právnímu řádu jiného členského státu EU/EHP

*Zdroj: ČSSZ
CMÚ*

Platí pro:

Belgii, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francii, Itálii, Irsko, Island, Kypr, Lichtenštejnsko, Litvu, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Maltu, Německo, Nizozemí, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, V. Británii

Migrující osoby (občané EU), které se z důvodu zaměstnání pohybují v rámci Evropské unie a překračují hranice jednotlivých členských států EU, musí mít jednoznačně určeno, kterým právním předpisům o sociálním zabezpečení budou podléhat (neboli, ve kterém státě budou důchodově, nemocensky a zdravotně pojištěny.)

Určování **příslušnosti k právním předpisům** o sociálním zabezpečení řeší Nařízení Rady (EHS) 1408/71 v článcích 13-17.

(Pravidla lze nalézt i v oddílu „Způsob určování příslušných právních předpisů“, nebo na stránkách ČSSZ na adrese: http://www.cssz.cz/evropska_unie/prislusnost.asp)

V zásadě je zaměstnanec sociálně a zdravotně pojištěn pouze v jednom členském státě EU/EHP, a to v tom státě, kde pracuje, nezávisle na tom, kde zaměstnanec bydlí nebo kde má sídlo jeho zaměstnavatel nebo jaká je jeho státní příslušnost (za podmínky, že se jedná o občana některého z členských států EU/EHP).

Z tohoto základního pravidla existuje několik výjimek, kdy zaměstnanec sice vykonává práci na území ČR, ale v souladu s Nařízením 1408/71 nepodléhá českým právním předpisům o sociálním zabezpečení a jeho účast na pojištění se řídí právními předpisy o sociálním zabezpečení jiného členského státu EU. V takových případech se vystavuje **formulář E101** (Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům), který osvědčuje, že se na dotyčného zaměstnance vztahují právní předpisy o sociálním zabezpečení určitého členského státu EU. Formulář E101 vystavuje oprávněná instituce sociálního zabezpečení té země, jejímž právním předpisům zaměstnanec podléhá.

Povinnosti a úkoly zaměstnavatelů (organizací) v ČR s ohledem na zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ve vztahu k provádění nemocenského a důchodového pojištění

Za zaměstnance podléhající právním předpisům jiného státu EU organizace neplní žádné povinnosti v oblasti nemocenského a důchodového pojištění a odvodu pojistného na sociální zabezpečení podle českých právních předpisů. O těchto zaměstnancích si organizace vede zvláštní evidenci a neuvádí je pro účely českého nemocenského pojištění do počtu svých zaměstnanců. Tím však nejsou dotčeny povinnosti těchto organizací podle právních předpisů státu, které jsou pro zaměstnance příslušné.

Změní-li se v průběhu trvání zaměstnání příslušnost zaměstnance k právním předpisům tak, že se na něj namísto českých právních předpisů začnou vztahovat právní předpisy jiného členského státu EU (např. z důvodu, že se trvale změnilo místo výkonu práce zaměstnance), je zaměstnavatel povinen odhlásit zaměstnance z pojištění u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovny, a to do 8 dnů ode dne změny příslušnosti k právním předpisům zaměstnance. Současně je zaměstnavatel povinen ukončit evidenční list důchodového pojištění ke dni změny příslušnosti k právním předpisům zaměstnance a v zákonem stanovené lhůtě ho předložit České správě sociálního zabezpečení prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení. Naopak pokud se za trvání zaměstnání začnou vztahovat české právní předpisy na zaměstnance, který byl dříve pojištěn z tohoto zaměstnání v jiném členském státě, a vznikne mu proto účast na českém nemocenském pojištění, je zaměstnavatel povinen do 8 dnů od této změny přihlásit zaměstnance k pojištění u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovny a dále plnit veškeré povinnosti stanovené českými právními předpisy v oblasti sociálního zabezpečení.

Základní situace, kdy se na zaměstnance organizace nevztahují české právní předpisy o sociálním zabezpečení a jakým způsobem tuto skutečnost organizace vůči orgánům sociálního a zdravotního pojištění ČR prokazuje:

- 1) Zaměstnanec české organizace vykonává práci v jiném členském státě EU, mimo území ČR. V tomto případě zaměstnanec podléhá právním předpisům o sociálním zabezpečení státu, v němž práci vykonává.
V tomto případě se evropské formuláře nevystavují, zaměstnavatel danou skutečnost vůči ČSSZ prokazuje zejména na základě pracovní smlouvy dotyčného zaměstnance, z níž je zřejmé místo výkonu práce.
- 2) Zaměstnanec byl do ČR (české organizace) vyslán z jiného členského státu EU na dobu maximálně 12 měsíců.
Tuto skutečnost prokáže česká organizace, ve které zaměstnanec dočasně vykonává práci, formulářem E101 vystaveným institucí sociálního zabezpečení členského státu EU, ze kterého byl dotyčný zaměstnanec vyslán.
- 3) Zaměstnanec pracující v ČR má udělenou výjimku dle čl. 17 Nařízení Rady (EHS) 1408/71.
Opět nutno doložit formulářem E101 vystaveným institucí sociálního zabezpečení členského státu EU, v jehož systému je zaměstnanec sociálně pojištěn.
- 4) Zaměstnanec vykonává práci na území ČR a současně v jiném členském státě / státech EU a bydliště má mimo území ČR.
Také v tomto případě musí mít zaměstnanec vystaven formulář E 101.
Jestliže zaměstnanec vykonává práci na území dvou a více členských států EU, je nutno určit stát, ve kterém bude sociálně pojištěn. **Oznamovací povinnost má přímo dotyčný zaměstnanec** (čl. 12a Nařízení 574/72). Je nutné, aby se zaměstnanec obrátil na instituci sociálního zabezpečení ve státě svého bydliště a tam tuto skutečnost oznámil. Instituce ve státě bydliště situaci zaměstnance posoudí a buď sama vystaví formulář E 101 (pokud jsou příslušné „její“ právní předpisy) a nebo zaměstnance odkáže na instituci toho státu, jehož předpisy o sociálním zabezpečení považuje za příslušné.

Jestliže zaměstnanec nesplní oznamovací povinnost, může dojít k situaci, že platbu pojistného za dotyčného zaměstnance budou požadovat oba státy současně.

Doporučuje se, aby organizace zaměstnance na jeho oznamovací povinnost upozornila. Je v zájmu zaměstnance a také jeho zaměstnavatele, aby se na instituci státu bydliště obrátil co nejdříve od okamžiku, kdy tato povinnost vznikla (to znamená co nejdříve ode dne, kdy začal vykonávat práci ještě v jiném členském státě).

Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění se odvádí z celého započitatelného příjmu ze všech pojištěných zaměstnání do systému pouze jednoho členského státu EU: toho, jehož právní předpisy o sociálním zabezpečení jsou příslušné. Takovým je stát, jehož instituce formulář E 101 vystavila nebo kde zaměstnanec pracuje v případě bodu 1. Znamená to, že se zaměstnavatel i zaměstnanec v oblasti sociálního zabezpečení řídí právními předpisy pouze tohoto státu, nikoli českými právními předpisy.

Ohledně povinností, které zaměstnavateli plynou z cizích právních předpisů, zejména registrace organizace, přihlášky/odhlášky zaměstnance k pojištění, výpočtu a odvodu pojistného je nutné, aby se český zaměstnavatel obrátil na příslušné zahraniční instituce sociálního zabezpečení. ČSSZ sděluje pouze kontakt na zahraniční instituce, informace o provádění zahraničních právních předpisů nepodává.

- Kontakt na zahraniční instituce pro oblast sociálního pojištění.
http://www.cssz.cz/evropska_unie/institute.htm
- Kontakt na zahraniční styčná místa pro oblast zdravotního pojištění.
<http://www.cmu.cz/zahranicnistycnamista.doc>

Upozornění:

Určení příslušnosti právních předpisů o sociálním zabezpečení se týká výhradně povinností a práv zaměstnavatelů a zaměstnanců ve vztahu k účasti na sociálním a zdravotním pojištění a nemá žádný vliv na příslušnost předpisů pracovněprávních, daňových a dalších. V praxi to často znamená, že zaměstnanci pracující v české organizaci podléhají cizím předpisům o sociálním a zdravotním pojištění, ale v oblasti daňové a pracovněprávní se řídí předpisy českými.

Další informace

- sociálním pojištění - www.cssz.cz
- zdravotním pojištění – www.cmu.cz