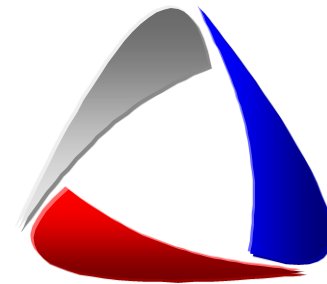


Sociálne poistenie cudzincov a pri práci v zahraničí



22. september 2021

Vstupom Slovenska do EÚ sa aj našim občanom otvoril pracovný trh EÚ (vrátane CH, EHP). Výkon zárobkovej činnosti sa v oblasti sociálneho zabezpečenia, okrem príslušnej legislatívy štátu, spravuje aj legislatívou EÚ, ktorá má prednosť.

Akej legislatíve podlieha zamestnanec pri práci v zahraničí?

Situácie, do ktorých sa zamestnanec môže dostať sú nasledovné:

- Výkon zamestnania na území jedného členského štátu EÚ;
- Výkon zamestnania na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ;
- Súbeh výkonu živnosti na zamestnania.

Zamestnanec pracujúci v EÚ môže v oblasti sociálneho zabezpečenia podliehať legislatíve iba jedného členského štátu (čl. 11 ods. 1 nar. (ES) 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia).



1. Výkon zamestnania na území jedného členského štátu EÚ

Zamestnanec podlieha v oblasti sociálneho zabezpečenia **legislatíve štátu, v ktorom vykonáva činnosť.**

To znamená, že v prípade výkonu činnosti (výlučne) na území Slovenska podlieha slovenskej legislatíve, aj v prípade, že má bydlisko na území Česka resp. aj v prípade, že sa sídlo zamestnávateľa nachádza napríklad na území Maďarska. Rovnako to platí aj v prípade, ak štátny občan Slovenska s bydliskom na území Slovenska vykonáva činnosť na území Maďarska, tak v oblasti sociálneho zabezpečenia podlieha maďarskej legislatíve, a to aj vtedy, ak vykonáva činnosť na území Maďarska pre slovenského zamestnávateľa.

Zamestnanec, ktorý vykonáva činnosť len na území Slovenska a chce byť vyňatý zo systému sociálneho zabezpečenia iného členského štátu EÚ napr. štátu bydliska, môže podať v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne žiadosť o vystavenie PD A1 z dôvodu výkonu činnosti na Slovensku (vzor žiadosti je k dispozícii na našej webovej stránke resp. v každej pobočke).

Na výkon činnosti v zahraničí (výlučne v jednej krajine) nie je potrebný dokument PD A1 (potvrdenie, ktoré právne predpisy členského štátu sa uplatňujú v oblasti sociálneho zabezpečenia). Zamestnanec by mal pred odchodom z členského štátu EÚ, kde vykonával činnosť ako zamestnanec, požiadať o vystavenie formulára, ktorým sa potvrdzujú obdobia sociálneho poistenia v danej krajine (potrebné pri uplatňovaní nárokov na jednotlivé dávky v budúcnosti).



Môže však nastať aj prípad, že zamestnanec vykonáva činnosť na území iného členského štátu EÚ podlieha naďalej legislatíve Slovenska. V tomto prípade sa aplikuje **inštitút vyslania**.

Jedná sa o situáciu, keď zamestnávateľ so sídlom na území Slovenska vyšle svojho zamestnanca do iného členského štátu EÚ, aby tam vykonával prácu v jeho mene (aj na základe dohôd), pričom trvanie nepresahuje 24 mesiacov a nejedná sa o nahradenie inej osoby. Aj krátkodobé (jednodňové) pracovné cesty do členských štátov EÚ sú považované za vyslanie.

Podmienkou je, že zamestnávateľ musí (aj počas celej doby vyslania):

- vykonávať podstatnú činnosť na území Slovenska prostredníctvom svojich zamestnancov (nemôže sa jednať len o administratívu);
- byť registrovaný na účely sociálneho poistenia minimálne dva mesiace pred využitím inštitútu vyslania atď.;
- byť zachovaný priamy vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom počas vyslania (t.j. vyplácanie mzdy, právomoc dať výpoveď, určenie charakteru práce atď.).

K uplatneniu inštitútu vyslania **nedochádza automaticky**, ale na základe **písomnej žiadosti zamestnávateľa**, ktorú podáva v miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (podľa sídla zamestnávateľa resp. mzdovej učtárne). Vzor *Žiadosti o vystavenie prenosného dokumentu A1 z dôvodu vyslania zamestnanca na územie iného členského štátu EÚ* je k dispozícii na našej webovej stránke, resp. v každej pobočke. Žiadosť je potrebné podať v časovom predstihu pred vyslaním vrátane príloh uvedených v žiadosti, za každého zamestnanca osobitne.



2. Výkon zamestnania na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ

Jedná sa o osobitnú situáciu, nakoľko zamestnanec môže podliehať iba legislatíve jedného štátu a v zmysle všeobecného pravidla majú byť osoby poistené v štáte, na ktorého území vykonávajú činnosť.

V prípade určovania legislatívy zohráva významnú úlohu **bydlisko** dotknutej osoby, ktorým je miesto kde sa zdržiava, má rodinu, centrum záujmov atď... (bydlisko nie je ekvivalentom trvalého pobytu). Bydlisko, ktoré je maximálne jedno, určuje zároveň príslušnosť inštitúcie štátu, ktorá je oprávnená určovať uplatniteľnú legislatívu.

Sociálna poisťovňa je miestne príslušná na určovanie uplatniteľnej legislatívy iba v prípade osôb, ktoré majú **bydlisko na území Slovenska**.

Povinnosť požiadať o určenie uplatniteľnej legislatívy v prípade vykonávania činnosti na území dvoch alebo viacerých štátov EÚ **má zamestnanec a nie jeho zamestnávateľ**. Zamestnanec podáva **písomnú žiadosť** o určenie uplatniteľnej legislatívy v pobočke Sociálnej poisťovne (osobne, poštou alebo elektronicky). Vzor žiadosti je k dispozícii na našej webovej stránke resp. v každej pobočke.

Po podaní žiadosti Sociálna poisťovňa posúdi žiadosť a určí uplatniteľnú legislatívu na rozhodujúce obdobie. Ak dôjde k určeniu slovenskej legislatívy, **Sociálna poisťovňa vystaví PD A1**, ktorý doručí dotknutému zamestnancovi. Zamestnanec by mal o vystavení PD A1 informovať zamestnávateľov.



Ak dôjde k určení legislatívy iného členského štátu EÚ, **Sociálna poisťovňa oznámi** príslušnej inštitúcii druhého členského štátu, že sa na dotknutú osobu vzťahuje legislatíva tohto daného členského štátu. **Príslušná inštitúcia druhého členského štátu vystaví PD A1 pre tohto zamestnanca.**

Ak zamestnávateľ odvádza poistné na sociálne poistenie za tohto zamestnanca na území Slovenska, je povinný splniť si vo vzťahu k tomuto zamestnancovi odhlasovaciú povinnosť v zmysle zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a plniť povinnosti v oblasti sociálneho zabezpečenia za tohto zamestnanca podľa legislatívy určeného členského štátu.



3. Súbeh výkonu živnosti a zamestnania

Ak zamestnanec vykonáva závislú činnosť a činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba (ďalej len „SZČO“) a k výkonu činností dochádza na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ, aj v tomto prípade zamestnanec **podá písomnú žiadosť o určenie uplatniteľnej legislatívy** v pobočke Sociálnej poisťovne podľa miesta bydliska (osobne, poštou alebo elektronicky). Vzor žiadosti je k dispozícii na našej webovej stránke resp. v každej pobočke.

Sociálna poisťovňa, ako miestne príslušná inštitúcia, určí v tomto prípade uplatniteľnú legislatívu podľa výkonu zamestnania, ktorý má prednosť pred štátom, kde vykonáva SZČO činnosť. Napríklad ak SZČO vykonáva činnosť na území Slovenska a činnosť zamestnanca vykonáva na území druhého členského štátu (napr. Poľska), tak dôjde k určeniu legislatívy tohto druhého členského štátu (Poľskej legislatívy). Ak naopak SZČO vykonáva činnosť na území druhého členského štátu (napr. Česka) a činnosť zamestnanca je na území Slovenska, dôjde k určeniu slovenskej legislatívy.

Výnimkou je výkon zanedbateľnej činnosti, ktorá sa pri určovaní legislatívy neberie do úvahy.



Zamestnávanie cudzinca/občana SR, na ktorého sa vzťahuje slovenská legislatíva zahraničným zamestnávateľom

- Ak zamestnanec podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia, 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“).
- Zahraničný zamestnávateľ je povinný prihlásiť sa do registra zamestnávateľov, vedeným Sociálnou poisťovňou, na tlačive Registračný list zamestnávateľa (RLZ), ak začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca, na ktorého sa vzťahujú v oblasti sociálneho zabezpečenia právne predpisy Slovenskej republiky (SR). Zahraničný zamestnávateľ za účelom registrácie v registri zamestnávateľov predkladá aj výpis z obchodného registra alebo iného registra, na základe ktorého je jeho činnosť povolená (ďalej len „výpis z registra“), v preklade do slovenského jazyka. Je postačujúce, ak zahraničný zamestnávateľ predloží vlastný preklad výpisu z registra spolu s čestným vyhlásením o totožnosti obsahu výpisu z registra v slovenskom jazyku s obsahom výpisu z registra v cudzom jazyku (úradný preklad sa nevyžaduje). Vzor tlačiva čestného vyhlásenia je uvedený na webovej stránke Sociálnej poisťovne v časti Formuláre pod názvom „Čestné vyhlásenie o preklade výpisu z obchodného alebo iného registra, na základe ktorého je činnosť zamestnávateľa povolená vyhotoveného v cudzom jazyku“.



- Zamestnávateľ má taktiež povinnosť prihlásiť zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje slovenská legislatíva na sociálne poistenie na tlačive Registračný list fyzickej osoby (RLFO) do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia pred vznikom poistenia, najneskôr pred začatím výkonu jeho činnosti a odhlásiť tohto zamestnanca (prostredníctvom RLFO) do ôsmich dní od zániku povinného sociálneho poistenia. Registráciu zamestnanca vykoná prostredníctvom elektronických služieb Sociálnej poisťovne. Spôsob zasielania RLFO elektronicky sa nepoužije za zamestnanca cudzinca, ktorý nemá pridelené rodné číslo. Za tohto zamestnanca RLFO zamestnávateľ predloží pobočke v papierovej forme. Pobočka zamestnancovi cudzincovi vygeneruje na účely sociálneho poistenia identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia. Zamestnávateľ je vo svojich žiadostiach, oznámeniach a podaniach adresovaných Sociálnej poisťovni povinný uvádzať identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia fyzickej osoby.
- V prípade, že ide o zamestnanca – cudzinca, ktorý nemá na území SR žiaden druh pobytu (trvalý, prechodný..) zamestnávateľ na rozdiel od zamestnanca, ktorý má v SR pobyt vyplní oddiel 2 tlačiva RLFO – t.j. identifikačné údaje fyzickej osoby bez pobytu v SR.
- V súvislosti so zamestnancami - cudzincami, na ktorých sa vzťahuje slovenská legislatíva, zamestnávateľ taktiež plní svoje vykazovacie, odvodové a oznamovacie povinnosti podľa zákona o sociálnom poistení (napr. povinnosť oznámiť zmenu mena a priezviska zamestnanca, ktorý na území SR nemá trvalý pobyt alebo prechodný pobyt, do ôsmich dní odo dňa, v ktorom sa o tejto zmene dozvedel).
- So zahraničnými zamestnávateľmi komunikujú pobočky Sociálnej poisťovne okrem slovenského jazyka aj v anglickom a nemeckom jazyku.



Zamestnávanie cudzinca, na ktorého sa vzťahuje slovenská legislatíva slovenským zamestnávateľom

- Zamestnávateľ je povinný prihlásiť sa do registra zamestnávateľov vedeného príslušnou pobočkou najneskôr v deň predchádzajúci dňu, v ktorom začne zamestnávať aspoň jedného zamestnanca.
- Zamestnávateľ je taktiež povinný prihlásiť zamestnanca - cudzinca prostredníctvom RLFO spôsobom uvedeným vyššie v časti týkajúcej sa zahraničného zamestnávateľa a plniť si svoje vykazovacie, odvodové a oznamovacie povinnosti rovnako ako v prípade „štandardných“ slovenských zamestnancov.



Najčastejšie otázky

Možno inštitút vyslania využiť aj na zamestnanca, ktorý bol tesne pred vyslaním do členského štátu EÚ naposledy poistený v inom členskom štáte EÚ? Napríklad ak slovenský zamestnávateľ chce vyslať zamestnanca do Českej republiky, ktorý predtým pracoval a bol poistený v Rakúsku?

- *Záleží od toho, ku ktorému dňu bol zamestnanec naposledy poistený v inom štáte, keďže sa na vyslaného zamestnanca musia aspoň jeden mesiac pred vyslaním vzťahovať slovenské právne predpisy, aby došlo k splneniu podmienky na vystavenie potvrdenia PD A1.*

Ako postupovať v prípade, ak je vystavený PD A1 a dôjde k predčasnému ukončeniu práce v zahraničí resp. pracovnej cesty (vyslania)?

- *Akákoľvek zmena, ktorá nastane počas platnosti PD A1 sa oznamuje Sociálnej poisťovni na tlačive Oznámenie o zmenách. Na základe oznámených skutočností Sociálna poisťovňa zruší vystavený PD A1 ku dňu zmeny, ktorá má vplyv na platnosť PD A1. Všetky tlačivá sú dostupné na našej webovej stránke: <https://www.socpoist.sk/2149-menu/55449s>, alebo v každej pobočke.*



Priestor pre Vaše otázky



Nárok cudzinca na nemocenské dávky

Zamestnanec, ktorý podlieha v oblasti sociálneho poistenia právnym predpisom Slovenska, má podľa zákona o sociálnom poistení v prípade straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva a vzniku potreby celodenného a osobného ošetrovania/starostlivosti, nárok na tieto nemocenské dávky:

- **nemocenské** (poskytuje sa zamestnancovi od 11. dňa DPN, ak bol pre chorobu, úraz alebo nariadené karanténne opatrenie/izoláciu uznaný dočasne práceneschopným)
- **tehotenské** (poskytuje sa iba tehotnej žene od začiatku 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu do skončenia tehotenstva)
- **materské** (poskytuje sa zamestnankyni - matke z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa – spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu a inému poistencovi (napr. otec dieťaťa) z dôvodu starostlivosti o dieťa do troch rokov)
- **ošetrovné** – (poskytuje sa poistencovi v dôsledku potreby osobného a celodenného ošetrovania blízkeho príbuzného alebo starostlivosti o zdravé dieťa)
- **vyrovnávací dávka** (poskytuje sa zamestnankyni, ktorá je počas tehotenstva alebo materstva preradená na inú prácu, a z tohto dôvodu má znížený príjem)



Nárok cudzinca na nemocenské dávky

Základné podmienky nároku na nemocenské dávky zamestnanca:

- vznik životnej udalosti (dôvodu na poskytnutie dávky), s ktorou sa spája nárok na niektorú nemocenskú dávku,
- existencia nemocenského poistenia v deň vzniku dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky alebo plynutie ochrannej lehoty (spravidla 7 dní po skončení NP, 8 mesiacov ak NP zaniklo počas tehotenstva), v deň vzniku dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky
- absencia príjmu za vykonanú prácu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ

Uplatnenie nároku na dávku

Zamestnanec si nárok na dávku a jej výplatu uplatní prostredníctvom konkrétnej žiadosti o dávku, ktorú mu vystaví ošetrojúci lekár. Ak žiadosť potvrdí lekár v štáte EÚ, EHP, Veľkej Británie alebo v štáte, s ktorým má SR uzatvorenú zmluvu vzťahujúcu sa na peňažné dávky v chorobe a materstve na tlačive, ktoré je na tieto účely používané v tom, ktorom štáte, žiadosť je plne akceptovaná aj v SR.



Nárok cudzinca na nemocenské dávky

Výška dávky

Nemocenské dávky sa určujú spravidla z denného vymeriavacieho základu (DVZ). Pri výpočte dávky sa určí rozhodujúce obdobie, t. j. obdobie, príjem z ktorého sa použije pri výpočte dávky.

Rozhodujúce obdobie je spravidla predchádzajúci kalendárny rok.

DVZ = príjmy (tvoria ho spravidla hrubé príjmy), z ktorých zamestnanec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období sa spočítajú a vydedia počtom dní rozhodujúceho obdobia.

Denná výška dávky

Nemocenské – 55% DVZ

Tehotenské – 15% DVZ

Materské - 75% DVZ

Ošetrovné – 55% DVZ

Výplata dávky

- na účet,
- v hotovosti na adresu

Dávka sa vypláca spätne za predchádzajúci kalendárny mesiac.



Nárok cudzinca na nemocenské dávky

Informácie k nemocenským dávkam a podmienkam nároku na nemocenské dávky sú dostupné

- v slovenskom jazyku na <https://www.socpoist.sk/nemocenske-poistenie-khe/48005s>
- v anglickom jazyku na <https://www.socpoist.sk/sickness-insurance-oqv/66127s>
- v nemeckom jazyku na <https://www.socpoist.sk/krankenversicherung-tbv/66005s>



Nárok cudzinca na úrazové dávky

Povinné úrazové poistenie je viazané na zamestnávateľa, ktorý je v pozícii poistenca a platí si úrazové poistenie. Povinne úrazovo poistený je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu.

Nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia zamestnávateľa má zamestnanec zamestnávateľa po splnení podmienok ustanovených týmto zákonom.

Nárok na úrazové dávky má zamestnanec, ktorý po splnení ostatných podmienok na úrazové dávky **v čase vzniku poistnej udalosti** podliehal **legislatíve SR** a to tak, že vykonáva činnosť výlučne len na území Slovenska alebo vykonáva činnosť na území iného členského štátu EÚ ale naďalej podlieha legislatíve SR nakoľko **spĺňa podmienky vyslania**. Pri posudzovaní nároku na úrazové dávky sa nerozlišuje, či ide o prácu občana SR alebo cudzinca.

Poistné udalosti:

- pracovný úraz
- choroba z povolania



Nárok cudzinca na úrazové dávky

Z úrazového poistenia Sociálna poisťovňa po splnení zákonom stanovených podmienok najčastejšie poskytuje nasledovné úrazové dávky:

- úrazový príplatok (pri dočasnej pracovnej neschopnosti),
- úrazová renta (pri poklese pracovnej schopnosti nad 40%),
- jednorazové vyrovnanie (pri poklese pracovnej schopnosti 10 – 40%) ,
- pozostalostná úrazová renta (pre osoby, ktorým poškodený zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania)
- jednorazové odškodnenie (pre osoby, ktorým poškodený zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ak nemajú nárok na PÚR),
- náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia (ak poškodený utrpel pracovný úraz alebo ak sa u neho zistila choroba z povolania a bolesť alebo SSU boli v lekárskom posudku bodovo ohodnotené ako ujma spôsobená poškodením na zdraví),
- náhrada nákladov spojených s liečením,
- náhrada nákladov spojených s pohrebom

Výplata dávky

- na účet,
- v hotovosti na adresu

Dávka sa vypláca spätne za predchádzajúci kalendárny mesiac.



Nárok cudzinca na úrazové dávky

Informácie k úrazovým dávkam a podmienkam nároku na úrazové dávky sú dostupné

- v slovenskom jazyku na <https://www.socpoist.sk/urazove-poistenie-dug/48009s>
- v anglickom jazyku na <https://www.socpoist.sk/accident-insurance/65723s>
- v nemeckom jazyku na <https://www.socpoist.sk/unfallversicherung-ldk/66003s>



Práca v zahraničí/na Slovensku a dávka v nezamestnanosti

Nárok na dávku v nezamestnanosti má uchádzač o zamestnanie (nezamestná osoba registrovaná v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce sociálnych vecí a rodiny), ktorý bol pred zaradením do tejto evidencie poistený v nezamestnanosti (zamestnanec alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti).

Zákonné podmienky na priznanie dávky:

- byť zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie a
 - preukázať celkové obdobie poistenia v nezamestnanosti v posudzovanom období (v posledných štyroch rokoch pred dátumom zaradenia do evidencie) v rozsahu najmenej **730 dní**.
- ✓ Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje **6 mesiacov** (podporné obdobie).

O dávku v nezamestnanosti je možné požiadať:

- už pri zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie **na príslušnom úrade práce** alebo
- **v pobočke Sociálnej poisťovne** na tlačive [Žiadosť o dávku v nezamestnanosti](#).



Práca v zahraničí/na Slovensku a dávka v nezamestnanosti

Výška dávky

Dávka v nezamestnanosti sa určuje spravidla z denného vymeriavacieho základu (DVZ). Pri výpočte dávky sa určí rozhodujúce obdobie, t. j. obdobie, príjem z ktorého sa použije pri výpočte dávky.

Rozhodujúce obdobie je spravidla predchádzajúce dva kalendárne roky.

DVZ = príjmy (tvoria ho spravidla hrubé príjmy), z ktorých zamestnanec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti v rozhodujúcom období sa spočítajú a vydedia počtom dní rozhodujúceho obdobia.

Denná výška dávky v nezamestnanosti: 50% DVZ

Výplata dávky

- na účet,
- v hotovosti na adresu

Dávka sa vypláca spätne za predchádzajúci kalendárny mesiac.



Práca v zahraničí a dávka v nezamestnanosti

- V súvislosti s uplatnením nároku na dávku v nezamestnanosti a **výkonom zárobkovej činnosti na území členských štátov Európskej únie (EÚ), štátov Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) a Švajčiarskej konfederácie sa uplatňuje** Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v platnom znení a Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia 883/2004 (**koordinačné nariadenia**).
- **Vo vzťahu k Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska (Spojené kráľovstvo)** po vystúpení z Európskej únie sa na osoby, ktoré podliehali právnym predpisom Spojeného kráľovstva na konci prechodného obdobia - 31. decembra 2020, v zásade **uplatňujú koordinačné nariadenia naďalej aj od 1. januára 2021.**

Ak osoba **naposledy pracovala v inom členskom štáte EÚ, EHP alebo vo Švajčiarsku, alebo v Spojenom kráľovstve, nárok na dávku v nezamestnanosti** by si mala prioritne **uplatniť v štáte posledného zamestnania**. Štát posledného zamestnania posúdi nárok na dávku v nezamestnanosti podľa svojich vnútroštátnych predpisov.

- Koordinačné nariadenia umožňujú nezamestnaným osobám hľadať zamestnanie počas obmedzeného obdobia v inom členskom štáte a súčasne si zachovať nárok na dávku v nezamestnanosti. Ide o tzv. **export dávky v nezamestnanosti** na územie Slovenskej republiky.
- **Dávka v nezamestnanosti** je aj naďalej **vyplácaná inštitúciou členského štátu**, podľa ktorého právnych predpisov bol **nárok priznaný**.
- Podmienky, za ktorých je možné si zachovať nárok na dávku v nezamestnanosti, sú dostupné na <https://www.socpoist.sk/export-davky-v-nezamestnanosti/34684s#5>



Práca v zahraničí a dávka v nezamestnanosti

Zo všeobecného pravidla príslušnosti členského štátu posledného zamestnania existuje **výnimka**, kedy môže byť **na výplatu dávky v nezamestnanosti príslušný** iný členský štát ako členský štát posledného zamestnania, a to členský **štát bydliska**.

Výnimka sa vzťahuje na **cezhraničného pracovníka**, ktorým je osoba, ktorá:

- ✓ vykonávala činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba na území jedného členského štátu a mala bydlisko na území iného členského štátu, do ktorého sa vracala spravidla denne alebo aspoň raz za týždeň,
- ✓ vykonávala činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba na území jedného členského štátu a mala bydlisko na území iného členského štátu, ak
 - uvedenú činnosť vykonávala na palube plavidla plávajúceho na mori pod vlajkou členského štátu iného, ako je členský štát bydliska, alebo
 - uvedenú činnosť vykonávala súčasne na území dvoch alebo viacerých členských štátov alebo

počas obdobia výkonu uvedenej činnosti mala táto osoba zachované centrum záujmov v členskom štáte bydliska.

Bydliskom sa rozumie **miesto** (členský štát, kde osoba zvyčajne býva počas zamestnania alebo samostatne zárobkovej činnosti), **v ktorom si osoba zachovala centrum záujmov**. Na účely koordinačných nariadení sa však za bydlisko nepovažuje miesto (členský štát), v ktorom má osoba trvalý, resp. prechodný pobyt.



Práca v zahraničí, dávka v nezamestnanosti a formuláre

Zásada úhrnu období poistenia - obdobia poistenia, zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti dosiahnuté na území ktoréhokoľvek iného členského štátu zohľadnia pri posudzovaní nároku na dávku v nezamestnanosti v Slovenskej republike tak, akoby boli obdobiami poistenia dosiahnutými podľa slovenských právnych predpisov za predpokladu, že tieto obdobia sa považujú za obdobia poistenia aj v členskom štáte, v ktorom boli nadobudnuté.

Na uplatnenie zásady úhrnu období poistenia alebo zamestnania, t. j. aby sa zohľadnili obdobia poistenia v nezamestnanosti nadobudnuté v inom členskom štáte na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti v Slovenskej republike alebo v inom členskom štáte, je potrebné preukázať ich na formulári potvrdenom príslušnou inštitúciou členského štátu, na ktorého území boli získané.

Akceptované a používané **formuláre**:

- prenosný dokument U1 (Portable Document PD U1) a
- štruktúrovaný elektronický dokument (SED) - slúži výlučne na komunikáciu medzi príslušnými inštitúciami členských štátov (elektronická výmena informácií EESSI).

Ak je potrebné potvrdiť obdobia poistenia, zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti dosiahnuté na území Slovenskej republiky, informácie k žiadosti o vystavenie formulára sa nachádzajú na <https://www.socpoist.sk/formulare-na-zohladnenie-dob-poistenia/34684s#4> .

Príslušné inštitúcie iných štátov na vystavenie prenosného dokumentu PD U1 potvrdzujúceho obdobia poistenia v nezamestnanosti je možné vyhľadať na <https://www.socpoist.sk/prislusne-institucie-clenskych-statov-europskej-unie/32644s> .



Cudzinec - práca na Slovensku a dávka v nezamestnanosti

Príslušník iného štátu, ktorý pracoval na území Slovenskej republiky, sa môže ako nezamestnaná osoba registrovať na úrade práce sociálnych vecí a rodiny (žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie) a zároveň požiadať o dávku v nezamestnanosti.

Na splnenie nároku na dávku v nezamestnanosti sú už spomínané podmienky:

- **byť zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie a**
- **preukázať celkové obdobie poistenia v nezamestnanosti** v posudzovanom období (v posledných štyroch rokoch pred dátumom zaradenia do evidencie) v rozsahu najmenej **730 dní**.

Do 730 dní je možné započítať aj dobu poistenia v nezamestnanosti z iného štátu, ktorú osoba získala pred zamestnaním na území Slovenskej republiky. Je potrebné vyžiadať formulár PD U1 z príslušného štátu.

Príklad:

Štátny občan Rakúska naposledy pracoval na území Slovenskej republiky, kde aj žiada o dávku v nezamestnanosti.

- ✓ *zamestnanie na Slovensku od 1.1.2021 do 31.7.2021 (212 dní)*
- ✓ *zamestnanie v Rakúsku od 1.8.2019 do 31.12.2020 (519 dní) – preukázané PD U1 z Rakúska*
- ✓ *zaradenie do evidencie na úrade práce dňom 1.8.2021*

Zákonné podmienky nároku na dávku sú splnené – zaradenie do evidencie na úrade práce a 730 dní poistenia v nezamestnanosti.



Cudzinec - práca na Slovensku a dávka v nezamestnanosti

Ak osoba, ktorej bol priznaný nárok na dávku v nezamestnanosti podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, odíde do iného členského štátu, aby si tam hľadala zamestnanie, zachová si nárok na dávku v nezamestnanosti, tzv. **export dávky v nezamestnanosti** na územie iného štátu.

Je potrebné splniť podmienky:

- ✓ pred svojím odchodom musí byť osoba evidovaná na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny najmenej 4 týždne po tom, ako bola zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie (uvedenú lehotu môže príslušná pobočka Sociálnej poisťovne skrátiť),
- ✓ najneskôr do 7 dní od dátumu, keď prestala byť osoba k dispozícii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike, musí sa zaevidovať ako osoba hľadajúca zamestnanie v službách zamestnanosti v členskom štáte, v ktorom si hľadá zamestnanie, a podrobiť sa tam organizovaným kontrolným postupom v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi daného členského štátu (uvedenú lehotu môže príslušná pobočka Sociálnej poisťovne vo výnimočných prípadoch predĺžiť),
- ✓ **nárok na dávku trvá počas 3 mesiacov** od dátumu, keď osoba prestala byť k dispozícii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike, nie však dlhšie ako do vyčerpania celkového nároku. Pobočka Sociálnej poisťovne môže na žiadosť klienta túto lehotu 3 mesiacov **vo výnimočných prípadoch predĺžiť maximálne na 6 mesiacov**.

Dávku v nezamestnanosti bude naďalej vyplácať Sociálna poisťovňa.



Práca na Slovensku a dávka garančného poistenia

Dávka garančného poistenia slúži na uspokojenie nárokov z pracovnoprávneho vzťahu v dôsledku platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

- ✓ Žiadateľ si môže uplatňovať dávku garančného poistenia najviac za **obdobie troch mesiacov z posledných 18 mesiacov** trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.
- ✓ Tlačivá žiadostí o poskytnutie dávky garančného poistenia sú v príslušných pobočkách Sociálnej poisťovne a na internetovej stránke Sociálnej poisťovne ([Formuláre](#)).

Nárok na dávku garančného poistenia má zamestnanec (aj iný štátny občan) garančne poisteného zamestnávateľa, **ak sa takýto zamestnávateľ stal platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca** z pracovnoprávneho vzťahu (pracovný pomer, dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohody o pracovnej činnosti, člen družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu).

- ✓ Zamestnávateľ je platobne neschopný, ak:
 - bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu alebo
 - súd začal konkurzné konanie bez návrhu na vyhlásenie konkurzu.
- ✓ Deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je:
 - deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu
 - deň vydania uznesenia súdu o začatí konkurzného konania, ak súd začne konkurzné konanie bez návrhu na vyhlásenie konkurzu.

Po vyplatení dávky garančného poistenia sa zamestnávateľ stáva dlžníkom Sociálnej poisťovne a Sociálna poisťovňa sa stáva veriteľom dlžníka.



Práca na Slovensku a dávka garančného poistenia

Výška dávky

Dávka garančného poistenia sa poskytuje v sume výšky neuspokojeného nároku z pracovnoprávneho vzťahu, najviac však za tri mesiace. V súčasnosti v maximálnej sume 3 039 eur.

Výplata dávky

- na účet,
- v hotovosti na adresu

Dávka garančného poistenia je jednorazová dávka.



Práca v zahraničí/na Slovensku a dávka v nezamestnanosti

Informácie k dávke v nezamestnanosti a podmienkam nároku na dávku v nezamestnanosti

- v slovenskom jazyku dostupné na <https://www.socpoist.sk/poistenie-v-nezamestnanosti-jzy/48007s>
- v anglickom jazyku dostupné na <https://www.socpoist.sk/unemployment-insurance-otn/67463s>
- v nemeckom jazyku dostupné na <https://www.socpoist.sk/arbeitslosenversicherung-mub/67466s>

Informácie k dávke garančného poistenia a podmienkam nároku na dávku v nezamestnanosti

- v slovenskom jazyku dostupné na <https://www.socpoist.sk/davka-garancneho-poistenia/1359s>
- v anglickom jazyku dostupné na <https://www.socpoist.sk/guarantee-insurance/67473s>
- v nemeckom jazyku dostupné na <https://www.socpoist.sk/garantieversicherung/67474s>



Ďakujeme za pozornosť!

