

## Rozlišení nových pojmů v ZNP – smluvní a zahraniční zaměstnanec a zaměstnavatel



### **ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNAVATEL**

(má sídlo mimo EU a státy, s nimiž má ČR smlouvu, tedy v tzv. mimosmluvní cizině). Pracují pro něj:

- jeho vlastní zaměstnanci, tedy tzv. **ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANCI** (NP v ČR účastni pouze dobrovolně). Mají zpravidla pracovní vztah dle cizích právních předpisů.
- jeho zaměstnanci, které však na práci „půjčuje“ na práci do ČR, kde vykonávají práci pro českého zaměstnavatele (**SMLUVNÍ HO ZAMĚSTNAVATELE**). Takoví zaměstnanci se nazývají **SMLUVNÍ**, pojištění jsou **účetni povinně** ode dne zahájení práce v ČR. **Pokud však předloží** potvrzení, že jsou účastni důchodového pojištění ve státě, kde má sídlo jejich zaměstnavatel, **pak jsou účetni** až poté, co jejich zaměstnání na území ČR trvá alespoň 270 dnů (v posledních 2 letech od zahájení posledního zaměstnání u nás). **SMLUVNÍ ZAMĚSTNANCI** jsou odměňováni smluvním či zahraničním zaměstnavatelem (dle jejich dohody)

Příklad:

*Předpokládejme stát, se kterým ČR nemá mezinárodní smlouvu, např. Peru. Neboť je to stát bohatý na nerosty, rozhodne se místní těžební společnost prozkoumat možnosti odbytu v ČR. Vyšle proto svého zaměstnance do ČR, aby dokonale zmapoval zdejší podmínky trhu.*

Takováto těžební společnost je z pohledu zákona o nemocenském pojištění považována za **ZAHRANIČNÍHO ZAMĚSTNAVATELE**, zaměstnanec mapující trh v ČR pak za **ZAHRANIČNÍHO ZAMĚSTNANCE**.

## **Rozlišení nových pojmů v ZNP – smluvní a zahraniční zaměstnanec a zaměstnavatel**

*Mise tohoto zaměstnance byla po dvou letech mapování trhu úspěšná, proto se peruánská těžební společnost rozhodla založit dceřinou společnost, jejíž sídlo je v ČR. Zaměstnanec, který se původně zabýval mapováním trhu v ČR se osvědčil a po jeho návratu do Peru je opět vyslán do ČR, tentokrát však bude po dobu 18 měsíců zaměstnán u zřízené dceřiné společnosti jako provozní operátor. Dceřiná společnost se zároveň se svou mateřskou společností v Peru dohodne, že příjem bude tomuto zaměstnanci vyplácet ona.*

Dceřiná společnost má sídlo v ČR, je smluvním zaměstnavatelem (neboť Peru nemá s ČR mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení).

Zaměstnanec je činný pro ni, nikoli pro mateřskou firmu, je proto smluvním zaměstnancem, a je ode dne zahájení „práce“ pro tuto společnost účasten povinně nemocenského pojištění v ČR. Pojištění by zaniklo dnem skončením výkonu takového zaměstnání.

*Předpokládejme dále, že tento zaměstnanec je současně účasten důchodového pojištění v Peru, byť je činný v ČR pro dceřinou společnost peruánské firmy, neboť tamní předpisy mu takovou povinnost ukládají. Smluvní zaměstnavatel (tedy dceřiná společnost v ČR) tuto skutečnost doloží až 20. den po zahájení výkonu práce tohoto zaměstnance na území ČR.*

Tento zaměstnanec by byl nemocenského pojištění v ČR účasten od 1. do 20. dne povinně, od následujícího dne (od 21. dne) by však již účasten „našeho“ pojištění nebyl. Takovéto pojištění by mu opětovně vzniklo až v případě, že by jeho zaměstnání na území ČR trvalo alespoň 270 dnů. Od 271. dne by byl opětovně účasten našeho NP. V případě, že by toto zaměstnání bylo např. po třech měsících skončeno, pak by 2 měsíce pracoval opět v Peru pro peruánskou firmu a pak byl opět vyslán do ČR pracovat pro dceřinou společnost, zkoumala by se podmínka 270 dnů „práce“ na území ČR v posledních 2 letech od takového posledního zahájeného zaměstnání na území ČR.