

Sociálne zabezpečenie študentov, doktorandov, vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov pri mobilitě z/do EÚ a z/do tretích krajín

1. Povinnosti a možnosti sociálneho poistenia na Slovensku doktorandov, vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov, ktorí pochádzajú z členských štátov EÚ/EHP alebo z tretích krajín, ak sú študentmi doktorandského štúdia, sú zamestnaní alebo vykonávajú lektorskú či výskumnú činnosť bez pracovnej zmluvy.

Podľa legislatívy Slovenskej republiky (ďalej len „SR“) v oblasti sociálneho poistenia platí, že:

Študent – ktorý je výlučne v postavení študenta (nie je zamestnancom a nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť), nie je povinne sociálne poistený. Môže si však založiť dobrovoľné sociálne poistenie a byť samoplatcom. Všeobecnou podmienkou pre založenie dobrovoľného poistenia je dovŕšenie aspoň 16 rokov veku a trvalý pobyt na území SR ako občan SR, alebo prechodný alebo trvalý pobyt ako cudzinec.

Doktorand v dennej forme štúdia - nie je z tohto postavenia sociálne poistený, keďže nie je považovaný za zamestnanca na účely sociálneho poistenia. Môže si založiť dobrovoľné sociálne poistenie, po splnení vyššie uvedených všeobecných podmienok veku a pobytu.

Výskumný pracovník/lektor – ak je v pracovnoprávnom vzťahu, je sociálne poistený ako zamestnanec. Ak má v súvislosti s výkonom výskumnej/lektorskej činnosti právny vzťah, ktorý mu zakladá právo na príjem zo závislej činnosti podľa § 5 ods. 1 písm. a) až h) a m), ods. 2 a 3 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“), tak je rovnako zamestnancom na účely sociálneho poistenia a je sociálne poistený. Ak výskumnému pracovníkovi/lektorovi v súvislosti s výkonom výskumnej činnosti plynú príjmy zo samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, po prekročení zákonom stanovenej hranice príjmov sa takáto samostatne zárobkovo činná osoba stáva povinne nemocensky a dôchodkovo poistenou osobou.

Vysokoškolský učiteľ – je spravidla v pracovnoprávnom vzťahu a je teda sociálne poistený ako zamestnanec. V ostatnom platí obdobne to čo je uvedené pri výskumnom pracovníkovi/lektorovi.

2. Existencia nároku na dávky

Nárok na dávky sociálneho poistenia majú osoby, ktoré sú zúčastnené na sociálnom poistení, či už povinne alebo dobrovoľne.

Slovenský systém sociálneho poistenia zahŕňa:

- **nemocenské poistenie** ako poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva, materstva.

Z nemocenského poistenia Sociálna poisťovňa vypláca dávky: **nemocenské, materské, ošetrovné, vyrovnávaciu dávku.**

Povinne nemocensky poistení sú zamestnanci a samostatne zárobkovo činné osoby, ak príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti alebo výnos súvisiaci s podnikaním a s inou samostatnou zárobkovou činnosťou bol vyšší ako 12-násobok

vymeriavacieho základu (ak osoba za rok 2017 dosiahla hrubý príjem z podnikania viac ako 5 472 eur, od 1. júla 2018 vzniká povinnosť platiť poistné).

- **dôchodkové poistenie**, a to:

- **starobné poistenie** ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia.

Zo starobného poistenia vypláca Sociálna poisťovňa **starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, pozostalostné dôchodky** (vdovský, vdovecký, sirotský)

- **invalidné poistenie** ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia.

Z invalidného poistenia vypláca Sociálna poisťovňa **invalidný dôchodok a pozostalostné dôchodky** (vdovský, vdovecký, sirotský).

Povinne dôchodkovo poistení sú zamestnanci, SZČO, ktorí sú povinne nemocensky poistení a ďalšie osoby ustanovené v zákone o sociálnom poistení.

- **úrazové poistenie** ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu alebo choroby z povolania.

Z úrazového poistenia sa vypláca **úrazový príplatok, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, pozostalostná úrazová renta, jednorazové odškodnenie, pracovná rehabilitácia** (vecná dávka) **a rehabilitačné, rekvalifikácia** (vecná dávka) **a rekvalifikačné, náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s liečením, náhrada nákladov spojených s pohrebom.**

Povinne úrazovo poistený je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom právnom vzťahu.

- **poistenie v nezamestnanosti** ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti.

Z poistenia v nezamestnanosti vypláca Sociálna poisťovňa **dávku v nezamestnanosti.**

Povinne poistený v nezamestnanosti je zamestnanec, ktorý je povinne nemocensky poistený.

- **garančné poistenie** ako poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojenie nárokov zamestnanca, na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu a na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Z garančného poistenia sa vypláca **dávka garančného poistenia.**

Povinne garančne poistený je zamestnávateľ zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu.

3. Postupy a kritériá pri určovaní uplatniteľnej legislatívy, ak zamestnanec pracuje súčasne v dvoch členských štátoch EÚ (vrátane dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru) z pohľadu zamestnanca aj zamestnávateľa.

Ak zamestnanec vykonáva činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch EÚ podlieha právnym predpisom len jedného členského štátu.

V prípade súbežného výkonu činnosti zamestnanca v dvoch alebo viacerých štátoch EÚ je potrebné, aby zamestnanec svoju situáciu oznámil v príslušnej inštitúcii štátu bydliska (miesta, kde má osoba centrum svojich záujmov a kde zvyčajne býva, pričom bydlisko sa nemusí zhodovať s miestom trvalého pobytu).

Zamestnanec **s bydliskom na území SR** oznamuje svoju situáciu prostredníctvom žiadosti o určenie uplatniteľnej legislatívy, ktorej vzor je dostupný na webovej stránke Sociálnej poisťovne, v miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne podľa bydliska zamestnanca v SR. Po posúdení žiadosti vrátane príloh, ktoré sú jej neoddeliteľnou súčasťou (napr. pracovná zmluva, dohoda o vykonaní práce a pod.), určí Sociálna poisťovňa uplatniteľnú legislatívu (ďalej len „UL“) na rozhodujúce obdobie v zmysle článku 13 nariadenia (ES) 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „základné nariadenie“).

Ak došlo k určeniu slovenskej uplatniteľnej legislatívy, Sociálna poisťovňa vystaví formulár PD A1, ktorý doručí zamestnancovi a zároveň informáciu o tejto skutočnosti oznámi zamestnávateľovi.

Ak zamestnanec podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia, zamestnávateľ, ktorého sídlo sa nachádza na území iného členského štátu (ďalej „zamestnávateľ“), plní v oblasti sociálneho poistenia všetky povinnosti podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).

Ak dôjde k určeniu uplatniteľnej legislatívy iného členského štátu EÚ, Sociálna poisťovňa o tejto skutočnosti informuje dotknutú inštitúciu štátu, ktorého legislatíva sa má uplatňovať na dotknutú osobu. Príslušná inštitúcia iného členského štátu následne vystaví PD A1 pre zamestnanca na rozhodujúce obdobie. V prípade, že zamestnávateľ plnil za zamestnanca odvodové povinnosti na území SR je povinný zamestnanca v zmysle zákona o sociálnom poistení zamestnanca odhlásiť a plniť povinnosti v oblasti sociálneho zabezpečenia za zamestnanca v zmysle legislatívy určeného členského štátu EÚ.

V prípade **bydliska v inom členskom štáte EÚ** informuje zamestnanec o tejto skutočnosti inštitúciu určenú príslušným úradom členského štátu bydliska a táto inštitúcia následne určí uplatniteľné právne predpisy, ktoré sa na dotknutú osobu uplatňujú so zreteľom na článok 13 základného nariadenia.

4. Povinnosti zamestnávateľov voči SP:

- pri vysielaní zamestnancov do zahraničia a
- pri zahraničných pracovných cestách.

Z hľadiska aplikácie základného nariadenia sa nerozlišuje medzi vyslaním zamestnanca a zahraničnou pracovnou cestou, obe sa považujú z hľadiska výkonu činnosti zamestnanca pre zamestnávateľa za dočasné vyslanie týmto zamestnávateľom na územie iného členského štátu v zmysle nižšie uvedeného.

Ak zamestnanec, ktorý zvyčajne vykonáva činnosť pre zamestnávateľa na území vysielajúceho členského štátu, je dočasne vyslaný týmto zamestnávateľom na územie iného členského štátu (prijímajúci štát), aby tam vykonával prácu pre daného zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom vysielajúceho štátu za podmienok, že predpokladané trvanie tejto práce nepresiahne 24 mesiacov a že nie je vyslaný, aby nahradil inú vyslanú osobu. Vyslanie je možné uplatniť aj na osobu zamestnanú na účely vyslania do iného členského štátu pod podmienkou, že sa na ňu bezprostredne pred začatím jej zamestnania vzťahuje legislatíva vysielajúceho štátu. Túto podmienku spĺňa obdobie aspoň jedného mesiaca, kratšie obdobie si vyžaduje individuálne posúdenie.

Podmienka **priameho vzťahu** medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom je charakterizovaná najmä zodpovednosťou za prijatie do zamestnania, existenciou pracovnej zmluvy, povinnosťou vyplácať mzdu, právomocou rozviazať pracovnoprávny vzťah, určiť povahu práce či začať disciplinárne konanie voči zamestnancovi.

Podmienka **obvyklej činnosti** zamestnávateľa vo vysielajúcom štáte znamená, že podnik obvykle vykonáva podstatnú časť činností na jeho území. Ak sa činnosti podniku týkajú len vnútorného riadenia, nepredpokladá sa, že je táto podmienka splnená.

Osobitne sa kontroluje v každom konkrétnom prípade, pričom do úvahy sa berie najmä:

- miesto, **kde má zamestnávateľ sídlo a správu**
- **počet** administratívnych zamestnancov pracujúcich na území vysielajúceho štátu a v prijímajúcom štáte
- **miesto náboru** vyslaného zamestnanca
- **miesto**, kde sa uzatvára väčšina **zmlúv** s klientmi
- právne predpisy uplatniteľné na zmluvy medzi zamestnávateľom a klientmi a medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami
- **obrat** počas príslušného typického obdobia vo vysielajúcom a v prijímajúcom štáte
- **počet zmlúv** uzatvorených vo vysielajúcom a v prijímajúcom štáte
- **výkon činnosti** zamestnávateľa vo vysielajúcom štáte najmenej dva mesiace pred začatím vyslania
- vykonávanie **obchodných činností** zamestnávateľa na území vysielajúceho štátu počas vyslania zamestnancov.

Vyslanie zamestnanca do iného prijímajúceho štátu nasledujúce bezprostredne po predchádzajúcom vyslaní sa považuje za nové vyslanie, ktoré **môže trvať najviac 24 mesiacov**. Keď sa zamestnancovi skončí obdobie vyslania, pre toho istého zamestnanca, toho istého zamestnávateľa a ten istý členský štát, nemôže sa povoliť žiadne nové obdobie vyslania, pokiaľ neuplynuli minimálne dva mesiace odo dňa skončenia predchádzajúceho obdobia vyslania. **Podmienky vyslania musia byť zachované počas celého obdobia vyslania** zamestnancov.

Vysielajúci zamestnávateľ pred vyslaním kontaktuje príslušnú inštitúciu vysielajúceho štátu, a to **podaním žiadosti** o vystavenie PD A1 z dôvodu vyslania, ktorú adresuje príslušnej inštitúcii. Vzor žiadosti je dostupný na webovej stránke Sociálnej poisťovne.

V prípade príslušnosti Sociálnej poisťovne je vzor žiadosti dostupný na webovej stránke Sociálnej poisťovne. Ak sú splnené podmienky vyslania, pobočka Sociálnej poisťovne vystaví PD A1, ktorým sa osvedčuje, že v určitom období zamestnanec podlieha slovenským právnym predpisom. Zamestnávateľ bude za zamestnanca naďalej odvádzať poisťné do slovenského systému, z ktorého bude mať zamestnanec naďalej právo v prípade splnenia podmienok čerpať dávky sociálneho zabezpečenia. Zamestnanec by ho mal mať počas svojho vyslania v zahraničí pri sebe, doloží ním zahraničnej inštitúcii, že sa na neho vzťahujú slovenské právne predpisy sociálneho zabezpečenia a vyžadujú ho aj orgány vykonávajúce kontrolu v sociálnom zabezpečení.

Ak nie sú splnené podmienky vyslania, dotknutý zamestnanec podlieha legislatíve členského štátu, v ktorom vykonáva činnosť (platí teda základná zásada lex loci laboris). Zamestnávateľ a zamestnanec vtedy plnia všetky povinnosti súvisiace s registráciou a platením príspevkov na sociálne zabezpečenie podľa legislatívy štátu výkonu činnosti. V súlade so zásadou jednej uplatniteľnej legislatívy, ak zamestnanec podlieha legislatíve štátu výkonu činnosti, nemôže platiť príspevky podľa slovenských právnych predpisov sociálneho zabezpečenia, aj keď má bydlisko na území SR.

Inštitút vyslania sa uplatní aj v prípade krátkodobého vyslania, ktoré môže trvať aj jeden deň. Ak nie je možné z objektívnych dôvodov požiadať o vystavenie PD A1 v dostatočnom časovom predstihu pred vyslaním, PD A1 možno vystaviť aj počas obdobia vyslania, aj po jej ukončení so spätným účinkom, ak sú splnené podmienky vyslania a ak je ich možné preskúmať.

V prípade školenia, resp. konferencie, rokovania, a pod. (zahraničných pracovných ciest), ktoré predstavujú dočasnú prácu, ktorá je vykonávaná v inej krajine v mene zamestnávateľa, je taktiež potrebné v zmysle vyššie uvedeného požiadať o vydanie formuláru PD A1 pre vyslaných zamestnancov. Žiadosť o vystavenie PD A1 z dôvodu vyslania sa podáva na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Príslušnou pobočkou na podanie žiadosti o vystavenie PD A1 sa rozumie pobočka, v ktorej územnej pôsobnosti sa nachádza sídlo zamestnávateľa.

Ak sú splnené podmienky vyslania, pobočka Sociálnej poisťovne vystaví PD A1 najneskôr **v lehote 45 dní odo dňa doručenia žiadosti** o vystavenie PD A1 z dôvodu vyslania, a to na obmedzené obdobie, t.j. najviac 24 mesiacov. Vyslaný zamestnanec a jeho zamestnávateľ sú povinní písomne oznámiť zmeny pobočke, ktoré nastanú počas obdobia vyslania, najmä ak sa vyslanie, o ktoré sa žiadalo, neuskutočnilo; vyslanie sa prerušilo z iných dôvodov; vyslanie sa skončilo pred uplynutím platnosti PD A1. V prípade, že zamestnancovi skončí obdobie vyslania a dosiahne sa maximálne lehota 24 mesiacov, pre toho istého zamestnanca, tie isté podniky a ten istý štát, nie je možné povoliť žiadne nové obdobie vyslania, pokiaľ neuplynú minimálne dva mesiace odo dňa skončenia predchádzajúceho obdobia vyslania.

V prípade vyslania zamestnanca **z iného členského štátu EÚ** na územie SR je potrebné o tejto skutočnosti informovať inštitúciu určenú príslušným úradom členského štátu bydliska zamestnanca resp. sídla zamestnávateľa, a táto inštitúcia následne určí uplatniteľné právne

predpisy, ktoré sa na dotknutú osobu uplatňujú so zreteľom na článok 12 základného nariadenia. Zamestnanec následne disponuje formulárom PD A1, ktorý mu potvrdzuje príslušnosť k právnym predpisom v rozhodujúcom období. Ak zamestnanec nedisponuje formulárom PD A1, v ktorom sú potvrdené právne predpisy iného členského štátu, tak podlieha právnym predpisom štátu, v ktorom vykonáva činnosť (napr. v prípade vysokoškolského profesora z Českej republiky, ktorý je vyslaný na slovenskú univerzitu na obdobie od 02.05.2019 do 05.05.2019 z dôvodu konania konferencie a disponuje PD A1 formulárom s potvrdením českej legislatívy na obdobie od 02.05.2019 do 05.05.2019, tak naďalej podlieha českým právnym predpisom a neprihlasuje sa do registra poistencov na území SR, v prípade, že by nedisponoval formulárom PD A1 napr. z dôvodu, že nie sú splnené podmienky vyslania a je vyslaný na územie SR na obdobie od 02.05.2019 do 05.05.2019, tak sa budú v tomto prípade uplatňovať právne predpisy členského štátu, v ktorom vykonáva činnosť v rozhodujúcom období, v tomto prípade slovenské právne predpisy).

V prípade výkonu práce zamestnanca **mimo územia EÚ, EHP a Švajčiarska** je potrebné rozlišovať, či sa jedná o situáciu upravenú dvojstrannou medzinárodnou zmluvou alebo nie. V prípade situácie upravenej dvojstrannou medzinárodnou zmluvou o sociálnom zabezpečení, ktorú má uzavretú SR s treťou krajinou, tak v prípade, že medzinárodná zmluva obsahuje ustanovenia o vyslaní, vyslanie sa potvrdzuje na predpísanom tlačive príslušnou pobočkou Sociálnej poisťovne.

Každý prípad výkonu práce mimo členských štátov sa posudzuje individuálne, či už sa jedná o vyslanie alebo o súbežný výkon činnosti s ohľadom na medzinárodnú zmluvu uzatvorenú medzi SR a konkrétnym štátom. Z hľadiska medzinárodných zmlúv je v súčasnosti platných 13 bilaterálnych zmlúv o sociálnom zabezpečení, a to s Kanadou, Quebecom, Spojenými štátmi americkými, Izraelom, Macedóniou, Čiernou Horou, Ruskom, Srbskom, Tureckom, Ukrajinou, Juhosláviou (vo vzťahu k Bosne a Hercegovine), Austráliou a Kóreou. Predmetom týchto medzinárodných zmlúv je najmä oblasť dôchodkov, pričom ich štandardnou súčasťou je aj inštitút vyslania (vo všeobecnosti platí, že v prípade krátkodobého výkonu práce v tretej krajine, s ktorou má SR uzavretú medzinárodnú zmluvu, osoba naďalej podlieha v oblasti sociálneho zabezpečenia slovenským právnym predpisom).

Ak sa jedná o situáciu vyslania alebo súbežnej činnosti zamestnanca, ktorá nie je upravená dvojstrannou medzinárodnou zmluvou, situácia sa posudzuje individuálne a rozlišuje sa vyslanie alebo súbežná činnosť zamestnanca.

V prípade ak je zamestnanec vyslaný zamestnávateľom do tretieho štátu, s ktorým SR nemá uzatvorenú medzinárodnú zmluvu, resp. vyslaný z tretieho štátu na územie SR (s ktorým nie je uvedená situácia upravená medzinárodnou zmluvou), tak sa situácia bude posudzovať individuálne a je potrebné kontaktovať príslušnú inštitúciu tretieho štátu za účelom zistenia systému poistenia. Z uvedeného môže nastať aj situácia, že sa na danú osobu budú vzťahovať právne predpisy len jedného štátu, ale vo výnimočných prípadoch sa môže vzťahovať aj legislatíva dvoch štátov, kedy slovenský zamestnávateľ za zamestnanca naďalej odvádza odvody na území SR a zahraničný zamestnávateľ za zamestnanca odvádza odvody na území daného tretieho štátu.