

EURÓPSKE FORMULÁRE

Medzi dôležité doklady spojené s pohybom pracovníkov v rámci EÚ/EHP a Švajčiarska patria tzv. európske formuláre. Ich prostredníctvom navzájom komunikujú inštitúcie v jednotlivých štátoch. Formuláre sa nevystavujú automaticky. Podľa situácie, štátu a typu formulára žiada o jeho vystavenie buď pracovník alebo zodpovedná inštitúcia.

Európske formuláre majú jednotný formát, sú k dispozícii vo všetkých oficiálnych jazykoch EÚ a sú vytvorené tak, aby v ktoromkoľvek členskom štáte pracovníci príslušnej inštitúcie získali potrebné informácie aj napriek tomu, že je formulár vystavený v cudzom jazyku.

Občania, ktorí cestujú z rôznych dôvodov do iného členského štátu (pracovať, študovať ap.), by sa mali pred odchodom informovať o tom, či a aké formuláre potrebujú. Európske formuláre vydávajú kompetentné inštitúcie (v SR napr. sociálna poisťovňa, úrad práce, zdravotná poisťovňa) buď priamo alebo na základe predloženej žiadosti. Niektoré formuláre (napr. E001) sú určené len na výmenu informácií medzi inštitúciami rôznych štátov.

PREHĽAD JEDNOTLIVÝCH SÉRIÍ EURÓPSKÝCH FORMULÁROV A ICH URČENIE :

Formuláre série E100 – príslušnosť k právnym predpisom a zdravotné poistenie

Formuláre série E200 – sociálne a dôchodkové poistenie

Formuláre série E300 – na účely zamestnanosti a nezamestnanosti

Formuláre série E400 – rodinné dávky

VYBRANÉ FORMULÁRE

E104 – Formulár dokladá, na akú dobu bola osoba poistená v štáte EÚ/EHP, prípadne ako dlho tu vykonávala zamestnanie. Občan SR, ktorý pracoval v zahraničí, si formulár vyžiada od príslušnej inštitúcie v štáte, kde ukončil zamestnanie, a predloží ho po návrate svojej slovenskej zdravotnej poisťovni.

E106 – Formulár slúži na zaistenie nároku na plnú zdravotnú starostlivosť v SR pre osoby, ktoré pracujú v inom členkom štáte EÚ, ale pritom naďalej bývajú v Slovenskej republike. Pracovník oň žiada zahraničnú inštitúciu, u ktorej je poistený. Vystavený formulár E106 potom predkladá slovenskej zdravotnej poisťovni, u ktorej bol naposledy poistený. Na základe formulára E106 má nárok na plnú lekársku starostlivosť v oboch štátoch.

E301 – Potvrdenie obdobia, ktoré bude zohľadňované pre poskytnutie dávok v nezamestnanosti. Formulár E301 je pre každého slovenského pracovníka potrebný v momente, kedy ukončil svoje zamestnanie v štáte EÚ/EHP alebo vo Švajčiarsku a má v pláne registrovať sa ako uchádzač o zamestnanie na úrade práce v SR. Potvrďuje totiž dobu, ktorá bude započítateľná pre poskytnutie dávok v nezamestnanosti, a zároveň ním možno zdravotnej poisťovni v SR preukázať aj dobu

zdravotného poistenia v zahraničí. Pracovník musí požiadať o vystavenie formulára príslušnú zahraničnú inštitúciu v štáte, v ktorom predtým pracoval. O formulár možno požiadať aj po návrate do Slovenskej republiky. K žiadosti o vystavenie je vhodné priložiť kópie týchto dokumentov : zápočtový list, výplatné pásky, identifikačné číslo poistenia, pracovnú zmluvu atď. Obvyklá lehota pre vystavenie formulára sa v jednotlivých štátoch odlišuje. Často sa jedná o dobu niekoľkých mesiacov.

Európske formuláre

E303 – Formulár pre prevod dávok v nezamestnanosti medzi jednotlivými štátmi. Všeobecne platí, že nezamestnaný, ktorý je registrovaný na slovenskom úrade práce a poberá dávku v nezamestnanosti aspoň 4 týždne, získava právo požiadať o transfer tejto dávky do iného štátu EÚ, kde si chce hľadať zamestnanie. Žiadateľ musí na Sociálnej poisťovni požiadať o vystavenie formulára E303. Po príchode do iného štátu EÚ je záujemca o prácu povinný zaregistrovať sa do 7 dní na príslušnom úrade práce v danej krajine a zaistiť si tak poberanie exportovaných slovenských dávok v nezamestnanosti. Maximálna doba prevodu dávok do zahraničia je obmedzená. Pred uplynutím tejto doby sa nezamestnaný musí vrátiť späť do SR alebo sa z úradu práce odhlásiť v prípade, že si v zahraničí nájde zamestnanie.

Informácie o prevode dávky v nezamestnanosti do zahraničia získate na pobočkách sociálnej poisťovne vo vašom okrese.

Pokiaľ slovenský pracovník ukončí svoj pracovný pomer v inom štáte, môže využiť možnosť čerpať dávku v nezamestnanosti v zahraničí a túto podporu si nechať prevádzať do SR, kde si bude hľadať zamestnanie. Podporu v nezamestnanosti priznanú v inom štáte EÚ mu bude vyplácať príslušná sociálna poisťovňa v SR počas obmedzenej doby.

Bližšie informácie o jednotlivých európskych formulároch vám poskytnú príslušné inštitúcie :

Ministerstvo práce, soc. vecí a rodiny – www.employment.gov.sk

Sociálna poisťovňa - <http://www.socpoist.sk/616/1567s>

úradu práce – www.upsvar.sk

zdravotné poisťovne – napr. www.vszp.sk

PRACOVNÁ ZMLUVA

Pri nástupe do zamestnania v ktoromkoľvek členskom štáte je zvykom uzatvoriť pracovnú zmluvu. Rovnako v Slovenskej republike platí, že pracovný pomer sa zakladá zmluvou, a ani ostatné členské štáty v tom nie sú výnimkou. Pracovná zmluva uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa riadi obvykle právom štátu, v ktorom je pracovník zamestnaný, a v ktorom tiež sídli zamestnávateľ, alebo právom, ktoré si obidve strany zvolia, čo sa stáva v prípade medzinárodného pracovného pomeru.

PRACOVNÝ POMER S MEDZINÁRODNÝM PRVKOM

- vzniká medzi zamestnávateľom a zamestnancom, z ktorých sú obidvaja v iných štátoch
- vyskytuje sa, keď zamestnanec vykonáva prácu v jednej alebo v niekoľkých krajinách pre zamestnávateľa, ktorého sídlo je v inom štáte
- zakladá sa pracovnou zmluvou; obe strany sa môžu dohodnúť na voľbe práva

Pracovná zmluva uzatvorená so zamestnávateľom podľa platných zákonov je vo všetkých členských štátoch nevyhnutnosťou legálneho pracovného pomeru. Bez zmluvy nevzniká pracovný pomer, na druhej strane ak pracovník vykonáva vo firme prácu, predpokladá sa, že najskôr došlo k uzatvoreniu zmluvy ústne alebo písomne. Formy pracovných zmlúv a pracovných pomerov sa môžu v jednotlivých štátoch líšiť, avšak existujú minimálne požiadavky na pracovné podmienky, ktoré by mali byť v každom členskom štáte dodržané. Týkajú sa napr. pracovnej doby, ochrany a zdravia pri práci alebo práce na dobu určitú.

Písomná pracovná zmluva je veľmi dôležitá pre zamestnanca. Na najrôznejšie účely mu slúži ako doklad o zamestnaní. Aj keby bola v niektorom štáte zvykom ústna dohoda, je potrebné, aby zamestnanec obdržal písomný dokument o pracovných podmienkach.

PÍ SOMNÁ PRACOVNÁ ZMLUVA A PRACOVNÉ PODMIENKY OBSAHUJÚ:

- osobné údaje
- začiatok pracovného pomeru
- pracovné zaradenie zamestnanca a vymedzenie pracovných činností a povinností
- miesto výkonu práce
- pracovnú dobu (týždennú, v hodinách)
- dĺžku skúšobnej doby
- výpovednú lehotu
- mzdu a spôsob jej úhrady
- kolektívnu zmluvu (ak sa na zamestnanca vzťahuje)

Každá krajina EÚ má svoje pravidlá, ktoré sa týkajú uzatvárania pracovných zmlúv. Rôzne môžu byť taktiež pravidlá pri rozviazaní a ukončení pracovného pomeru, a líšiť sa môžu výpovedné doby.

Bližšie informácie o pracovnom pomere a pracovnej zmluve v jednotlivých štátoch získate na: <http://ec.europa.eu/eures/> – Život & práca. Odkazy na EURES poradcov a uvedené inštitúcie môžete využiť v prípade riešenia problémov týkajúcich sa pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru.

PRACOVNÁ ZMLUVA

Rakúsko <ul style="list-style-type: none"> - pracovná zmluva sa uzatvára ústne, písomne alebo konkludentne t.j. z povahy jednaní zamestnávateľa a pracovníka - písomné dokumenty sú Arbeitsvertrag a Dienstzettel 	Maďarsko <ul style="list-style-type: none"> - vyžadovaná písomná pracovná zmluva
Belgicko <ul style="list-style-type: none"> - pracovný pomer na dobu neurčitú nemusí byť nutne určený písomne - obvykle sa pracovná zmluva uzatvára písomne - písomne musí byť určená skúšobná doba, pomer na dobu určitú, čiastočný pracovný úväzok alebo zamestnanie popri štúdiu 	Island <ul style="list-style-type: none"> - písomná zmluva alebo písomné pracovné podmienky do 2 mesiacov od začiatku pracovného pomeru
Bulharsko <ul style="list-style-type: none"> - písomná pracovná zmluva obsahuje pracovisko, pozíciu, začiatok a platnosť, dovolenku a týždennú pracovnú dobu 	Írsko <ul style="list-style-type: none"> - písomná zmluva nie je nutnosťou - vyžadovaný je písomný prehľad pracovných podmienkach
Cyprus <ul style="list-style-type: none"> - písomná pracovná zmluva nie je povinná 	Malta <ul style="list-style-type: none"> - písomná forma nie je nutnosťou
Dánsko <ul style="list-style-type: none"> - zmluva musí obsahovať mzdové podmienky, pracovisko, pracovnú dobu, dovolenku a výpovednú dobu - časté sú kolektívne zmluvy 	Holandsko <ul style="list-style-type: none"> - ústna forma je platná
Estónsko <ul style="list-style-type: none"> - obvykle písomná pracovná zmluva 	Poľsko <ul style="list-style-type: none"> - písomná pracovná zmluva
Fínsko <ul style="list-style-type: none"> - pracovná zmluva sa uzatvára buď písomne, ústne alebo elektronicky - zamestnávateľ je povinný určiť pracovné podmienky písomne 	Slovensko <ul style="list-style-type: none"> - písomná pracovná zmluva
Francúzsko <ul style="list-style-type: none"> - pracovný pomer na dobu neurčitú nie je nutne založený písomnou zmluvou - charakteristickými znakmi zamestnania sú výkon práce pre niekoho iného, práca za úplatu a vzťah nadriadenosti a podriadenosti 	Španielsko <ul style="list-style-type: none"> - ústna forma je možná, ale neobvyklá
Nemecko <ul style="list-style-type: none"> - pracovná zmluva ústne alebo písomne 	Švédsko <ul style="list-style-type: none"> - pracovná zmluva sa uzatvára ústne,

- časté sú kolektívne zmluvy	písomne alebo konkludentne - ústna forma je častá - písomná zmluva je vyžadovaná v štátnej správe
Luxembursko - písomná pracovná zmluva najneskôr v deň nástupu do zamestnania pri pracovnom pomere na dobu neurčitú (CDI = contrat à durée indéterminée) - pracovný pomer na dobu určitú nie je obvyklý a obmedzuje sa na špecifické práce (CDD = contrat à durée déterminée)	Veľká Británia - ústna forma je možná, počas dvoch mesiacov zamestnania je vyžadované písomné potvrdenie zmluvy

MZDY

Mnohí záujemcovia o prácu v zahraničí si vyberajú konkrétny štát podľa toho, aké vysoké sú tamojšie mzdy. Niekedy však zabúdajú, že v jednotlivých krajinách sú rozdielne nielen úrovne miezd, ale aj povinných odvodov a životných nákladov. Vyššie mzdy teda neznamenajú automaticky aj viac nasporených peňazí alebo lepší životný štandard.

Neorientujte sa podľa priemernej mzdy v danom štáte. Tento údaj vám sám o sebe veľa nepovie. Nikdy totiž neviete, aké percento zamestnancov poberá mzdu vyššiu ako je priemer alebo naopak nižšiu, napr. koľko pracovníkov poberá mzdu minimálnu. Priemerná mzda v danom štáte je pre väčšinu pracovníkov nedosiahnuteľná.

Aby ste si urobili predstavu o bežnej mzde vo vašom odbore v rôznych štátoch EÚ, môžete napr. porovnať mzdy v jednotlivých ponukách voľných miest na Európskom portáli pracovnej mobility <http://ec.europa.eu/eures/> v sekcii Vyhľadať voľné miesto.

Výška mzdy bude závisieť na vašej profesii, kvalifikácii, dĺžke praxe, jazykových schopnostiach a pod. Spravidla budete dostávať nižšiu mzdu v skúšobnej dobe, počas zaškoľovania či tréningu. Pokiaľ budete v zahraničí vykonávať nekvalifikovanú pomocnú prácu, nemôžete očakávať nejaký vysoký príjem. Väčšinou sa bude pohybovať blízko minimálnej mzdy. Nezabúdajte, že v zahraničí budete mať pravdepodobne vyššie životné náklady ako v SR a o časť príjmu prídete kvôli odvodom na poistenia a daniam.

MINIMÁLNA MZDA

Vo väčšine štátoch EÚ je stanovená úroveň minimálnej mzdy.

Štát EÚ	Minimálna mzda za mesiac	V období
Luxembursko	1 641 eur	1.1.2009
Írsko	1 500 eur (8,65 €/h.)	1.7.2007

Holandsko	1 357 eur	1.7.2008
Francúzsko	1 321 eur	1.7.2008
Belgicko	1 309 eur	1.10.2008
Veľká Británia	993,2 libry (5,73 £/h.)	1.10.2008
Rakúsko	1 000 eur	1.1.2009
Cyprus	789 eur	23.4.2008
Grécko	681 eur	1.1.2008
Malta	635 eur	1.1.2009
Španielsko	600 eur	1.1.2008
Slovinsko	566 eur	1.3.2008
Portugalsko	450 eur	1.1.2009
Poľsko	1 276 zlotých	1.1.2009
ČR	8 000 Kč	1.1.2007
Slovensko	295,5 eur	1.1.2009
Bulharsko	240 leva	1.1.2009

MZDY

V niektorých štátoch nie je minimálna mzda určená, napr. v Nemecku, Taliansku, Dánsku, Švédsku alebo Fínsku. V týchto štátoch bývajú mzdy často určované kolektívnymi zmluvami.

Najviac zamestnancov (viac ako 10%) pracuje za minimálnu mzdu v Luxembursku a Francúzsku. Naopak najmenej pracovníkov (do 2%) takto pracuje vo Veľkej Británii, Holandsku či Španielsku.

ODVODY ZO MZDY – SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE, ZDRAVOTNÉ POISTENIE, DAŇ Z PRÍJMU

V každom štáte budete platiť odvody zo svojej hrubej mzdy na sociálne zabezpečenie, zdravotné poistenie a daň z príjmu. Výška a spôsob platenia poistného alebo daní sa v jednotlivých štátoch líši.

Daň z príjmu fyzických osôb vo vybraných štátoch (k 1.1.2009)

Dánsko	5,48 – 15 %
Fínsko	8,5 – 31,5 %
Luxembursko	0 – 38 %
Taliansko	23 – 43 %
Írsko	20 alebo 41 %
Holandsko	33,6 – 52%
Nemecko	15 – 45 %
Slovensko	19 %
Veľká Británia	10 – 40 %

Informácie o odvodoch zo mzdy v jednotlivých štátoch nájdete na slovenských stránkach EURES www.eures.sk alebo na Európskom portáli pracovnej mobility <http://ec.europa.eu/eures/> v sekcii Život & práca.

ŽIVOTNÉ NÁKLADY

Značnú časť svojich príjmov budete potrebovať na uhradenie nákladov na bývanie, potraviny, služby, príp. dochádzanie do zamestnania, ktoré bývajú v štátoch EÚ spravidla vyššie ako v SR.

Veľkú časť životných nákladov predstavuje bývanie. Často je nutné zaplatiť nájom (na mesiac aj dlhšie dopredu) a kauciu (väčšinou vo výške mesačného nájmu). Mnohí zamestnávateľia zaisťujú pre svojich pracovníkov zo zahraničia ubytovanie alebo aspoň pomáhajú s jeho hľadaním. Cenu ubytovania následne strhnú zo mzdy. Takéto bývanie býva cenovo prijateľné, je lacnejšie ako individuálne vybavený prenájom, ale taktiež menej komfortné. Veľmi často sa jedná o ubytovne alebo domy, ktoré obýva viac pracovníkov, majú spoločnú kuchyňu a sociálne zariadenia. Pri poľnohospodárskych sezónnych prácach sa môžete stretnúť s ubytovaním v zariadených karavanoch alebo aj v stanoch. V cenách ubytovania a služieb sú rozdiely nielen medzi štátmi EÚ, ale aj medzi jednotlivými regiónmi. Pomerne vysoké životné náklady sú v severských štátoch a v Írsku. V Nemecku sú výrazné cenové rozdiely medzi západnou a východnou časťou krajiny. V Holandsku sú veľmi veľké náklady v mestách, z ktorých najdrahší je Amsterdam. Vo Veľkej Británii je najnákladnejší život v Londýne. Výsledná cena bývania vždy záleží na polohe, dostupnosti, veľkosti, vybavení bytu ap.

Užitočné informácie o životných nákladoch a cenách v štátoch EÚ sú k dispozícii na Európskom portáli pracovnej mobility <http://ec.europa.eu/eures/> v sekcii Život & práca.

NEZAMESTNANOSŤ

STRATA ZAMESTNANIA

Strata zamestnania v inom členskom štáte EÚ môže spôsobiť, že sa slovenský občan ocitne v neľahkej životnej situácii. Nezamestnanosť možno riešiť už v zahraničí, pretože na slovenských občanov sa vzťahuje právo EÚ. Špecifické pravidlá platia pre pracovníkov migrujúcich v rámci Únie. Okrem členských štátov majú slovenskí občania obdobné práva v Nórsku, Lichtenštajnsku, Švajčiarsku a na Islande.

Hľadanie práce

Z pracovnoprávného hľadiska je slovenský uchádzač v rovnakom postavení ako občania štátu, v ktorom hľadá prácu. Môže sa uchádzať o akékoľvek voľné miesto inzerované v krajine prostredníctvom úradov práce alebo inak. Výnimkou môžu byť určité miesta v štátnej správe, pri ktorých je požadovaná štátna príslušnosť. Uchádzač

o zamestnanie zo SR má taktiež právo v inej členskej krajine pri hľadaní práce využívať služby tamajších úradov práce. Od základnej bezplatnej služby je nutné odlišovať náročnú individuálnu pomoc a rovnako nárok na dávky v nezamestnanosti.

DÁVKY V NEZAMESTNANOTI

Pre vyplácanie dávok v nezamestnanosti je príslušný štát, v ktorom bol občan naposledy zamestnaný. Registrácia, vybavenie žiadosti a výplata dávok prebiehajú podľa zákonov a zvyklostí štátu, ktorý o dávkach rozhoduje. Žiadať a prijímať dávku v nezamestnanosti v dvoch štátoch súčasne je protiprávne.

ŠTÁT ZAMESTNANIA - ŠTÁT POISTENIA

Zamestnanec v inom členskom štáte, aj keď je slovenský občan, býva spravidla v rámci pracovného pomeru v príslušnom štáte taktiež poistený. Z hrubej mzdy sa zrážajú príspevky na najrôznejšie poistenia - sociálne, zdravotné, dôchodkové a pre prípad nezamestnanosti. Účasť v systéme poistenia pracovníkovi zaručuje nárok na pomoc a dávky. Pre pracovníka je preto výhodné, keď je v štáte zamestnania riadne poistený proti nezamestnanosti.

Export dávok

Dávky v nezamestnanosti z členského štátu možno vyplácať do SR, kam sa záujemcovia môžu presťahovať a kde si budú hľadať prácu. Aby uchádzač dostal dávky v nezamestnanosti, ktoré mu priznal zahraničný úrad, potrebuje vyplnený formulár E303 o transfere dávok. Tento formulár vydáva zahraničný úrad práce. Export dávok je možné previesť taktiež opačne zo SR do iného členského štátu, aby slovenský uchádzač nestratil nárok na slovenskú dávku v nezamestnanosti, zatiaľ kým aktívne hľadá prácu v zahraničí.

Po ukončení zamestnania

Na konci pracovného pomeru v zahraničí je dôležité, aby si slovenský občan zaistil potvrdenie o zamestnaní. Pretože doklady preukazujú dobu zamestnania a poistenia, môžu byť vyžadované pri registrácii na zahraničnom úrade práce a pri žiadosti o dávky v nezamestnanosti. V prípade návratu do Slovenskej republiky je ďalej veľmi dôležité vyžiadať si od príslušnej zahraničnej inštitúcie európsky formulár E301.

NEZAMESTNANOSŤ

Štát bydliska

Po ukončení zamestnania v inom členskom štáte si môže slovenský občan uplatniť nárok na dávky v nezamestnanosti taktiež v SR, ak má stále vo svojej vlasti bydlisko (trvalý pobyt). Bydlisko je smerodajné najmä pre cezhraničných pracovníkov.

Cezhraniční pracovníci

Cezhraniční pracovníci, ktorí sú úplne nezamestnaní, majú právo na dávky v štáte bydliska. Za určitých okolností má „pendler“ právo voľby štátu, v ktorom sa bude hlásiť ako nezamestnaný a žiadať o dávky.

Pravidlá platné v Európskej únii pri rozhodovaní o nezamestnanosti :

- sčítanie dôb poistenia
doby poistenia z predchádzajúcich zamestnaní sa medzi členskými štátmi uznávajú a započítavajú
- zachovanie nadobudnutých práv
dávku, na ktorú má osoba právny nárok, je možné previesť do iného členského štátu
- právny poriadok jediného štátu
pre vybavovanie nezamestnanosti, poistenia a právnych vecí je príslušný len jeden štát
- rovnosť
obmedzovanie a diskriminácia z dôvodov štátnej príslušnosti sú zakázané

PRÁCA ZA HRANICAMI - PENDLERI

Medzi jednotlivými členskými štátmi sa upravujú možnosti pre cestovanie a to isté platí aj o možnostiach zamestnania. Pracovať v inom štáte, ale pritom stále bývať vo svojom a pravidelne dochádzať, má v Európskej únii zvláštne postavenie. Tieto možnosti sa ponúkajú veľmi často v blízkosti štátnych hraníc a v pohraničí.

Slovenskí občania, ktorí cestujú do zamestnania cez hranice do iného členského štátu, ale bývajú v Slovenskej republike, sa označujú za cezhraničných pracovníkov (v cudzích jazykoch Grenzgänger, Grenzarbeitnehmer, Pendler, frontier worker, cross-border worker, travailleur frontalier). V súčasnosti neexistuje žiadna jednotná definícia pojmu cezhraničný pracovník. Úrady vykladajú tento pojem rôzne na základe predmetu ich činnosti, t. j. podľa práva na pobyt, daňových záležitostí alebo sociálneho zabezpečenia. Podľa predpisov EÚ o slobode pohybu pracovníkov v Európskom spoločenstve sa cezhraničný pracovník definuje ako niekto, kto vykonáva zárobkovú činnosť v inom členskom štáte a pravidelne sa vracia do štátu bydliska minimálne jedenkrát týždenne.

KTO JE CEZHRANIČNÝ PRACOVNÍK?

Cezhraničný pracovník je osoba zamestnaná alebo samostatne zárobkovo činná v inom členskom štáte ako je štát bydliska, kam sa vracia denne alebo najmenej jedenkrát týždenne.

PRÁCA ZA HRANICAMI - PENDLERI**POSTAVENIE CEZHRANIČNÉHO PRACOVNÍKA**

Pracovníci podliehajú predpisom štátu, kde sú zamestnaní. V tom štáte sú taktiež zdravotne aj nemocensky poistení. Súčasne nemusia oni ani ich nezaopatrení rodinní príslušníci hradiť príspevky na zdravotné poistenie v SR. Výhodou je, že pracovník má nárok na plnú zdravotnú starostlivosť v Slovenskej republike, i v štáte kde pracuje.

<p>ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ Na zaistenie zdravotnej starostlivosti v oboch štátoch slúži európsky formulár E106. Formulár potvrdzuje status cezhraničného pracovníka. Najskôr je potrebné požiadať zahraničnú poisťovňu o vystavenie dvoch vyhotovení formulára E106. Formulár je nutné doručiť slovenskej zdravotnej poisťovni, ktorá vystavuje Potvrdenie o registrácii. To je platné počas obdobia uvedeného na formulári E106 a je v SR prijateľné pre ošetrojúceho lekára, nemocnicu a iné zdravotnícke zariadenie.</p>	<p>NEZAMESTNANOSŤ Po strate zamestnania má cezhraničný pracovník nárok na dávky v krajine bydliska, okrem čiastočnej nezamestnanosti alebo presunu životných záujmov do štátu posledného zamestnania. Dávky v nezamestnanosti sa vypočítajú na základe mzdy v poslednom zahraničnom zamestnaní. K nevyhnutným formalitám patrí európsky formulár E301, o vystavenie ktorého musí pracovník požiadať inštitúciu v štáte, v ktorom mal svoje posledné zamestnanie.</p>
<p>STAROBNÝ DÔCHODOK Cezhraničný pracovník má nárok na dôchodok v štáte, kde pracuje. Dôchodok môže dostávať zo všetkých členských štátov, kde bol pri zamestnaní poistený aspoň po dobu jedného roka. O dôchodok stačí žiadať v štáte bydliska a úrad bude následne kontaktovať príslušné orgány v ostatných členských štátoch. Pracovník bude dostávať dôchodok, ktorý relatívne zodpovedá platenému poisteniu v každom z členských štátov, kde prispieval na dôchodkový systém. Veková hranica pre odchod do dôchodku je v členských štátoch rôzna.</p>	<p>ZDANENIE Príjem cezhraničných pracovníkov môže byť zdanený v jednej či v oboch dotknutých krajinách. Aby sa predišlo dvojitému zdaneniu, používajú sa zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia medzi SR a príslušným štátom. Pretože dane z príjmu fyzických osôb v členských štátoch nie sú upravené na úrovni EÚ, riadia sa vnútroštátnou legislatívou a platnými zmluvami, ktoré SR uzavrela s jednotlivými štátmi. Každý prípad zdanenia je individuálny, a tak jedinou spoločnou radou pre všetkých je uschovať si doklady o platiach daní a povinného poistného na zdravotné a sociálne poistenie.</p>
<p>NEMOCENSKÁ DOVOLENKA A MATERSKÁ Pokiaľ ide o nemocenské poistenie a poistenie počas materstva, pracovník má právo voľby : dávky môže poberať v členskom štáte, kde býva, alebo v členskom štáte, kde pracuje.</p>	<p>RODINNÉ DÁVKY Pracovník môže v štáte, kde je pri zamestnaní poistený, požiadať o rodinné dávky pre deti, aj keď býva v inom štáte. Dávky sa vybavujú podľa predpisov krajiny, v ktorej je vykonávaná zárobková činnosť.</p>

CEZHRANIČNÍ PRACOVNÍCI V RAKÚSKU

Podľa uvedených dohôd je pendlerom občan, ktorý má minimálne jeden rok trvalý pobyt v prihraničných regiónoch hraničiacich s Rakúskom. Konkrétne ide napr. o okresy Bratislava, Malacky... Ďalšou podmienkou je, že sa pracovník musí do Slovenskej republiky vracat' každý deň. Pracovné povolenie je pri splnení týchto podmienok vydávané až na dobu 12 mesiacov, s následnou možnosťou požiadať o voľný pohyb na rakúskom trhu práce.

ĎALŠIE INFORMÁCIE :

Sociálna poisťovňa : <http://www.socpoist.sk/>

zdravotné poisťovne: napr. www.vszp.sk

ZDANENIE PRÍJMOV ZO ZAMESTNANIA

Slovenský občan, ktorý dlhodobo žije a pracuje v zahraničí len v jednom členskom štáte, bude platiť v tomto štáte s najväčšou pravdepodobnosťou taktiež daň z príjmu. Dôvodom je daňová povinnosť, ktorá v členskom štáte vzniká po určitom čase pobytu alebo zárobkovej činnosti. Na druhej strane sa môže stať, že slovenský občan nebude platiť daň z príjmu v Slovenskej republike, ak vo svojej vlasti nebyva a nezarába.

Pri nástupe do zamestnania v inej krajine by mal byť pracovník prihlásený na zahraničnom finančnom úrade. Dokladom je pridelenie osobného daňového čísla. V niektorých štátoch sa používa jedno registračné číslo pre účely dane, poistenia alebo pobytu. Ak má slovenský občan zdroj príjmov zo závislej činnosti v zahraničí, platí zálohy na daň a odovzdáva daňové priznanie v štáte zamestnania.

Zložité situácie nastávajú, keď má pracovník príjem z niekoľkých krajín v jednom daňovom období. Základným problémom je určenie daňovej príslušnosti (daňový domicil) a určenie rozsahu zdanenia. Povinnosť platiť daň z príjmu majú spravidla dve skupiny osôb : rezidenti a nerezidenti.

Daňová príslušnosť

Rezidentom je ten, kto má na území členského štátu bydlisko. Bydliskom sa rozumie miesto, kde má osoba stály byt, takže sa nemusí vždy jednať o trvalý pobyt. Rozhodujúcimi sú okolnosti, z ktorých sa dá usudzovať úmysel trvalo sa v byte zdržiavať. Dĺžka pobytu, po uplynutí ktorej môže byť osoba považovaná za daňového rezidenta, sa môže v jednotlivých štátoch líšiť, obvykle však predstavuje 183 dní v príslušnom daňovom roku. Rezident má daňovú povinnosť vzťahujúcu sa na celosvetové príjmy, t. j. príjmy plynúce zo zdrojov na území iných štátov.

Osoba, ktorá v štáte nemá bydlisko, ani sa v krajine dlhodobo nezdržuje, nie je pokladaná za rezidenta (nerezident). Napriek tomu môže v príslušnom štáte zarábať, pričom tento zárobok podlieha zdaneniu v štáte, kde je zdroj príjmu. Daňová povinnosť nerezidenta sa vzťahuje len na príjmy získané na území daného štátu.

Slovenský daňový rezident s príjmami zo zahraničia

Zárobky z iných členských krajín patria do slovenského daňového priznania, aj keď z nich pracovník už raz daň odvedol v štáte zdroja. Dôvodom je to, že pracovník je pokladaný za rezidenta v SR. Keďže celosvetové príjmy sa v štáte daňovej príslušnosti neopomínajú, musí platca dane zahrnúť príjmy zo zahraničia do priznania, ktoré podáva v SR za uplynulý rok.

V tomto prípade je nutné zaobstarať si potvrdenie o zaplatenej dani od zahraničného úradu. Nemenej užitočné je získať zo zahraničia potvrdenie o platení poistného na zdravotné a sociálne poistenie.

ZDANENIE PRÍJMOV ZO ZAMESTNANIA

Je príjem zdanený dvakrát?

Pracovník sa môže ocitnúť v situácii, keď je potrebné riešiť medzinárodné zdanenie. Stáva sa to, ak je pokladaný za daňového rezidenta v dvoch alebo viacerých štátoch, ak má príjmy a bydlisko v dvoch štátoch alebo keď si nárok na zdanenie jedného a toho istého príjmu uplatňujú dva štáty.

Aby nedošlo k dvojitému zdaneniu, postupuje sa podľa platných medzinárodných zmlúv, ktoré Slovenská republika s jednotlivými štátmi uzavrela. Ide o zmluvy zamedzujúce dvojitému zdaneniu a stanovujúce metódu, ako mu zabrániť.

Slovenská republika uzavrela zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia so všetkými členskými štátmi. Zoznam platných zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia je dostupný napr. na portáli daňovej správy SR

<http://www.drsr.sk/wps/portal>, (ich znenie je dostupné v Zbierke zákonov).

V zložitých situáciách sa odporúča využiť služby profesionálneho daňového poradcu.

Najpoužívanejšie metódy zamedzenia dvojitému zdaneniu sú metóda zápočtu a metóda vyňatia. Prvá zahŕňa zahraničné príjmy do základu dane. Druhá umožňuje vyňať príjmy podliehajúce zdaneniu v zahraničí zo základu dane.

ĎALŠIE INFORMÁCIE :

Daňové úrady SR : www.drsr.sk

RODINA

Zamestnanie v inom členskom štáte prináša nové výzvy v živote pracovníka a má dopad na celú rodinu. Z právnej, sociálnej a zdravotnej stránky sú rodinní príslušníci migrujúcich pracovníkov chránení právom EÚ. Právne predpisy sa týkajú rodinných dávok, dávok počas materstva a celkovo zdravotného i sociálneho poistenia. Znalosť rodinnej situácie je to, na čom veľmi záleží, pokiaľ majú rozhodovať úrady. Buď rodina nasleduje pracovníka a sťahuje sa do novej krajiny, alebo ostávajú ostatní členovia rodiny v SR.

PRÁVO NA RODINNÉ DÁVKY

Pracujúci členovia rodiny majú nárok na rodinné dávky, ktoré stanovuje legislatíva štátu, v ktorom pracujú, pre svojich rodinných príslušníkov bez ohľadu na štát, kde bývajú.

ŠTÁT ZAMESTNANIA A ŠTÁT BYDLISKA

Rodina, ktorá býva spoločne s pracujúcimi členmi v štáte, kde majú zárobkovú činnosť, je v jednostrannom postavení. Právne predpisy tohto štátu sa uplatňujú aj pri rozhodovaní o rodinných veciach. Podstatné je, že rodinné dávky vyplácajú úrady

štátu, kde je pracovník v rámci zamestnania poistený. Z toho vyplýva, že dôležitou podmienkou je účasť na poistení, konkrétne čo sa týka príspevkov na nemocenské, zdravotné, dôchodkové a ďalšie sociálne poistenie.

Rodina, ktorá býva v SR, zatiaľ kým pracujúci člen rodiny je zamestnaný v inej členskej krajine, potrebuje komunikovať s úradmi oboch štátov, aby na oboch stranách zaistila potvrdenie zárobkovej činnosti a bydliska. Keďže sa štát zamestnania a štát bydliska nezhodujú, uplatňuje sa pravidlo, že dávky vypláca štát zamestnania.

Stáva sa, že nárok na rodinné dávky vzniká v oboch krajinách. Ak matka a otec majú platný pracovný pomer v rôznych štátoch, rozhodujúce je bydlisko dieťaťa. Ale štát, ktorý je určený pre výplatu dávok, nemusí byť jediný, pretože pracovník môže mať nárok na doplatok podľa právnych predpisov štátu, v ktorom je legálne zamestnaný. Doplatok predstavuje rozdiel medzi dávkou vyplatenou jedným štátom a výškou dávky, ktorá by osobe prislúchala podľa predpisov druhého dotknutého štátu.

Potrebné európske formuláre

E401 - Potvrdenie týkajúce sa skladby rodinných príslušníkov pre účely priznania rodinných dávok

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, Sekcia sociálnej a rodinnej politiky, <http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=10688>

E411 - Žiadosť o informácie o nároku na rodinné dávky v členských štátoch, kde rodinní príslušníci bývajú

- úrady práce, štátne sociálne dávky, koordinácia sociálnych dávok v rámci EÚ, www.upsvar.sk

Rodinné a iné sociálne dávky existujú vo všetkých členských štátoch, ale v jednotlivých krajinách sú značné rozdiely v ich poňatí. Okrem toho, od ktorého štátu môže rodina dostávať dávky, je potrebné vedieť, aké sú podmienky nároku, charakter a výška dávky.

PRÁVO VOLNÉHO POHYBU

Rodinní príslušníci bez ohľadu na svoju štátnu príslušnosť majú právo sprevádzať pracovníka a pripojiť sa k nemu v štáte, kde pracuje. Do rodiny sa počíta manželka, manžel, deti mladšie ako 21 rokov (alebo staršie, pokiaľ sú závislé), rodičia, svokor a svokra, pokiaľ sú rovnako závislí. Osoby, ktoré nie sú občanmi EÚ, budú možno podľa svojej štátnej príslušnosti potrebovať vstupné vízum a následne ďalšie povolenia.

RODINA

TEHOTENSTVO

V štátoch EÚ majú ženy pred tehotenstvom a po ňom právo na :

- vhodnú úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti na pracovisku,
- oslobodenie od povinnosti výkonu práce v noci počas tehotenstva,
- nepretržité obdobie materskej dovolenky po dobu minimálne 14 týždňov, ktoré musí zahŕňať dva týždne pred pôrodom a/alebo po pôrode,
- voľno na predpôrodné vyšetrenia (ak môžu byť realizované len počas pracovnej doby),
- ochrana pred prepustením z dôvodu tehotenstva.

Dávky v materstve

Pokiaľ je žena zamestnaná v inom členskom štáte, spravidla je v rámci zárobkovej činnosti nemocensky poistená. Pracovný pomer zakladá účasť na nemocenskom poistení v štáte zamestnania. Dávky počas materstva vypláca žene tento štát bez ohľadu na štátnu príslušnosť alebo trvalý pobyt.

Ak matka musí splniť určité podmienky, aby mala nárok na zdravotnú starostlivosť a dávky, príslušné úrady sú povinné vziať do úvahy dobu jej poistenia (zamestnania, pobytu) v predchádzajúcich štátoch. Sčítanie dôb poistenia zaručuje, že pracovník pri zmene zamestnania a presťahovaní sa do iného členského štátu netratí svoje nemocenské poistenie.

Potrebný európsky formulár

E104 - Potvrdenie týkajúce sa sčítania dôb poistenia, zamestnania alebo bývania

- zaisťuje zhrnutie doby poistenia v členských štátoch, pokiaľ je pre nárok potrebná doba platenia

PRÁVA RODIČOV

Vo všetkých krajinách EÚ majú rodičia právo na :

- rodičovskú dovolenku v dĺžke minimálne tri mesiace z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa,
- voľno z naliehavých rodinných dôvodov (choroba, nehody).

PRACOVNÉ AGENTÚRY

Jednou z možností, ako si zaistiť zamestnanie v zahraničí, je spolupráca s pracovnou agentúrou. Nie každá ale postupuje podľa platných predpisov. Preto je veľmi dôležité obrátiť sa na agentúru, o ktorej ste presvedčení, že je solídna.

Sprostredkovanie práce pracovnými agentúrami je upravené zákonom č. 5/2004 Z. z. o zamestnanosti.

Prácu môže sprostredkovať len agentúra práce, ktorá má na túto činnosť povolenie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR).

Agentúra môže získať povolenie po splnení podmienok, ktoré ukladá zákon. Rozumie sa pod nimi napr. trestná bezúhonnosť, vzdelanie a pod. ÚPSVaR vydáva povolenie na dobu neurčitú. Na portáli Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny sa dá overiť, či agentúra má povinné povolenie, na základe ktorého je oprávnená sprostredkovať klientovi prácu v zahraničí. Uvedený zoznam je k dispozícii na www.upsvar.sk.

Agentúry práce môžu ponúkať sprostredkovanie zamestnania na území Slovenskej republiky alebo v zahraničí. Pokiaľ si chcete zaistiť prácu v štátoch EÚ, vyberajte si iba také agentúry, ktoré majú licenciu pre sprostredkovanie do zahraničia.

V prospech agentúry práce alebo užívateľa sú pri sprostredkovaní zamestnania zakázané akékoľvek zrážky zo mzdy alebo z inej odmeny poskytovanej zamestnancovi za vykonanú prácu.	Agentúra práce môže požadovať platbu za ďalšie služby, súvisiace napr. s dopravou (cestovné lístky, letenky) alebo s ubytovaním, ktoré agentúra svojmu klientovi dohodne na prvé dni či týždne pobytu v cieľovej krajine.
Vo väčšine štátov EÚ platí, že zaistenie práce je zadarmo. Napr. pracovná agentúra, ktorá pôsobí v Českej republike, nesmie od klientov vyžadovať žiadny poplatok za nájdenie (sprostredkovanie) práce. V iných krajinách môžu platiť odlišné pravidlá, napr. na Slovensku môžu agentúry za sprostredkovanie zamestnania poplatok požadovať.	Pokiaľ agentúra vyžaduje poplatky, vždy si zistíte, aké konkrétne služby vám poskytne, a to obzvlášť v prípade, ak agentúra vyberá od klientov tzv. registračný poplatok.

NA ČO SI DAŤ POZOR PRI VÝBERE A JEDNANÍ S PRACOVNOU AGENTÚROU?

Ešte pred prvým kontaktom sa vyplatí dôkladne si overiť históriu vybranej pracovnej agentúry, dĺžku jej pôsobenia v Slovenskej republike, zistiť počet pobočiek v zahraničí a získať referencie od klientov, ktorí už majú s danou agentúrou skúsenosti.

PRACOVNÉ AGENTÚRY

Každá solídna a dobre etablovaná pracovná agentúra schôdzky s klientmi vybavuje v kancelárii.

Pri takejto schôdzke si môže klient vyžiadať informačné a propagačné materiály o pracovných aktivitách agentúry. Akékoľvek schôdzky na verejných priestranstvách, v reštauráciách či v súkromných bytoch by mali byť skôr výstražným znamením.

Pri zjednávaní konkrétnych pracovných podmienok by mal klient od agentúry obdržať detailné a transparentné informácie o svojom budúcom zamestnávateľovi v zahraničí, o zázemí firmy, kde má byť zamestnaný, a tak isto by mal byť oboznámený so všetkými potrebnými informáciami a údajmi, ktoré sa týkajú napr. spôsobu zabezpečenia dopravy na miesto nového zamestnania.

Dôležité je, aby si klient dopredu s agentúrou vyjasnil, s kým uzatvára pracovnoprávny vzťah. Je potrebné mať k dispozícii doklady, z ktorých je zrejmé, u koho bude pracovník zamestnaný - môže sa stať agentúrnym zamestnancom, ktorý je ďalej do firmy pridelený či prenajatý (tzv. prenájom pracovnej sily), alebo môže byť agentúrou sprostredkovaný priamo do firmy a stať sa jej kmeňovým zamestnancom.

Vždy je nutné si starostlivo prečítať zmluvu a overiť si, či a za akých podmienok sa agentúra skutočne zaväzuje k sprostredkovaniu konkrétneho zamestnania.

V záujme každej dobre fungujúcej pracovnej agentúry je pomôcť klientovi maximálne uľahčiť jeho vstup a počiatočné pôsobenie na pracovnom trhu v zahraničí. Niektoré pracovné agentúry klientom zaisťujú ubytovanie, pomáhajú s riešením prvotných administratívnych krokov alebo napr. s otvorením bankového účtu.

ZDRAVOTNÉ POISTENIE

Po vstupe do Európskej únie sa na slovenských občanov začali vzťahovať nariadenia, ktoré upravujú práva osôb využívajúcich voľný pohyb v rámci EÚ, EHP a Švajčiarska. Tieto právne úpravy okrem iného bránia tomu, aby migrujúci pracovník stratil nárok na dostatočnú zdravotnícku starostlivosť.

Ak občan SR pracuje a býva v inom štáte EÚ

Pracovníci vykonávajúci zárobkovú činnosť v inej krajine EÚ sú vo väčšine prípadov zdravotne poistení len v štáte, kde pracujú. Toto pravidlo sa nevzťahuje na vyslaných pracovníkov, pendlerov alebo osoby zamestnané v jednom štáte EÚ a zároveň podnikajúce v inom štáte.

Po dobu zamestnania v zahraničí neplatia pracovníci ani ich nezaopatrení rodinní príslušníci poistné do slovenského systému zdravotného poistenia, a to ani v prípade, že i naďalej žijú v SR. Pokiaľ manžel/manželka migrujúceho pracovníka v SR pracuje, tak prispieva aj naďalej do slovenského systému poistenia.

V prípade, že občan SR pracuje a býva v inom štáte EÚ, má v tejto krajine nárok na plnú zdravotnú starostlivosť za rovnakých podmienok ako tamojší občania. V ostatných štátoch EÚ, vrátane SR, má nárok len na nevyhnutnú lekársku starostlivosť.

Ak občan pracuje v inom štáte EÚ, ale naďalej býva v SR

Pracovníci, ktorí sú zamestnaní v inom štáte EÚ a naďalej bývajú v SR, majú nárok na plnú zdravotnú starostlivosť ako v SR, tak aj v krajine, kde pracujú. To platí aj pre ich nezaopatrených rodinných príslušníkov.

Posudzovanie, či má slovenský pracovník pracujúci v zahraničí i naďalej bydlisko v SR, prislúcha zahraničnej inštitúcii v štáte, kde pracuje a odvádza zdravotné poistenie.

Ak občan SR pracuje v inom členskom štáte EÚ a býva i naďalej v SR, mal by sa obrátiť na svoju zahraničnú poisťovňu a požiadať o vystavenie formulára E106, ktorý čo najskôr doručí slovenskej zdravotnej poisťovni, u ktorej bol doposiaľ poistený. Poisťovňa v SR na základe formulára vystaví Potvrdenie o registrácii pre pracovníka i jeho nezaopatrených rodinných príslušníkov, na ktorého základe budú mať v SR nárok na takú istú zdravotnú starostlivosť ako slovenský poistenec.

Pokiaľ zahraničná poisťovňa posúdi, že nemáte bydlisko na území SR, ale vaši nezaopatrení rodinní príslušníci stále v SR bývajú, požiadajte pre nich túto inštitúciu o vystavenie formulára E109. Po predložení formulára slovenskej zdravotnej poisťovni a vydaní Európskeho preukazu zdravotného poistenia budú mať vaši nezaopatrení rodinní príslušníci zaistenú plnú zdravotnú starostlivosť v SR.

Ak viete, že v najbližšej dobe začnete pracovať v inom členskom štáte EÚ, EHP alebo vo Švajčiarsku, informujte o tejto skutočnosti svoju zdravotnú poisťovňu.

Odhláste sa zo systému slovenského poistenia od dátumu zahájenia zárobkovej činnosti v zahraničí. Pokiaľ ste už začali v zahraničí pracovať, oznámte to neodkladne

(do 8 dní) svojej doterajšej poisťovni v SR, ktorej by ste mali odovzdať poisťovňou vystavený Európsky preukaz zdravotného poistenia. V prípade nesplnenia oznamovacej povinnosti môže byť slovenskou poisťovňou vymeraná sankcia.

ZDRAVOTNÉ POISTENIE PO NÁVRATE ZO ZAHRANIČIA

Po ukončení zamestnania v zahraničí a návrate späť do SR opäť kontaktujte svoju slovenskú zdravotnú poisťovňu a prihláste sa späť do systému slovenského poistenia. Poisťovni budete musieť preukázať dobu, počas ktorej ste v zahraničí pracovali a boli ste teda zdravotne poistení. Za týmto účelom môžete predložiť pracovnú zmluvu so zahraničným zamestnávateľom, výplatné pásky, zápočtový list apod. Poisťovňa bude od vás vyžadovať formulár E104 (príp. E301), ktorý na vašu žiadosť vystaví príslušná inštitúcia v štáte posledného zamestnania.

Kontakty na inštitúcie vydávajúce európske formuláre E301/E104 v jednotlivých štátoch, sú k dispozícii na portáli EURES v sekcii Životné a pracovné podmienky : www.eures.sk.

EURÓPSKE FORMULÁRE

E104 - Formulár dokladá dĺžku obdobia, počas ktorého bola osoba poistená v inom štáte EÚ/EHP, príp. ako dlho tam vykonávala zamestnanie, či ako dlho tam mala trvalý pobyt. Formulár si pracovník vyžiada na príslušnej inštitúcii v štáte, kde ukončil zamestnanie, a predloží ho svojej slovenskej zdravotnej poisťovni.

E106-Slúži na zaistenie nároku na plnú zdravotnú starostlivosť v SR pre pracovníkov, ktorí pracujú v inom členskom štáte EÚ, ale pritom naďalej bývajú v Slovenskej republike. Pracovník o tento formulár žiada zahraničnú poisťovaciu inštitúciu, u ktorej je poistený. Vystavený formulár E106 potom odovzdá slovenskej zdravotnej poisťovni, u ktorej bol naposledy poistený. Na základe tohto dokladu má potom nárok na plnú lekársku starostlivosť v oboch štátoch. Formulár E106 platí i v prípade cezhraničných pracovníkov (pendlerov).

Informácie o zdravotnom poistení :

zdravotné poisťovne: napr. www.vszp.sk

Európsky portál EURES – <http://ec.europa.eu/eures/>

DÔCHODKOVÉ POISTENIE

Právna úprava dôchodkového poistenia v jednotlivých krajinách EÚ/EHP a vo Švajčiarsku nie je jednotná. Európske právo ponecháva rozdielne národné pravidlá, ale nahrádza tie ustanovenia, ktoré sú pre migrujúce osoby v rámci EÚ nevýhodné. Pri práci vo viacerých krajinách by sa mohlo stať, že migrujúca osoba v žiadnom štáte nezíska nárok na starobný dôchodok, hoci by bola počas celého pracovného života dôchodkovo poistená. Preto sú pre túto oblasť stanovené tzv. koordinačné nariadenia, ktoré sa vzťahujú na starobné, invalidné i pozostalostné dôchodky.

ZÁKLADNÉ PRAVIDLÁ :

Sčítanie dôb poistenia - pokiaľ ste pracovali a boli poistení vo viacerých štátoch a v žiadnom ste nezískali nárok na plný dôchodok, bude sa prihliadať na obdobie, ktoré ste odpracovali aj v iných štátoch EÚ/EHP. Neprídete tak o žiadnu dobu poistenia, ktorú ste odpracovali v zahraničí. Do úvahy sa berie aj doba poistenia v členských štátoch pred vstupom SR do EÚ.

Výplata dôchodku - starobný dôchodok je vyplácaný bez zrážok do akéhokoľvek členského štátu, kde dôchodca býva, bez ohľadu na to, ktorá krajina dôchodok vypláca. Tieto opatrenia sa vzťahujú nielen na osoby, ktoré pracovali aj v zahraničí, ale na všetkých dôchodcov bývajúcich v inom štáte.

- ❖ Ak máte odpracovanú dobu potrebnú na priznanie dôchodku bez prihliadnutia k dobám poistenia v zahraničí, bude vám priznaný tzv. plný dôchodok. Jeho výška bude určená právnymi predpismi daného štátu.
- ❖ Pokiaľ ste pracovali vo viacerých krajinách EÚ a v žiadnej ste nezískali plný dôchodok, bude vám v každom štáte priznaný tzv. podiel dôchodku. Jeho výška zodpovedá pomeru doby poistenia k celkovej dobe poistenia vo všetkých štátoch.
- ❖ Pokiaľ osoba odvádzala poistenie (pracovala) vo viacerých krajinách, dostane dôchodok z každého štátu, kde bola poistená aspoň 1 rok.
- ❖ V prípade, že ste pracovali v členskej krajine kratšie ako 1 rok, nárok na dôchodok z tejto krajiny vám nevzniká. O zaplatené príspevky a dobu poistenia však neprídete. Závazky preberá štát posledného zamestnania pred nástupom do dôchodku.
- ❖ Veková hranica pre odchod do dôchodku je v krajinách EÚ rôzna, keďže systémy sociálneho zabezpečenia nie sú harmonizované a sú plne v kompetencii jednotlivých štátov.
- ❖ Ak dôchodcom chodia dôchodky z iných štátov, môžu byť za tieto platby strhnuté poštové a bankové poplatky. V niektorých prípadoch, keď je dôchodok z konkrétnej krajiny nízky (napr. osoba v danom štáte pracovala len 1 rok), môžu zrážky značne znížiť výšku vyplácanej penzie.

Príklad :

Pán Šťastný pracoval 11 rokov v Nemecku, 6 mesiacov v Rakúsku, 6 mesiacov v Holandsku a 23 rokov v SR. Bol teda poistený celkovo 35 rokov. Pretože ani v jednej krajine nesplnil dobu pre priznanie plného dôchodku, bude dostávať dielčie dôchodky z viacerých štátov. Ich výška bude zodpovedať odpracovanej dobe. V Nemecku mu bude priznaných 11/35 z čiastky, na ktorú by mal nárok po 35 odpracovaných rokoch, podobne zo SR dostane 23/35. Z Rakúska ani z Holandska mu dielčí dôchodok vyplácaný nebude, pretože ani v jednej z týchto krajín nepracoval dlhšie ako 1 rok. Odpracovanú dobu v týchto štátoch preberá SR, kde pán Šťastný pred svojím odchodom do dôchodku pracoval naposledy – zo SR teda bude dostávať 24/35 dôchodku.

DÔCHODKOVÉ POISTENIE

Osoba poistená len v jednom členskom štáte

Pokiaľ ste celý život pracovali len v SR, vypočíta sa dôchodok v súlade so slovenskou legislatívou. Nezáleží na tom, v ktorom štáte EÚ bývate v čase, kedy dosiahnete dôchodkový vek. Dôchodok vám môže byť vyplácaný aj do zahraničia.

Osoba poistená vo viacerých štátoch

Na uplatnenie nároku na dôchodok vo viacerých štátoch stačí podať žiadosť len v jednom štáte. Žiadosť v jednom štáte Únie sa považuje za žiadosť vo všetkých členských štátoch, kde žiadateľ pracoval a bol poistený. Žiadosť sa obvykle podáva príslušnej inštitúcii v mieste bydliska žiadateľa. V SR je to miestne príslušná okresná pobočka Sociálnej poisťovne. V každej krajine, kde ste pracovali, sú záznamy o poistení zachované, až pokým nedosiahnete dôchodkový vek. Zaplatené príspevky sa neprevádzajú do inej krajiny, ani nie sú pracovníkovi po ukončení zamestnania v danom štáte preplácané.

Vek odchodu do dôchodku

V krajinách EÚ/EHP platia rôzne vekové hranice pre odchod do dôchodku. To môže znamenať značné komplikácie v prípade, že ste pracovali väčšinu života v štáte, kde sa odchádza do dôchodku neskôr, a potom ste boli poistený v krajine, kde je vek pre odchod do dôchodku nižší.

Príklad :

Pani Mladá pracovala 30 rokov v Dánsku, kde vzniká nárok na dôchodok po dosiahnutí 67 rokov, a potom 10 rokov v Rakúsku, kde je táto veková hranica 65 rokov. Po dosiahnutí 65 rokov prestane v Rakúsku pracovať a vznikne jej nárok na dôchodok, ktorý zodpovedá dobám poistenia. V tomto prípade len na 25 % dôchodku, pretože v Rakúsku pracovala iba 10 rokov. Aby dostávala 100 % dôchodku, bude musieť dovŕšiť 67 rokov, a potom jej bude vyplácaný zvyšok dôchodku (75 %) z Dánska. 2 roky tak bude dostávať pomerne malý dôchodok a bude možno odkázaná na sociálnu pomoc.

INVALIDNÝ DÔCHODOK

V krajinách EÚ/EHP existujú dva typy systémov :

- ❖ Výška invalidného dôchodku závisí od doby poistenia. Čím dlhšie bola osoba poistená pred tým, než sa stala invalidom, tým vyšší bude jej invalidný dôchodok.
- ❖ Výška invalidných dôchodkov je nezávislá na dobe poistenia. Je však nutné, aby bola osoba žiadajúca o invalidný dôchodok poistená v čase, keď sa stala invalidom. Ak prestala pracovať čo i len krátko predtým, nebude mať na invalidný dôchodok nárok.

Zdravotný stav poistenca a stupeň invalidity posudzuje každý štát podľa svojich národných predpisov. Pokiaľ bol priznaný nárok na invalidný dôchodok v jednej krajine a dôchodca býva v inom štáte, bude lekárske a administratívne kontroly uskutočňovať inštitúcia v mieste bydliska podľa tamojších predpisov.

POZOSTALOSTNÝ DÔCHODOK

Pre pozostalostné dôchodky vo všeobecnosti platia rovnaké pravidlá ako pre starobné dôchodky. Osoby, ktoré majú nárok na pozostalostný dôchodok, si stanoví každý štát podľa vlastných právnych predpisov (napr. v SR je to pozostalý manžel/-ka a nezaopatrené dieťa).

Viac informácií o dôchodkovom poistení vám poskytne Sociálna poisťovňa:
www.socpoist.sk