

Praktický průvodce

# Právní předpisy, které se vztahují na pracovníky

v Evropské unii (EU),  
Evropském hospodářském prostoru (EHP)  
a ve Švýcarsku

Sociální Evropa







## Obsah

ÚVOD	5
Proč potřebujeme tohoto průvodce?	5
Pravidla ve zkratce	5
ČÁST I: VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ	6
1. Jaký systém sociálního zabezpečení je použitelný pro zaměstnance, kteří jsou dočasně vysláni do jiného členského státu?	6
2. Jak je vysílání pracovníků definováno ve specifických právních předpisech Společenství?	6
3. Jaká kritéria platí pro určení, zda zaměstnavatel běžně vykonává své činnosti ve „vysílajícím“ státu?	7
4. Kdy je možné hovořit o přímém vztahu mezi vysílajícím podnikem a vyslaným pracovníkem?	8
5. Co pracovníci, kteří byli přijati v jednom členském státu za účelem vyslání do jiného členského státu?	9
6. Co když je pracovník vyslán na práci v několika podnicích?	10
7. Existují situace, kdy je absolutně nemožné použít ustanovení týkající se vyslání?	10
8. Co osoby samostatně výdělečně činné, které dočasně pracují v jiném členském státu?	11
9. Jaká kritéria platí pro určení, zda je osoba běžně osobou samostatně výdělečně činnou ve vysílajícím státu?	12
10. Co znamená „podobná“ činnost?	12
11. Jakými postupy je třeba se řídit v případě vyslání?	13
12. Dohody o výjimkách z právních předpisů upravujících vyslání	13
13. Jakmile vyslání skončilo, kdy může osoba požádat o další vyslání?	14
14. Jaké je postavení ve vztahu k vysláním, která jsou již povolena a započala podle nařízení 1408/71? Počítají se tyto doby do dob v délce 24 měsíců umožněných podle nařízení 883/2004?	15
15. Pozastavení nebo přerušení doby vyslání	15
16. Oznamování změn, ke kterým dojde v průběhu doby vyslání	16
17. Poskytování informací a sledování vyhovění	16



## ČÁST II: PROVOZOVÁNÍ ČINNOSTI VE DVOU ČI VÍCE ČLENSKÝCH STÁTECH 17

1. Jaký systém sociálního zabezpečení je použitelný pro osoby, které běžně pracují ve dvou nebo více členských státech? 17
2. Kdy lze mít za to, že osoba běžně provozuje činnost ve dvou nebo více členských státech? 19
3. Jak je vymezena podstatná činnost? 20
4. Podstatná činnost a pracovníci v mezinárodní dopravě 21
5. Za jaké období by měla být hodnocena podstatná činnost? 23
6. Co by se mělo stát, pokud se rozpisy služeb nebo pracovní modely změní? 23
7. Určení sídla nebo místa sídla hospodářské činnosti 24
8. Jakými postupy se musí řídit osoba v případě, že pracuje ve dvou nebo více členských státech? 25
9. Co osoby samostatně výdělečně činné, které běžně vykonávají samostatnou výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech? 26
10. Kdy lze mít za to, že osoba běžně provozuje činnost jako osoba samostatně výdělečně činná ve dvou nebo více členských státech? 27
11. Jak je vymezena podstatná část samostatné výdělečné činnosti? 27
12. Jakými postupy se musí řídit osoba samostatně výdělečně činná v případě, že pracuje ve dvou nebo více členských státech? 28
13. Jaká kritéria se použijí při určení, kde se nachází soustředění zájmu činností? 28
14. Jaká je situace osoby, která je zaměstnaná i samostatně výdělečně činná v různých členských státech? 29
15. Jsou zavedeny nějaké zvláštní úpravy pro osobu, která pracuje ve více než jednom členském státu, kde již bylo rozhodnuto o použitelných právních předpisech podle nařízení 1408/71? 29
16. Od jakého data budou platit použitelné právní předpisy, jestliže osoba, která podléhá přechodným ustanovením, požaduje, aby byla posouzena podle nařízení 883/2004? 30



## Úvod

### Proč potřebujeme tohoto průvodce?

Článek 76 nařízení 883/2004 vyžaduje, aby členské státy<sup>1</sup> spolu komunikovaly a podporovaly výměnu zkušeností a nejlepších správních postupů, aby usnadnily jednotné používání práva Společenství. Tato zásada vychází ze zásady účinné výměny informací mezi institucemi a povinnosti občanů a zaměstnavatelů poskytovat přesné a aktuální informace.

Účelem tohoto průvodce je poskytnout použitelný pracovní nástroj, který bude pomáhat institucím, zaměstnavatelům a občanům na různých praktických a správních úrovních zapojených do provádění specifických ustanovení Společenství v rozhodování o tom, jaké právní předpisy kterého členského státu by se měly za daných okolností použít.

### Pravidla ve zkratce

Hlavní zásadou je, že osoby, na které se vztahuje nařízení, podléhají právním předpisům pouze jediného členského státu<sup>2</sup>. V případě zaměstnaných osob a osob samostatně výdělečně činných se obvykle používají právní předpisy členského státu, kde je činnost vykonávána. Tato zásada se nazývá *lex loci laboris*. Osoby, které na základě svého zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti přijímají určité krátkodobé peněžité dávky, podléhají také právním předpisům členského státu, kde je vykonávána činnost. Všechny ostatní osoby podléhají právním předpisům členského státu pobytu.

V některých velmi specifických situacích jsou však odůvodněna jiná kritéria, než kterým je skutečné místo zaměstnání. Mezi takové situace patří vyslání pracovníků do jiného členského státu na přechodnou dobu a situace, kdy osoba pracuje ve dvou či více členských státech, a určité skupiny pracovníků, jako jsou úředníci.

Pravidla pro rozhodnutí o tom, jaké právní předpisy kterého členského státu se mají použít, jsou stanovena v článcích 11–16 nařízení 883/2004<sup>3</sup> a související prováděcí ustanovení jsou uvedena v článcích 14–21 nařízení 987/2009<sup>4</sup> (dále jen nařízení). Tato pravidla jsou také vykládána správní komisí pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále je nazývána správní komisí) v rozhodnutí č. A2.

Tento průvodce je rozdělen do dvou částí:

- Část I se zabývá vysíláním pracovníků,
- Část II se zabývá provozováním činnosti ve dvou či více členských státech.

<sup>1</sup> V následujícím textu se výraz „členské státy“ vztahuje také na členské státy ESVO, jakmile pro ně začne být použitelné nařízení 883/2004.

<sup>2</sup> Čl. 11 odst. 1 nařízení 883/2004.

<sup>3</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, Úř. věst. L 166, 30.4.2004, oprava Úř. věst. L 200, 7.6.2004 ve znění nařízení (ES) č. 988/2009, Úř. věst. L 284, 30.10.2009.

<sup>4</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, Úř. věst. L 284, 30.10.2009.



## Část I: Vysílání pracovníků

### 1. Jaký systém sociálního zabezpečení je použitelný pro zaměstnance, kteří jsou dočasně vysláni do jiného členského státu?

Někdy zaměstnavatel v jednom členském státu („vysílající stát“) bude chtít vyslat zaměstnance, aby pracoval v jiném členském státu („stát zaměstnání“)<sup>5</sup>. Takoví zaměstnanci se nazývají *vyslanými pracovníky*.

Podle pravidel Společenství musí pracovníci, kteří se pohybují v Evropské unii, podléhat jediným právním předpisům o sociálním zabezpečení<sup>6</sup>. Podle nařízení je pro osoby, které se za účelem práce stěhují z jednoho členského státu do jiného, obecně použitelným systémem sociálního zabezpečení systém zřízený právními předpisy členského státu nového zaměstnání.

Za účelem co nejvyšší možné podpory svobody pohybu pracovníků a služeb a aby se zamezilo zbytečným a nákladným správním a jiným komplikacím, které by nebyly v zájmu pracovníků, společností a správ, umožňují platné předpisy Společenství určité výjimky z výše uvedené obecné zásady.

Hlavní výjimkou je požadavek, aby si pracovník zachoval vazbu na systém sociálního zabezpečení členského státu, ve kterém podnik, který jej zaměstnává, běžně vykonává činnost (vysílající stát), kdykoli je dotčený pracovník vyslán tímto podnikem do jiného členského státu (stát zaměstnání) na dobu, která je od počátku omezena (maximálně na 24 měsíců), a za předpokladu, že jsou i nadále splněny určité podmínky, o kterých je podrobněji pojednáno níže.

Tyto situace, které zakládají výjimku z platby příspěvků na pojistné ve státu zaměstnání a které jsou známější jako **vysílání pracovníků**, upravuje článek 12 nařízení 883/2004.

Níže jsou popsána pravidla, která se vztahují na zaměstnané osoby i na osoby samostatně výdělečně činné.

### 2. Jak je vysílání pracovníků definováno ve specifických právních předpisech Společenství?

V souladu s výše zmíněnými ustanoveními nařízení osoba, která pracuje jako zaměstnanec na území členského státu jménem zaměstnavatele, **kteří běžně vykonává své činnosti v tomto státu**, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci **pro tohoto zaměstnavatele**, podléhá i nadále právním předpisům vysílajícího státu za předpokladu, že:

- **předpokládané trvání této práce nepřekročí 24 měsíců**  
a
- **tato osoba není vyslána, aby nahradila jinou osobu.**

Úpravy týkající se vysílání mají pomoci zaměstnavatelům (a pracovníkům), kteří vyžadují, aby lidé dočasně pracovali v jiné zemi. V souladu s nimi je nelze použít u podniků se zaměstnanci nebo trvalých smluv, kdy dochází k opakovanému vysílání různých pracovníků na stejné pozice a ke stejným účelům.

<sup>5</sup> „Stát zaměstnání“ je stát, ve kterém bude osoba provozovat činnost jako zaměstnaná osoba (nebo osoba samostatně výdělečně činná), jak je definováno v čl. 1 odst. a) a čl. 1 odst. b) základního nařízení.

<sup>6</sup> Čl. 11 odst. 1 nařízení 883/2004.



V souladu s tím existuje kromě dočasné povahy vyslání a skutečnosti, že toto vyslání není určeno pro náhradu jiného pracovníka, několik důležitých bodů, které je třeba vzít v úvahu v souvislosti s tímto zvláštním pravidlem.

Za prvé zaměstnavatel musí **běžně vykonávat činnosti** ve vysílajícím státu. Pravidlo, že pracovník „provozuje činnost jménem zaměstnavatele“ dále znamená, že v průběhu celého období vyslání musí existovat **přímý vztah** mezi vysílajícím zaměstnavatelem a vyslaným pracovníkem.

### 3. Jaká kritéria platí pro určení, zda zaměstnavatel běžně vykonává své činnosti ve „vysílajícím“ státu?

Výraz „který zde běžně vykonává své činnosti“ znamená podnik, který obvykle vykonává **podstatné činnosti** na území členského státu, ve kterém je usazen. Jestliže jsou činnosti podniku omezeny na vnitřní řízení, nebude se mít za to, že podnik běžně vykonává své činnosti v tomto členském státu. Při určení, zda podnik vykonává podstatné činnosti, je třeba zohlednit všechna kritéria charakterizující činnosti vykonávané daným podnikem. Tato kritéria musí být vhodná pro specifické charakteristiky každého podniku a skutečnou povahu vykonávaných činností.

Existenci podstatných činností ve vysílajícím státu lze zkontrolovat prostřednictvím řady objektivních faktorů a níže uvedené faktory mají zvláštní význam. **Je třeba uvést, že se nejedná o vyčerpávající seznam, protože tato kritéria by měla být přizpůsobena každému specifickému případu a měla by zohledňovat povahu činností vykonávaných podnikem ve státu, ve kterém je usazen. Může být také nutné zohlednit další kritéria, která jsou vhodná pro specifické charakteristiky podniku a skutečnou povahu činností podniku ve státu, ve kterém je usazen:**

- místo, kde má vysílající podnik své sídlo a svoji správu,
- počet správních zaměstnanců vysílajícího podniku přítomného ve vysílajícím státu a ve státu zaměstnání – přítomnost pouze správních zaměstnanců ve vysílajícím státu vylučuje *per se* použitelnost ustanovení upravujících vyslání u takového podniku,
- místo náboru vyslaného pracovníka,
- místo, kde se uzavírá většina smluv se zákazníky,
- právo použitelné u smluv uzavíraných vysílajícím podnikem s jeho zákazníky a s jeho pracovníky,
- počet smluv, k jejichž plnění dochází ve vysílajícím státu a státu zaměstnání,
- obrát dosažený vysílajícím podnikem ve vysílajícím státu a ve státu zaměstnání v průběhu vhodného typického období (např. obrát přibližně 25 % celkového obrátu ve vysílajícím státu by mohl být dostačujícím ukazatelem, ale případy, kde je obrát nižší než 25 %, by odůvodňovaly hlubší kontrolu)<sup>7</sup>,
- doba, po kterou je podnik usazen ve vysílajícím členském státu.

Když instituce hodnotí podstatnou činnost ve vysílajícím státu, je také nutné, aby zkontrolovaly, že je zaměstnavatel vyžadující vyslání skutečným zaměstnavatelem dotčeného pracovníka. To bude zvláště důležité v situacích, kdy zaměstnavatel využívá současně stálé zaměstnance a agenturní zaměstnance.

<sup>7</sup> V zásadě lze obrát hodnotit podle zveřejněných účetních výkazů podniku za předchozích dvanáct měsíců. V případě nově zřízeného podniku by však byl vhodnější obrát od doby, kdy začal podnikat (nebo za kratší období, pokud by to bylo pro jeho podnikání reprezentativnější).



### Příklad:

Společnost A z členského státu X má zakázku na natěračské práce v členském státu Y. Očekává se, že práce potrvá dva měsíce. Kromě sedmi ze svých stálých zaměstnanců potřebuje společnost A další tři dočasné pracovníky z agentury dočasné práce B, kteří budou vysláni do členského státu Y; tyto dočasní pracovníci již pracovali ve společnosti A. Společnost A požaduje, aby pracovní agentura B vyslala tyto tři pracovníky do členského státu Y spolu s jejími sedmi pracovníky.

Za předpokladu, že jsou splněny všechny ostatní podmínky vyslání, budou pro dočasné agenturní pracovníky i nadále platit právní předpisy členského státu X, stejně jako pro stálé zaměstnance. Agentura dočasné práce B je samozřejmě zaměstnavatelem dočasných pracovníků.

## 4. Kdy je možné hovořit o přímém vztahu mezi vysílajícím podnikem a vyslaným pracovníkem?

Z výkladu ustanovení a judikatury práva Společenství i každodenní praxe vyplývá řada zásad upravujících, kdy existuje **přímý vztah** mezi vysílajícím podnikem a vyslaným pracovníkem. Patří mezi ně tyto zásady:

- odpovědnost za nábor,
- musí být evidentní, že smlouva byla a stále je použitelná pro strany zapojené do jejího vytvoření po celou dobu vyslání a že vychází z jednání, které vedlo k náboru,
- pravomoc ukončit pracovní smlouvu (propuštění) musí mít výhradně „vysílající“ podnik,
- „vysílající“ podnik si musí zachovat pravomoc stanovit „povahu“ práce vykonávané vyslaným pracovníkem, nikoli z hlediska definice podrobností týkajících se typu práce, která má být vykonána, a způsobu, jak má být vykonána, ale obecněji stanovením koncového produktu této práce nebo základní služby, která má být poskytnuta,
- povinnost týkající se odměny pracovníka má podnik, který uzavřel pracovní smlouvu. To platí, aniž by byly dotčeny jakékoli možné dohody mezi zaměstnavatelem ve vysílajícím státu a podnikem ve státu zaměstnání týkající se způsobu, jak jsou prováděny vlastní platby zaměstnanci,
- pravomoc uložit disciplinární opatření má vysílající podnik.

### Některé příklady:

- a) Společnost A se sídlem v členském státu A vysílá pracovníka dočasně do zahraničí, aby vykonal práci ve společnosti B umístěnou v členském státu B. Pracovník má i nadále smlouvu pouze se společností A, na základě které má nárok na odměnu.

**Řešení:** Společnost A je zaměstnavatelem vyslaného pracovníka, protože nárok na odměnu pracovníka směřuje pouze na společnost A. To platí i tehdy, jestliže společnost B tuto odměnu v částečné nebo v plné výši nahradí společnosti A tak, že ji odečte z daně v členském státu B ve formě provozních nákladů.

- b) Společnost A se sídlem v členském státu A vysílá pracovníka dočasně do zahraničí, aby vykonal práci ve společnosti B umístěnou v členském státu B. Pracovník má i nadále smlouvu se společností A. Jeho odpovídající nároky na





odměnu také směřují na podnik A. Pracovník však uzavírá další pracovní smlouvu se společností B a obdrží také odměnu od společnosti B.

**Řešení a):** Pracovník má po dobu trvání jeho zaměstnání v členském státu B dva zaměstnavatele. Když pracuje výhradně v členském státu B, vztahují se na něj právní předpisy členského státu B podle čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení 883/2004. To znamená, že odměna vyplacená společností A je zohledněna při určení příspěvků pojistného na sociální zabezpečení splatných v členském státu B.

**Řešení b):** Pokud pracovník čas od času pracuje také v členském státu A, musí se použít ustanovení čl. 13 odst. 1 nařízení 883/2004, aby se posoudilo, zda jsou použitelné právní předpisy členského státu A nebo právní předpisy členského státu B.

- c) Společnost A se sídlem v členském státu A vysílá pracovníka dočasně do zahraničí, aby vykonával práci ve společnosti B umístěnou v členském státu B. Pracovní smlouva se společností A je pozastavena po dobu činnosti pracovníka v členském státu B. Pracovník uzavírá pracovní smlouvu se společností B na dobu jeho činnosti v členském státu B a s nárokem na odměnu se obrací na tuto společnost. Řešení: Toto není případ vyslání, protože pozastavený zaměstnanecký vztah nezahrnuje dostatečné vazby z oblasti pracovního práva, které by odůvodňovaly pokračující uplatňování právních předpisů vysílajícího státu. Podle čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení 883/2004 podléhá pracovník právním předpisům členského státu B.

Jestliže v zásadě platí právní předpisy týkající se sociálního zabezpečení členského státu B, lze v obou případech (příklad 2 a 3) dohodnout výjimku podle článku 16 nařízení (ES) č. 883/2004 při zohlednění skutečnosti, že zaměstnání v členském státu B je dočasné povahy, a to za předpokladu, že taková výjimka je v zájmu pracovníka a je podána žádost o její udělení. Taková dohoda vyžaduje schválení obou dotčených členských států.

## 5. Co pracovníci, kteří byli přijati v jednom členském státu za účelem vyslání do jiného členského státu?

Pravidla o vyslání pracovníků mohou zahrnovat osobu, která je přijata s cílem vyslání do jiného členského státu. Nařízení však vyžadují, aby osoba vyslaná do jiného členského státu měla vazbu na systém sociálního zabezpečení členského státu, ve kterém je usazen jeho zaměstnavatel bezprostředně před počátkem jejího zaměstnání<sup>8</sup>. Období nejméně **jednoho měsíce** lze považovat za období pro splnění tohoto požadavku, u kratších období je třeba provést hodnocení případ od případu při zohlednění všech souvisejících faktorů<sup>9</sup>. Tento požadavek splňuje zaměstnání u jakéhokoli zaměstnavatele ve vysílajícím státu. Není nutné, aby v průběhu tohoto období tato osoba pracovala pro zaměstnavatele, který požadoval její vyslání. Tuto podmínku také splňují studenti nebo důchodci nebo osoby pojištěné z titulu pobytu, kteří mají vazbu na systém sociálního zabezpečení vysílajícího státu.

Na takové pracovníky se také vztahují všechny běžné podmínky, které se obecně vztahují na vyslání pracovníků.

Několik příkladů pro vysvětlení, co v konkrétních případech znamená výraz vazba na systém sociálního zabezpečení „bezprostředně před“ počátkem zaměstnání:

<sup>8</sup> Čl. 14 odst. 1 nařízení (ES) č. 987/2009.

<sup>9</sup> Rozhodnutí správní komise A2.



- a) Dne 1. června zaměstnavatel A se sídlem v členském státu A vysílá mezi jiným pracovníky X, Y a Z do členského státu B na období deseti měsíců, aby vykonali práci jménem zaměstnavatele A.
- b) Pracovník X zahájil své zaměstnání u zaměstnavatele A dne 1. června. Bezprostředně před zahájením jeho zaměstnání žil v členském státu A a podléhal právním předpisům členského státu A, protože navštěvoval kurz na univerzitě.
- c) Pracovník Y zahájil své zaměstnání u zaměstnavatele A také dne 1. června. Bezprostředně před zahájením jeho zaměstnání žil v členském státu A, byl příhraniční pracovník a jako takový podléhal právním předpisům členského státu C.
- d) Pracovník Z, který také zahájil své zaměstnání u zaměstnavatele A dne 1. června, pracoval v členském státu A od 1. května. V důsledku tohoto zaměstnání podléhal právním předpisům členského státu A. Bezprostředně před 1. květnem však pracovník Z podléhal na základě zaměstnaneckého vztahu právním předpisům členského státu B pro dobu deseti let.

**Řešení:** Jedním z požadavků pro pokračující uplatňování právních předpisů vysílajícího státu je, že se právní předpisy vysílajícího státu týkající se sociálního zabezpečení musely na pracovníka vztahovat bezprostředně před jeho vysláním. Nevyžaduje se však, aby byl pracovník zaměstnán ve vysílajícím podniku bezprostředně před svým vysláním. Pracovník X a pracovník Z podléhali právním předpisům členského státu A bezprostředně před 1. červnem, a proto v tomto ohledu splňují podmínky pro pokračující uplatňování právních předpisů vysílajícího státu. Pracovník Y však bezprostředně před 1. červnem podléhal právním předpisům členského státu C. Protože bezprostředně před svým vysláním nepodléhal právním předpisům vysílajícího státu, bude v zásadě podléhat právním předpisům členského státu B, ve kterém skutečně pracuje.

## 6. Co když je pracovník vyslán na práci v několika podnicích?

Skutečnost, že vyslaná osoba pracuje v různé době nebo v průběhu stejné doby v několika podnicích v témže členském státu zaměstnání, nevylučuje uplatňování ustanovení upravujících vysílání. Zásadním a rozhodujícím prvkem je v tomto případě to, že práce musí být i nadále vykonávána jménem vysílajícího podniku. Proto je vždy nutné zkontrolovat, že přímý vztah mezi vyslaným pracovníkem a vysílajícím podnikem existuje a trvá po celou dobu období vyslání.

Vysílání do různých členských států, která na sebe bezprostředně navazují, povedou v každém případě k novému vyslání ve smyslu čl. 12 odst. 1. Ustanovení týkající se vysílání se neuplatňují v případech, kdy je osoba běžně zaměstnána současně v různých členských státech. Takové úpravy by patřily do ustanovení článku 13 základního nařízení.

## 7. Existují situace, kdy je absolutně nemožné použít ustanovení týkající se vysílání?

Existuje řada situací, ve kterých pravidla Společenství a *priori* vylučují uplatňování ustanovení týkajících se vysílání.



Jedná se zejména o situace, kdy:

- podnik, do kterého byl pracovník vyslán, ho/ji dává k dispozici pro jiný podnik v členském státu, kde se nachází,
- podnik, do kterého byl pracovník vyslán, ho/ji dává k dispozici pro jiný podnik, který se nachází v jiném členském státu,
- pracovník je přijat v členském státu za účelem vyslání podnikem, který se nachází v druhém členském státu, do podniku ve třetím členském státu, a to bez vyhovění požadavkům na předchozí vazbu na systém sociálního zabezpečení vysílajícího státu,
- pracovník je přijat v jednom členském státu podnikem, který se nachází v druhém členském státu, aby pracoval v prvním členském státu,
- pracovník je vyslán, aby nahradil jinou vyslanou osobu,
- pracovník uzavřel pracovní smlouvu s podnikem, do kterého je vyslán.

V takových případech existují jasné důvody, proč došlo k striktnímu vyloučení použitelnosti pravidel o vysílání: složitost vztahů vyplývajících z některých z těchto situací, stejně jako chybějící záruka existence **přímého vztahu** mezi pracovníkem a vysílajícím podnikem jsou v příkrém rozporu s cílem vyhnout se správním komplikacím a roztříštění stávající historie pojištění, který je *raison d'être* ustanovení upravujících vysílání. Je také nezbytné zamezit protiprávnímu použití ustanovení o vysílání.

Za výjimečných okolností by bylo možné nahradit osobu, která již byla vyslána, za předpokladu, že neuplynulo období, na které byla vyslána. Příkladem, kdy by k tomu mohlo dojít, by byla situace, kdy byl pracovník vyslán na dvacet měsíců, po deseti měsících vážně onemocněl a musel být nahrazen. V takové situaci by bylo přiměřené umožnit, aby byla jiná osoba vyslána na zbývajících deset měsíců dohodnutého období.

## 8. Co osoby samostatně výdělečně činné, které dočasně pracují v jiném členském státu?

Někdy osoba, která běžně vykonává samostatnou výdělečnou činnost v jednom členském státu („vysílající stát“), bude chtít jít dočasně pracovat do jiného členského státu („stát zaměstnání“).

Stejně jako u vyslaných zaměstnanců by způsobovalo správní obtíže a nepořádek, kdyby osoba samostatně výdělečně činná, která dočasně pracuje v jiném členském státu, začala podléhat právním předpisům státu zaměstnání. Osoba samostatně výdělečně činná by také mohla přijít o dávky.

Nařízení proto stanoví zvláštní pravidlo pro osoby samostatně výdělečně činné, které dočasně pracují v jiném členském státu, které se podobá pravidlu pro vyslané zaměstnance, ale není s ním shodné.

Toto pravidlo stanoví, že osoba, která je **obvykle osobou samostatně výdělečně činnou ve vysílajícím členském státu** a provozuje **podobnou** činnost v členském státu zaměstnání, i nadále

podléhá právním předpisům vysílajícího státu za předpokladu, že očekávané trvání této činnosti nepřesahuje 24 měsíců<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Čl. 12 odst. 2 nařízení 883/2004.



## 9. Jaká kritéria platí pro určení, zda je osoba běžně osobou samostatně výdělečně činnou ve vysílajícím státu?

Nařízení stanoví, že osoba, která „obvykle provozuje samostatnou výdělečnou činnost“, znamená osobu, která běžně vykonává podstatné činnosti na území členského státu, ve kterém je usazena. To zejména platí pro osobu, která:

- provozovala svoji samostatně výdělečnou činnost po nějakou dobu před datem, kdy odchází do jiného členského státu a
- splňuje všechny nezbytné požadavky pro své podnikání v členském státu, kde je usazena, a nadále zachovává v tomto státu prostředky, které jí umožní vykonávat její činnost po návratu.

Když určíme, zda je osoba běžně osobou samostatně výdělečně činnou ve vysílajícím členském státu, je důležité zkontrolovat výše uvedená kritéria. Taková kontrola by mohla zahrnovat posouzení, zda tato osoba:

- má nadále kancelář ve vysílajícím státu,
- platí daně ve vysílajícím státu,
- zachovává si číslo plátce DPH ve vysílajícím státu,
- je registrována u obchodních komor nebo profesních orgánů ve vysílajícím státu,
- má vizitku ve vysílajícím státu.

Nařízení vyžadují, aby osoba samostatně výdělečně činná, která si přeje využívat úprav týkajících se vysílání, „provozovala svoji činnost po nějakou dobu“ před datem vyslání. V tomto ohledu lze považovat lhůtu dvou měsíců za lhůtu, která splňuje tento požadavek s tím, že kratší lhůty vyžadují posouzení případ od případu<sup>11</sup>.

## 10. Co znamená „podobná“ činnost?

Když se určuje, zda osoba odchází do jiného členského státu, aby provozovala „podobnou“ činnost, jako je činnost provozovaná ve vysílajícím státu, je třeba zohlednit skutečnou povahu této činnosti. Není rozhodující, do jaké skupiny patří tento typ činnosti ve státu zaměstnání, tedy zda je označen jako zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost.

Aby bylo možné určit, zda je práce „podobná“, je třeba, aby práce, kterou má osoba vykonávat, byla určena předem, před odchodem z vysílajícího státu. Osoba samostatně výdělečně činná by to měla být schopna doložit, například předložením smluv týkajících se této práce.

Obecně platí, že samostatná výdělečná činnost v témže odvětví bude považována za provozování podobné činnosti. Je však třeba brát v úvahu, že i v rámci stejných odvětví může být práce velmi různorodá a nebude pravděpodobně vždy možné uplatnit toto obecné pravidlo.

### Příklady:

- a) A je osoba, která obvykle pracuje ve státu X jako samostatně výdělečně činný truhlář a odchází do státu Y, kde pracuje jako samostatně výdělečně činný řezník. Nebude se mít za to, že bude provozovat „podobnou činnost“, protože zaměstnání ve státu Y se nepochybně liší od jeho činnosti ve státu X.

<sup>11</sup> Rozhodnutí správní komise A2.



- b) B provozuje ve státu X stavební společnost a přijímá zakázky na instalaci potrubních a zapojovacích systémů. B uzavřel ve státu Y smlouvu na činnost zahrnující instalaci zapojovacího systému a opravu základů.
- c) B může využít ustanovení čl. 12 odst. 2, protože má v úmyslu odejít do státu Y, aby vykonával/a podobnou činnost, kterou je činnost v rámci stejného odvětví (stavebnictví).
- d) C provozuje ve státu X samostatné výdělečné činnosti, které představují poskytování dopravních služeb. C odchází na přechodnou dobu do státu Y, aby poskytl plnění smlouvy na instalaci zapojovacího systému a opravu základů. Vzhledem ke skutečnosti, že tato činnost vykonávaná ve státu Y se odlišuje od činnosti provozované ve státu X (různá odvětví: X – doprava, Y – stavebnictví), C nemůže využít ustanovení čl. 12 odst. 2 základního nařízení.
- e) D je samostatně výdělečně činný advokát, který se ve státu X specializuje na trestní právo. Ve státu Y získává pracovní úkol, kterým je poradenství v oblasti správy společnosti pro velký podnik. Přestože je oblast jeho činnosti odlišná, stále je aktivní v právní oblasti, a proto může využít ustanovení týkajících se vysílání.

## 11. Jakými postupy je třeba se řídit v případě vyslání?

Podnik, který vysílá pracovníka do jiného členského státu, nebo v případě osoby samostatně výdělečně činné, sama tato osoba musí kontaktovat příslušnou instituci ve vysílajícím státu a, kdykoli je to možné, mělo by to být učiněno před vysláním.

Příslušná instituce ve vysílajícím státu musí neprodleně zpřístupnit instituci státu zaměstnání informace o právních předpisech, které se budou uplatňovat. Příslušná instituce ve vysílajícím státu musí také informovat dotyčnou osobu a v případě zaměstnané osoby, jejího zaměstnavatele o podmínkách, za kterých mohou i nadále podléhat jejím právním předpisům, a o možnosti provádění kontrol po celé období vyslání pro zajištění, že jsou tyto podmínky splněny.

Zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná, která má být vyslána do jiného členského státu, nebo její zaměstnavatel musí obdržet od příslušné instituce osvědčení A1 (dříve potvrzení E 101). Toto osvědčení potvrzuje, že pracovník přichází na základě zvláštního pravidla pro vyslané pracovníky do konkrétního data. V případě potřeby by mělo také uvádět, za jakých podmínek pracovník přichází na základě zvláštních pravidel pro vyslané pracovníky.

## 12. Dohody o výjimkách z právních předpisů upravujících vyslání

Nařízení stanoví, že doba vyslání nesmí být delší než 24 měsíců.

Článek 16 nařízení 883/2004 však dovoluje, aby příslušné orgány dvou nebo více členských států uzavřely dohody, které stanoví výjimky z pravidel upravujících použitelné právní předpisy a ty zahrnují *zvláštní pravidla* upravující vyslání, která již byla popsána výše. Dohody podle článku 16 vyžadují souhlas institucí obou dotčených členských států a lze je použít pouze v zájmu osoby nebo skupiny osob. Přestože v souladu s tím může být důsledkem těchto dohod mezi členskými státy výhodný správní postup, jeho dosažení nemůže být jediným motivačním faktorem u takových dohod, hlavním cílem musí být ve všech ohledech zájem dotčené osoby nebo osob.



Je-li například známo, že očekávané trvání vyslání pracovníka překročí 24 měsíců, a má-li pracovník i nadále podléhat právním předpisům vysílajícího státu, je třeba, aby vysílající stát a stát(y) zaměstnání dosáhly dohody podle článku 16. Dohody podle článku 16 by také mohly být použity se zpětnou platností, kde je to v zájmu dotčeného pracovníka, např. kde byly použity právní předpisy špatného členského státu. Použití se zpětnou platností by však mělo být využíváno pouze ve velmi výjimečných případech.

Když lze předpokládat (nebo když vyjde najevo poté, co již začalo plynout období vyslání), že činnost bude trvat více než 24 měsíců, zaměstnavatel nebo dotyčná osoba neprodleně předloží žádost příslušnému orgánu v členském státu, jehož právní předpisy si přeje využívat. Kdykoli je to možné, tato žádost by měla být zaslána předem. Jestliže není předložena žádost o prodloužení doby vyslání na rámec 24 měsíců nebo když dotyčné státy po předložení žádosti neuzavřou dohodu podle článku 16 nařízení pro prodloužení uplatňování právních předpisů vysílajícího státu, začnou se po uplynutí doby vyslání uplatňovat právní předpisy členského státu, kde osoba skutečně pracuje.

### 13. Jakmile vyslání skončilo, kdy může osoba požádat o další vyslání?

Jakmile pracovníkovi skončila doba vyslání, nová doba vyslání stejného pracovníka, stejného podniku a stejného členského státu nemůže být povolena, dokud neuplynou nejméně dva měsíce od data uplynutí předchozí doby vyslání. Za specifických okolností je však možné se od této zásady odchýlit<sup>12</sup>.

Jestliže však vyslaný pracovník nemohl dokončit práci kvůli nepředvídaným okolnostem, může on nebo jeho zaměstnavatel požádat o prodloužení původní doby vyslání do dokončení této práce (až do celkem 24 měsíců), aniž by se zohledňovalo nezbytné přerušování v délce nejméně dvou měsíců. Tato žádost musí být předložena a odůvodněna před koncem původní doby vyslání.

#### Příklady:

- a) Pracovník A je vyslán z členského státu A do členského státu B na dvanáct měsíců. V průběhu této doby vážně onemocní po dobu tří měsíců a nemůže vykonávat a dokončit plánovanou práci v členském státu B. Protože nemohl dokončit práci kvůli nepředvídaným okolnostem, on nebo jeho zaměstnavatel může požádat o prodloužení původní doby vyslání o tři měsíce, které začne plynout bezprostředně po uplynutí původních dvanácti měsíců.
- b) Pracovník B je vyslán z členského státu A do členského státu B na 24 měsíců, aby tam vykonával stavební práci. V průběhu této doby se ukáže, že v důsledku obtíží s projektem nelze práci dokončit do konce lhůty 24 měsíců. Přestože pracovník B není schopen práci dokončit kvůli nepředvídaným okolnostem, vysílající stát nemůže přiznat prodloužení původní doby vyslání, které by bezprostředně navazovalo na uplynutí doby 24 měsíců. Jediný způsob, jak se s touto situací vypořádat, je uzavření dohody podle článku 16 mezi dotčenými institucemi (viz bod 12). Při nepřítomnosti takové dohody vyslání skončí po uplynutí 24 měsíců.

<sup>12</sup> Viz také rozhodnutí správní komise A2.



#### **14. Jaké je postavení ve vztahu k vysláním, která jsou již povolena a započala podle nařízení 1408/71? Počítají se tyto doby do dob v délce 24 měsíců umožněných podle nařízení 883/2004?**

Nařízení 883/2004 neobsahuje žádné výslovné ustanovení týkající se sčítání dob vyslání, které již uplynuly, podle starého a nového nařízení. Jasným cílem zákonodárce však bylo prodloužit maximální možnou dobu vyslání na 24 měsíců.

Proto podle nových nařízení jakmile pracovníkovi skončila doba vyslání v celkové délce 24 měsíců, nová doba vyslání stejného pracovníka, stejného podniku a stejného členského státu nemůže být povolena (s výjimkou v souvislosti s dohodou podle článku 16)<sup>13</sup>.

Následující příklady ukazují, jak by se mělo nakládat s dobami, které již uplynuly, podle obou nařízení.

- a) Formulář E 101 týkající se vyslání vydaný od 1. 5. 2009 do 30. 4. 2010 → pokračující vyslání podle nařízení 883/2004 možné do 30. 4. 2011.
- b) Formulář E 101 týkající se vyslání vydaný od 1. 3. 2010 do 28. 2. 2011 → pokračující vyslání podle nařízení 883/2004 možné do 28. 2. 2012.
- c) Formulář E 101 týkající se vyslání vydaný od 1. 5. 2008 do 30. 4. 2009 + formulář E 102 od 1. 5. 2009 do 30. 4. 2010 → podle nařízení 883/2004 není možné pokračující vyslání, protože maximální doba vyslání v délce 24 měsíců již uplynula.
- d) Formulář E 101 týkající se vyslání vydaný od 1. 3. 2009 do 28. 2. 2010 + formulář E 102 od 1. 3. 2010 do 28. 2. 2011 → podle nařízení 883/2004 není možné další prodloužení, protože maximální doba vyslání v délce 24 měsíců již uplynula.
- e) Žádost o vyslání od 1. 4. 2010 do 31. 3. 2012. Tato doba nemůže patřit do ustanovení o vyslání podle nařízení 1408/71, protože je delší než dvanáct měsíců. Proto je nezbytná dohoda podle článku 17.

#### **15. Pozastavení nebo přerušení doby vyslání**

Pozastavení práce v průběhu doby vyslání bez ohledu na důvod (dovolená, nemoc, odborná příprava ve vysílajícím podniku atd.) nezakládá důvod, který by ospravedlňoval prodloužení doby vyslání o stejně dlouhou dobu. Proto bude vyslání ukončeno přesně uplynutím plánované doby bez ohledu na počet a trvání událostí, které vedly k pozastavení činnosti.

Odchyłka od této zásady je však možná za specifických okolností podle rozhodnutí A2, jestliže celková doba vyslání nepřekročí 24 měsíců (viz bod 13).

V případě nemoci v délce jednoho měsíce doba vyslání, která byla původně plánována na 24 měsíců, nemůže být prodloužena na 25 měsíců od začátku vyslání.

V případě delšího pozastavení práce záleží na rozhodnutí dotyčných osob, zda budou pokračovat v předem plánované době vyslání nebo zda vyslání ukončí s cílem zajištění nového vyslání stejné osoby při zohlednění nezbytného přerušení

<sup>13</sup> Viz také správní rozhodnutí A3.



v délce nejméně dvou měsíců, jak je zmíněno v bodu 13, nebo vyslání jiné osoby, pokud jsou splněna příslušná kritéria.

## 16. Oznamování změn, ke kterým dojde v průběhu doby vyslání

Vyslaný pracovník a jeho zaměstnavatel musí informovat orgány ve vysílajícím státu o každé změně, ke které dojde v průběhu doby vyslání, zejména o tom, zda:

- k vyslání, o které bylo požádáno, nakonec nedošlo nebo bylo předčasně ukončeno,
- je činnost přerušena jiným způsobem než v případě krátkodobých přerušení z důvodu nemoci, dovolené, odborné přípravy atd. (viz bod 13 a 15),
- byl vyslaný pracovník přidělen svým zaměstnavatelem do jiného podniku ve vysílajícím státu, zejména v případě fúze nebo převodu podniku.

Příslušná instituce ve vysílajícím státu by měla v případě potřeby a na základě žádosti informovat orgány ve státu zaměstnání o jakémkoli z výše uvedených případů.

## 17. Poskytování informací a sledování vyhovění

Za účelem zajištění řádného využívání pravidel o vysílání musí příslušné instituce členského státu, jehož právním předpisům pracovníci nadále podléhají, zajistit, aby byly zaměstnavatelům i vyslaným pracovníkům zpřístupněny vhodné informace týkající se podmínek vysílání (např. prostřednictvím informačních letáků, internetových stránek) a aby byli zaměstnavatelé i vyslaní pracovníci upozorněni na možnost, že budou podléhat přímým kontrolám určeným k ověření, že nadále existují podmínky, které umožnily vyslání.

Přestože budou příslušné instituce vysílajícího státu i státu zaměstnání jednotlivě či ve spolupráci poskytovat podnikům a pracovníkům všechny záruky k zamezení překážek svobody pohybu pracovníků a volného poskytování služeb, převezmou odpovědnost za všechny iniciativy určené ke kontrole existence a pokračující existence podmínek, které charakterizují specifickou povahu vyslání (přímý vztah, podstatné činnosti, podobná činnost, zachování prostředků pro provozování samostatné výdělečné činnosti ve státu pobytu atd.).

Postupy, kterými je třeba se řídit v případě, že se příslušné orgány neshodnou na platnosti úprav týkajících se vysílání nebo na tom, jaké příslušné právní předpisy by měly být v konkrétních případech uplatněny, jsou stanoveny v rozhodnutí A1 správní komise.





## Část II: Výkon činnosti ve dvou či více členských státech<sup>14</sup>

### 1. Jaký systém sociálního zabezpečení je použitelný pro osoby, které běžně pracují ve dvou nebo více členských státech?

Pro osoby, které běžně pracují ve dvou či více členských státech, existuje zvláštní pravidlo<sup>15</sup>. Jako všechna pravidla pro určení použitelných právních předpisů je toto pravidlo navrženo tak, aby bylo zajištěno, že v oblasti sociálního zabezpečení jsou použitelné právní předpisy pouze jednoho členského státu. V souladu s tím nařízení stanoví, že osoba, která běžně pracuje ve dvou nebo více členských státech, podléhá:

- i) právním předpisům **členského státu bydliště**<sup>16</sup>, jestliže pracuje pro jednoho zaměstnavatele<sup>17</sup> v různých členských státech a vykonává **podstatnou část své činnosti**<sup>18</sup> v členském státě bydliště,

#### Příklad:

Pan X žije ve Španělsku. Jeho zaměstnavatel je usazen v Portugalsku. Pan X pracuje dva dny v týdnu ve Španělsku a tři dny v Portugalsku. Vzhledem k tomu, že pan X pracuje dva z pěti dnů ve Španělsku, vykonává tam „podstatnou část“ své činnosti. Použitelné jsou španělské právní předpisy.

- ii) právním předpisům **členského státu bydliště**, jestliže je zaměstnána **různými podniky** nebo **různými zaměstnavateli**, jejichž sídla nebo místa podnikání jsou v **různých členských státech**,

#### Příklad:

Pan Y žije v Maďarsku. Pan Y má dva zaměstnavatele, jednoho v Maďarsku a jednoho v Rumunsku. Pracuje jeden den v týdnu v Maďarsku. Ostatní čtyři dny pracuje v Rumunsku. Vzhledem k tomu, že pan Y pracuje pro různé zaměstnavatele usazené v různých členských státech, příslušným členským státem je Maďarsko jako členský stát bydliště.

- iii) právním předpisům **členského státu**, ve kterém je umístěno **sídlo** nebo **místo podnikání podniku**, který ji zaměstnává, **pokud nevykonává podstatnou část své činnosti v členském státě bydliště**,

#### Příklad:

Paní Z je zaměstnána podnikem v Řecku. Pracuje jeden den doma v Bulharsku a zbytek času pracuje v Řecku. Vzhledem k tomu, že jeden den týdně představuje 20 % činnosti, paní Z nevykonává

<sup>14</sup> Článek 13 nařízení 883/2004.

<sup>15</sup> V následujícím textu se bude výraz „členský stát“ také vztahovat na členské státy EHP a Švýcarsko, jakmile pro ně začne být použitelné nařízení 883/2004: Pokud se jedná o vztahy mezi členskými státy EU a zeměmi EHP a Švýcarskem, zůstává použitelné nařízení 1408/71 jako celek, pokud nedošlo ke změně příslušných dohod uvedených v článku 90 nařízení 883/2004.

<sup>16</sup> Čl. 1 písm. j) nařízení 883/2004 vymezuje bydliště jako místo, kde má osoba obvyklé bydliště. Prvky pro určení bydliště jsou uvedeny v článku 11 nařízení 987/2009.

<sup>17</sup> Nebo pro různé podniky nebo různé zaměstnavatele, jejichž všechna sídla nebo místa podnikání jsou umístěna v jednom členském státě.

<sup>18</sup> Definice „podstatné činnosti“ viz oddíl 3.



„podstatnou část“ své činnosti v Bulharsku. Budou použitelné řecké právní předpisy.

- iv) jestliže osoba vykonává svoji činnost jako zaměstnaná osoba ve dvou nebo více členských státech jménem zaměstnavatele, který je usazen mimo území Evropské unie, a jestliže má osoba v členském státě bydliště a nevykonává tam podstatnou činnost, bude podléhat právním předpisům členského státu bydliště.

#### **Příklad:**

Paní P žije v Belgii. Podnik jejího zaměstnavatele je usazen ve Spojených státech. Paní P obvykle pracuje polovinu dne v týdnu v Itálii a tři dny v týdnu ve Francii. Paní P také pracuje jeden den v měsíci ve Spojených státech. Pro pracovní činnosti v Itálii a Francii jsou podle čl. 14 odst. 11 nařízení 987/2009 použitelné belgické právní předpisy.

Tato pravidla jsou svojí povahou podobná pravidlům uvedeným v článku 14 nařízení 1408/71, jsou ale zjednodušena. Revidovaná pravidla odstraňují zejména zvláštní ustanovení nařízení 1408/71 týkající se personálu, který cestuje nebo létá, a zavádějí pojem „podstatné části činnosti“.

Tato pravidla se proto vztahují na velké počty pracovníků, včetně osob samostatně výdělečně činných (viz oddíl 9). Těmto pravidlům například podléhají zaměstnanci leteckých společností, řidiči kamionů v mezinárodní dopravě, strojvedoucí v železniční dopravě, pracovníci v mezinárodní kurýrní službě, počítačovní odborníci a další odborníci, kteří pracují například dva dny v jednom členském státě a tři dny v jiném členském státě.

Jestliže je bydliště osoby, která pracuje ve více než jednom členském státě, a sídlo nebo místo podnikání zaměstnavatele této osoby ve stejném členském státě, budou vždy použitelné právní předpisy tohoto členského státu. V tomto případě není nutné určovat, zda je či není vykonávána podstatná část činnosti v členském státě bydliště.

Podle čl. 11 odst. 2 nařízení 883/2004 se u osob pobírajících peněžité dávky z důvodu nebo v důsledku jejich zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti<sup>19</sup> má za to, že uvedenou činnost vykonávají. U osoby, která současně přijímá krátkodobou dávku z jednoho členského státu a vykonává činnost v jiném členském státě, se tedy bude mít za to, že vykonává činnosti ve dvou různých členských státech, a na ně se vztahují pravidla článku 13. Jestliže se dávka vyplácená v členském státě bydliště odvozuje od „podstatné části“ činnosti této osoby, bude tato osoba podléhat právním předpisům členského státu bydliště.

Členské státy se však dohodly, že osoby, které přijímají dávku v nezaměstnanosti v členském státě svého bydliště a současně vykonávají na částečný pracovní úvazek výdělečnou činnost v jiném členském státě, by měly podléhat výhradně právním předpisům členského státu bydliště, a to jak ve vztahu k platbám příspěvků, tak i přiznávání dávek<sup>20</sup>, a doporučily, že by k řešení takové situace měly být uzavírány dohody podle čl. 16 odst. 1 nařízení 883/2004.

<sup>19</sup> Jako například peněžité dávky v nemoci nebo dávky v nezaměstnanosti.

<sup>20</sup> Další podrobnosti naleznete v doporučení Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení č. U1 ze dne 12. 6. 2009, Úř. věst. C 106, 24.4.2010.



V situaci, kdy osoba současně přijímá dlouhodobou dávku<sup>21</sup> z jednoho členského státu a vykonává činnost v jiném členském státě, se nebude mít za to, že dochází k výkonu činnosti ve dvou nebo více členských státech, a použitelné právní předpisy budou stanoveny podle čl. 11 odst. 3 nařízení 883/2004.

## 2. Kdy lze mít za to, že osoba běžně vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech?<sup>22</sup>

Nařízení stanoví, že osobou, která „jako zaměstnanec běžně vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech“ se rozumí osoba, která:

- a) při zachování činnosti v jednom členském státě současně vykonává oddělenou činnost v jednom nebo více dalších členských státech bez ohledu na dobu trvání nebo povahu této oddělené činnosti,
- b) nepřetržitě vykonává ve dvou nebo více členských státech střídavé činnosti, s výjimkou okrajových činností, bez ohledu na frekvenci nebo pravidelnost střídání.

Toto ustanovení bylo přijato, aby se zohlednily různé případy, kterými se již zabýval Soudní dvůr EU. Záměrem bylo pokrýt všechny možné případy vícenásobných činností s přeshraničním prvkem a odlišit činnosti pro jednoho zaměstnavatele od činností pro dva nebo více zaměstnavatelů, kteří mají sídlo nebo místa podnikání na území různých členských států.

**První situace** (písmeno a)) zahrnuje případy, kdy jsou současně vykonávána další zaměstnání v různých členských státech, protože je současně v platnosti více než jedna pracovní smlouva. Druhá nebo další činnost by mohla být vykonávána v průběhu placeného volna, o víkendu nebo v případě práce na částečný pracovní úvazek mohou být dvě různé činnosti pro dva různé zaměstnavatele vykonávány ve stejný den. Například na prodavače/prodavačku v jednom členském státě by se ještě vztahovalo toto ustanovení, pokud by o víkendech pracoval/a v jiném členském státě jako zaměstnaný/á řidič/řidička taxi.

**Druhá situace** (písmeno b)) zahrnuje osoby, které mají pouze jednu pracovní smlouvu a které běžně vykonávají činnosti pro svého zaměstnavatele na území více než jednoho členského státu. Není důležité, jak často dochází k tomuto střídání. Aby se však zamezilo možné manipulaci s použitelnými právními předpisy, musí být vyloučeny okrajové činnosti. Pomáhá to zamezit zneužívání, například jestliže zaměstnavatel zaměstnává osobu pouze v jednom členském státě, ale aby zajistil použití právních předpisů jiného členského státu prostřednictvím článku 13 nařízení 883/2004, uloží dotyčné osobě povinnost pracovat také po velmi krátkou dobu v jiném členském státě. V takových případech nebude tato okrajová činnost při určení použitelných právních předpisů brána v úvahu.

**Činnosti okrajového rozsahu** jsou činnosti, které jsou stálé, ale nevýznamné z hlediska času a ekonomického výnosu. Jako indikátor se navrhuje, že by činnosti, které představují méně než 5 % pravidelné pracovní doby pracovníka<sup>23</sup> a/nebo méně než

<sup>21</sup> Invalidní, starobní nebo pozůstalostní důchody, důchody přijímané v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání nebo peněžité dávky v nemoci zahrnující časově neomezenou léčebnou péči.

<sup>22</sup> Čl. 14 odst. 5 nařízení 987/2009.

<sup>23</sup> Podle směrnice 2003/88/ES o některých aspektech uspořádání pracovní doby „se pracovní dobou rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi.“ V této souvislosti pracovní pohotovost na určeném místě, kterou vykonává pracovník formou osobní přítomnosti na místě určeném svým zaměstnavatelem, je třeba v celém



5 % jeho celkové odměny, měly být považovány za okrajovou činnost. Povaha činností, jako jsou činnosti podpůrné povahy, činnosti, u kterých chybí nezávislost, činnosti vykonávané z domova nebo na obsluhu hlavní činnosti, může také být také indikátorem toho, že se tyto činnosti týkají okrajových úkolů. Osobu, která vykonává „činnosti okrajového rozsahu“ v jednom členském státě a pracuje také pro stejného zaměstnavatele v jiném členském státě, nelze považovat za osobu, která běžně vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech, a není proto kryta čl. 13 odst. 1 nařízení 883/2004. V takovém případě se **pro účel určení použitelných právních předpisů** s takovou osobou zachází jako s osobou, která vykonává činnost pouze v jednom členském státě. Jestliže okrajová činnost zakládá účast na sociálním zabezpečení, budou příspěvky odváděny v příslušném členském státě z celkového příjmu ze všech činností.

Výslovně není zmíněna situace osoby, která vykonává několik různých činností, ale pouze jednu v daném čase, a je zřejmé, že tyto činnosti jsou pouze velmi krátké střídavé úkoly, které jsou prováděny pravidelně. Například zpěvák/zpěvačka má dlouhodobou smlouvu členském státě svého bydliště a v průběhu letní sezóny má krátkodobou smlouvu s operou v jiném členském státě. Po uplynutí krátkodobé smlouvy uzavře novou smlouvu s operou v členském státě bydliště. Pokud je akceptováno, že tato osoba bude obvykle vykonávat takové krátkodobé činnosti v zahraničí a poté opět vykonávat činnost v členském státě bydliště, mohou být takové případy také považovány za činnost ve více než jednom členském státě a použitelné právní předpisy budou určeny na základě pravidel článku 13 nařízení 883/2004 ve spojení s čl. 14 odst. 10 nařízení 987/2009.

Pro **rozdílení mezi několika činnostmi a vysláním** bude rozhodující trvání a povaha činnosti v jednom nebo více členských státech (zda se jedná o činnost trvalé, ad hoc nebo dočasné povahy<sup>24</sup>).

### 3. Jak je vymezena podstatná činnost?<sup>25</sup>

„**Podstatná část zaměstnání**“ vykonávaná v členském státě znamená, že je zde vykonávána kvantitativně podstatná část všech činností pracovníka, aniž by se nutně jednalo o hlavní část těchto činností.

Pro účely určení toho, zda je podstatná část činností zaměstnané osoby vykonávána v členském státě, budou zohledněna tato orientační kritéria:

- pracovní doba<sup>26</sup> a/nebo
- odměna.

Jestliže se v souvislosti s prováděním celkového hodnocení ukáže, že alespoň 25% pracovní doby osoby je vykonáváno v členském státě bydliště a/nebo alespoň 25% odměny této osoby je získáno v členském státě bydliště, bude to **ukazatelem** toho, že **podstatná část všech činností pracovníka je vykonávána** v tomto členském státě.

Přestože je povinností zohlednit pracovní dobu a/nebo odměnu, nejedná se o vyčerpávající výčet a je možné zohlednit také další kritéria. Před rozhodnutím o použitelných právních předpisech mají pověřené instituce povinnost zohlednit všechna relevantní kritéria a provést celkové hodnocení situace osoby .

---

rozsahu považovat za pracovní dobu bez ohledu na okolnost, že během uvedené pracovní pohotovosti dotčený pracovník ve skutečnosti nevykonává nepřetržitou pracovní činnost.

<sup>24</sup> Čl. 14 odst. 7 nařízení 987/2009.

<sup>25</sup> Čl. 14 odst. 8 nařízení 987/2009.

<sup>26</sup> Viz poznámka pod čarou č. 23.



Kromě výše uvedených kritérií **musí** být také při určení členského státu, jehož právní předpisy se mají použít, zohledněna předpokládaná budoucí situace v následujících dvanácti kalendářních měsících<sup>27</sup>. Výkon v minulosti je však také spolehlivým měřítkem budoucího chování a není-li tedy možné opřít rozhodnutí o plánované pracovní modely nebo rozpisy služeb, bylo by rozumné podívat se na situaci v uplynulých dvanácti měsících a použít ji pro hodnocení podstatné činnosti. Pokud byla společnost založena teprve nedávno, může hodnocení vycházet z vhodného kratšího časového období.

#### **Například tedy:**

Pan X je počítačový konzultant. Pracuje v Rakousku a Belgii pro společnost se sídlem v Belgii. Žije v Rakousku, kde je vykonávána podstatná část jeho činnosti, tedy je tam vykonáváno alespoň 25 % jeho práce a/nebo odtud pochází 25 % jeho odměny. Protože má bydliště v Rakousku a splňuje požadavek, aby byla v Rakousku vykonávána podstatná část jeho činnosti, jsou použitelné právní předpisy tohoto státu. Viz oddíl 1 i) výše. Pokud by však na druhé straně bylo méně než 25 % jeho práce (nebo získané odměny) v Rakousku, byly by použitelné právní předpisy členského státu, kde má společnost své sídlo nebo místo podnikání.

Paní Y je právnička. Pracuje v Rakousku pro právnickou firmu, jejíž místo podnikání je v Rakousku, a pracuje pro další právnickou firmu na Slovensku, jejíž místo podnikání je na Slovensku. Žije v Maďarsku. Použitelné jsou právní předpisy Maďarska. Viz oddíl 1 ii) výše.

Paní Z je právnička. Pracuje pro dvě různé právnické firmy, jednu v Itálii a jednu ve Slovinsku, což je také stát, kde žije. Většina její činnosti je v Itálii a paní Z nesplňuje požadavek podstatné činnosti ve státě svého bydliště. Přesto platí právní předpisy státu bydliště, protože je zaměstnána různými podniky, jejichž místa podnikání jsou v různých členských státech. Viz oddíl 1 ii) výše.

Pan P je pilot. Pracuje pro společnost, jejíž sídlo je ve Francii, a odtud získává odměnu. Bydliště má ve Španělsku, ale podstatná část jeho činnosti tam není vykonávána. Použijí se francouzské právní předpisy. Viz oddíl 1 iii) výše.

Pana T zaměstnává společnost, jejíž sídlo je v Nizozemsku. Pan T v Nizozemsku nikdy nepracoval. Společnost poskytuje řidiče kamionů různým mezinárodním dopravním společnostem. Tento zaměstnanec nepracuje v Nizozemsku, ani v Polsku, kde má bydliště. Vzhledem k tomu, že nevykonává žádnou část své činnosti v členském státě bydliště, platí právní předpisy Nizozemska.

## **4. Podstatná činnost a pracovníci v mezinárodní dopravě**

Jak již bylo naznačeno, zvláštní pravidla použitelná pro pracovníky v mezinárodní dopravě obsažená v nařízení 1408/71 nebyla přenesena do nových nařízení.

<sup>27</sup> Čl. 14 odst. 10 nařízení 987/2009.



V souladu s tím platí pro pracovníky v mezinárodní dopravě tatáž obecná ustanovení, která platí pro osoby pracující ve dvou či více členských státech. Záměrem tohoto oddílu průvodce je poskytnout pomoc při řešení zvláštního pracovního uspořádání, které se týká odvětví mezinárodní dopravy. Tam, kde je však na základě počátečního hodnocení zřejmé, že pracovník je v podstatném rozsahu zaměstnán ve státě svého bydliště, by nemělo být potřeba, aby instituce používaly zvláštní kritéria navrhovaná v následujících odstavcích.

Při **posuzování „podstatné části činnosti“** u této skupiny pracovníků se má za to, že pracovní doba je nejvhodnějším kritériem, ze kterého má rozhodnutí vycházet. Nicméně je nutno uznat, že rozdělování činnosti mezi dva či více členské státy nemusí být vždy tak zřejmé pro pracovníka v dopravě jako pro pracovníka ve „standardním“ zaměstnání. V souladu s tím může být potřebné podrobnější zkoumání pracovního uspořádání, aby se určily použitelné právní předpisy v takových případech, kdy je obtížné odhadnout pracovní dobu v členském státě bydliště.

Někteří pracovníci v dopravě mají stanoveny pracovní modely, trasy, které mají urazit, a odhadované časy na cestu. Osoba žádající o určení použitelných právních předpisů, by měla doložit odůvodněné skutečnosti (např. poskytnutím rozpisů služeb nebo cestovních plánů či dalších informací), aby činnost rozdělila mezi dobu strávenou prací ve státě bydliště a dobou strávenou prací v jiných členských státech.

Kde není k dispozici pracovní doba strávená v členském státě bydliště nebo kde z celkových okolností není zřejmé, že je v členském státě bydliště vykonávána podstatná část činnosti, lze použít jinou metodu než metodu založenou na pracovní době, aby se určilo, zda podstatná část činnosti je či není vykonávána v členském státě bydliště. V této souvislosti se navrhuje, aby byla činnost rozdělena na různé prvky nebo události a aby se určil rozsah činnosti ve státě bydliště na základě počtu prvků, ke kterým v něm dochází, a to jako procento celkového počtu událostí v daném období (jak je popsáno v oddílu 3, hodnocení by mělo pokud možno vycházet z pracovních modelů za období dvanácti měsíců).

V případě silniční dopravy by mělo být zaměření soustředěno na nakládku a vykládku nákladu v různých zemích, v nichž k nim dochází, jak je popsáno v následujícím příkladu.

#### **Příklad 1:**

Řidič kamionu žije v Německu a je zaměstnán nizozemskou dopravní společností. Činnosti pracovníka jsou hlavně v Nizozemsku, Belgii, Německu a Rakousku. V daném období, např. jednoho týdne (v tomto příkladu pro jednoduchost uvažujeme jeden týden, ale může to být jakékoli jiné časové období<sup>28</sup>) pětkrát kamion naloží a pětkrát jej vyloží. Celkem je zde deset prvků (pět nakládek, pět vykládek). V tomto týdnu jednou nakládá a vykládá v Německu, státě svého bydliště. To představuje dva prvky a odpovídá 20 % celkového počtu a naznačuje to tedy, že ve státě bydliště není vykonávána podstatná část činnosti. Proto se použijí nizozemské právní předpisy, protože Nizozemsko je členským státem sídla zaměstnavatele.

V případě letecké společnosti by se místo počtu nakládek a vykládek mohlo využít počtu startů a přistání a jejich místa.

<sup>28</sup> Tento časový rámec slouží výhradně jako příklad. Nevylučuje pro tento účel určení období dvanácti měsíců. Je o tom pojednáno v oddílu 3.



## **Příklad 2:**

Členka letové posádky žije ve Spojeném království, je zaměstnána u zaměstnavatele, který má sídlo / místo podnikání v Nizozemsku, zahajuje a končí směnu na mateřském letišti v Amsterdamu, přičemž cestování do práce a z práce není součástí pracovní činnosti. Jeden den létá na trase Amsterdam – Londýn – Amsterdam – Barcelona – Amsterdam – Řím – Amsterdam. V průběhu tohoto dne se vyskytuje dvanáct prvků. K jedné šestině činnosti (jedno přistání a jeden vzlet) dochází ve Spojeném království a to nepředstavuje podstatnou část činnosti. Použijí se tedy nizozemské právní předpisy, protože Nizozemsko je členským státem sídla zaměstnavatele.

Když vezmeme v úvahu široký rozsah pracovních uspořádání, která se mohou používat v tomto odvětví, bylo by nemožné navrhnout systém hodnocení vhodný pro všechny okolnosti. Když hodnotíme podstatnou činnost, nařízení zvláště stanoví hodnocení pracovní doby a odměny. Nařízení však stanoví, že se pracovní doba a odměna mají používat jako ukazatelé v rámci celkového hodnocení situace dané osoby. V souladu s tím je možné, aby určené instituce, které jsou odpovědné za určení použitelných právních předpisů, použily jiná opatření než ta uvedená v nařízeních a tomto průvodci, která považují za vhodnější pro konkrétní situace, jimiž se zabývají.

## **5. Za jaké období by měla být hodnocena podstatná činnost?**

Viz bod 3. Jak je vymezena podstatná činnost.

## **6. Co by se mělo stát, pokud se rozpisy služeb nebo pracovní modely změní?**

Připouští se, že pracovní uspořádání může např. u pracovníků v mezinárodní dopravě podléhat častým změnám. Nebylo by ani praktické, ani v zájmu pracovníka, aby se při každé změně rozpisu služeb přezkoumávaly použitelné právní předpisy. Jakmile je tedy učiněno rozhodnutí o použitelných právních předpisech, v zásadě by použitelné právní předpisy neměly být přezkoumávány nejméně po dobu následujících dvanácti měsíců za předpokladu, že informace poskytnuté zaměstnavatelem nebo dotyčnou osobou byly podle jejich nejlepšího vědomí pravdivé. Tím není dotčeno právo instituce přezkoumat rozhodnutí, které přijala, má-li za to, že je takové přezkoumání odůvodněné.

Cílem je zajistit právní stabilitu a vyhnout se tak zvanému „jo – jo efektu“, zejména u vysoce mobilních pracovníků, jako jsou pracovníci v odvětví mezinárodní dopravy.

### **Proto:**

- Použitelné právní předpisy podle čl. 13 odst. 1 nařízení 883/2004 budou určeny a v zásadě zůstanou stálé po dobu následujících dvanácti kalendářních měsíců.
- Bude zohledněna předpokládaná budoucí situace pro následujících dvanáct kalendářních měsíců.
- Pokud neexistují žádné signály, že se pracovní modely v následujících dvanácti měsících podstatně změní, určená instituce založí celkové hodnocení na pracovním výkonu za uplynulých dvanáct měsíců a využije jej pro vytvoření představy o situaci na následujících dvanáct měsíců.



- Pokud však dotyčná osoba zastává názor, že se ve vztahu k pracovnímu modelu podstatně změnila nebo změní její situace, může tato osoba nebo její zaměstnavatel požadovat přezkoumání použitelných právních předpisů před uplynutím dvanáctiměsíčního období.
- Jestliže neexistuje žádný pracovní výkon v minulosti nebo zaměstnanecký vztah trvá méně než dvanáct měsíců, je jedinou možností použít údaje, které jsou již dostupné, a požádat dotyčné osoby, aby poskytly veškeré relevantní informace. V praxi by to vedlo k použití pracovních modelů zavedených od zahájení pracovního vztahu nebo předpokládané pracovní činnosti na následujících dvanáct měsíců.

Je třeba poznamenat, že uspořádání popsaná v tomto oddílu se týkají pouze pracovního modelu pracovníka. Dojde-li k jakékoli jiné významné změně v situaci osoby v průběhu dvanáctiměsíčního období poté, co bylo učiněno rozhodnutí o použitelných právních předpisech, např. změně zaměstnání nebo bydliště, musí pracovník a/nebo jeho zaměstnavatel tuto skutečnost oznámit určené instituci, aby mohla být přezkoumána otázka použitelných právních předpisů.

Jak již bylo uvedeno, určená instituce může samozřejmě kdykoli přezkoumat rozhodnutí o použitelných právních předpisech, pokud má za to, že je takové přezkoumání odůvodněno. Jestliže informace poskytnuté v průběhu původního rozhodování o použitelných právních předpisech nebyly záměrně nesprávné, pak by měly jakékoli změny vzešlé z takového přezkoumání vstoupit v platnost až od aktuálního data.

## 7. Určení sídla nebo místa podnikání

Pokud osoba, která pracuje ve více než jednom členském státě, nevykonává podstatnou část své činnosti v členském státě bydliště, jsou použitelné právní předpisy členského státu, ve kterém se nachází sídlo nebo místo podnikání zaměstnavatele nebo podniku, který ji zaměstnává.

Termín „**sídlo nebo místo podnikání**“ není vymezen v nařízení 883/2004, ale v judikatuře Soudního dvora Evropské unie a v dalších nařízeních EU se vyskytuje řada pokynů, jež těm, kdo rozhodují, pomohou při určení umístění místa podnikání podniku, který osobu zaměstnává.

Obecnou zásadou je to, že provozy typu „zástěny“, kdy je sociální pojištění zaměstnanců vázáno na čistě administrativní společnost bez přenesení skutečných rozhodovacích pravomocí, by v této oblasti neměly být přijímány za vyhovující požadavkům. Následující pokyny jsou vytvořeny na pomoc institucím při hodnocení žádostí, u kterých mohou mít za to, že se jedná o provoz typu „zástěny“.

Ve věci týkající se oblasti zdanění (*Planzer Luxembourg Sarl C-73/06*) Soudní dvůr rozhodl, že termín „provozovna podniku“ znamená místo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se všeobecného řízení společnosti a kde jsou vykonávány funkce její ústřední správy. Soudní dvůr to upřesnil takto:

„Určení místa podnikání vyžaduje zohlednění souboru činitelů, mezi nimiž se v první řadě nachází sídlo společnosti, místo její ústřední správy, místo setkávání řídicích osob společnosti a místo, obvykle totožné, kde se rozhoduje o obecné politice společnosti. Mohou rovněž být zohledněny další prvky, jako je bydliště hlavních řídicích





osob, místo konání valných hromad, místo uložení správních a účetních dokumentů a místo uskutečňování většiny finančních, zejména bankovních, transakcí<sup>29</sup>.”

Termín „sídlo nebo místo podnikání“ se může lišit podle odvětví a může být upraven podle oblasti, ve které se používá, například u provozování leteckých služeb<sup>30</sup> nebo v odvětví silniční dopravy<sup>31</sup>.

S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že musí být splněny některé podmínky pro to, aby bylo sídlo nebo podnikání podniku za takové považováno. Navrhuje se, že by instituce místa bydliště na základě dostupných informací nebo v úzké spolupráci s institucí v členském státě, kde má zaměstnavatel sídlo nebo místo podnikání, mohla zkoumat následující kritéria:

- místo, kde má podnik své sídlo a svoji správu,
- dobu, po kterou byl podnik usazen v členském státě,
- počet administrativních zaměstnanců, kteří pracují v dané úřadovně,
- místo, kde je uzavírána většina smluv se zákazníky,
- kancelář, která určuje politiku společnosti a provozní záležitosti,
- místo, kde jsou umístěny hlavní finanční funkce, včetně bankovních,
- místo, které je podle nařízení EU určeno jako místo odpovědné za řízení a uchování záznamů týkajících se regulačních požadavků konkrétního průmyslu, do kterého je podnik zapojen,
- místo, kde dochází k náboru pracovníků.

Jestliže po zohlednění výše uvedených kritérií instituce stále nemohou vyloučit možnost, že sídlo je provozem typu „zástěny“, pak by dotyčná osoba měla podléhat právním předpisům členského státu, ve kterém je umístěn podnik, se kterým má tato osoba nejtěsnější spojení z hlediska výkonu zaměstnanecké činnosti. Tento podnik bude pro účely nařízení považován za sídlo nebo místo podnikání podniku, který zaměstnává dotyčnou osobu.

Při tomto určování by se nemělo zapomenout na to, aby tento podnik skutečně *zaměstnával* dotyčnou osobu a aby s touto osobou existoval přímý vztah ve smyslu části I.4 tohoto průvodce.

## 8. Jak musí postupovat osoba v případě, že pracuje ve dvou nebo více členských státech?

Osoba, která je obvykle zaměstnána ve dvou nebo více členských státech, musí tuto situaci oznámit určené instituci členského státu, v němž má bydliště<sup>32</sup>. Instituce v jiném členském státě, která obdrží oznámení omylem, by měla neprodleně předat takové oznámení určené instituci v členském státě bydliště této osoby. Mají-li instituce dvou nebo více členských států rozdílné názory na to, kde má dotyčná osoba bydliště,

<sup>29</sup> Rozsudek ze dne 28. června 2007 ve věci C-73/06, Planzer Luxembourg v. Bundeszentralamt für Steuern (Sb. rozh. 2007, s. I-5665, odstavec 61).

<sup>30</sup> V případě leteckých služeb je „hlavní místo podnikání“ vymezeno v nařízení 1008/2008 jako „ústředí nebo sídlo leteckého dopravce Společenství v členském státě, ve kterém jsou vykonávány hlavní finanční funkce a provozní řízení leteckého dopravce Společenství, včetně řízení zachování letové způsobilosti“.

<sup>31</sup> V případě silniční dopravy vyžaduje nařízení 1071/2009 (platné od 4. prosince 2011) mezi jiným, aby podniky, „které vykonávají povolání podnikatele v silniční dopravě, byly řádně a trvale usazeny v členském státě“. To vyžaduje prostor, kde jsou umístěny dokumenty týkající se hlavní hospodářské činnosti, účetnictví, řízení zaměstnanců, dob řízení vozidel a odpočinku a všechny ostatní doklady, k nimž musí mít příslušný orgán přístup k ověření, zda jsou v souladu s podmínkami stanovenými v nařízení 1071/2009.

<sup>32</sup> Seznam institucí sociálního zabezpečení v členských státech lze nalézt na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social-security-directory/](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/).



mělo by to být nejdříve vyřešeno mezi institucemi pomocí příslušného postupu a dokumentů SED<sup>33</sup> pro určení členského státu bydliště.

Určená instituce v **členském státě bydliště** musí při zohlednění postupů popsaných v tomto průvodci určit členský stát, jehož právní předpisy jsou použitelné. Toto určení musí být učiněno bez prodlení a zpočátku bude prozatímní. Instituce v místě bydliště pak musí pomocí odpovídajících dokumentů SED informovat o svém rozhodnutí určené instituce v každém členském státě, kde je vykonávána činnost a kde je umístěno sídlo nebo místo podnikání zaměstnavatele. Použitelné právní předpisy se stanou konečnými, pokud nejsou napadeny do dvou měsíců od data, kdy byly určené instituce informovány o rozhodnutí určenou institucí členského státu bydliště.

Jestliže se dotyčné členské státy již na základě čl. 16 odst. 4 nařízení 987/2009 dohodly na právních předpisech, které se mají použít, lze od počátku učinit definitivní rozhodnutí. Za takových okolností se nepoužije požadavek vydat prozatímní rozhodnutí.

Příslušná instituce členského státu, jehož právní předpisy jsou určeny jako použitelné, bude neprodleně o této skutečnosti informovat dotyčnou osobu. Instituce může buď použít dopis nebo přenositelný dokument A1 (osvědčení potvrzující použitelné právní předpisy<sup>34</sup>). Jestliže příslušná instituce vydává pro informování osoby o použitelných právních předpisech přenositelný dokument A1, může to učinit buď s prozatímní nebo s konečnou platností. Jestliže instituce vydává přenositelný dokument A1, aby uvedla, že určení je prozatímní, musí dotyčné osobě vydat nový přenositelný dokument A1, jakmile se stalo určení konečným.

Instituce si může také zvolit ihned vydat konečný přenositelný dokument A1, aby informovala dotyčnou osobu. Jestliže je však příslušnost tohoto členského státu napadena a konečná příslušnost se liší od původní příslušnosti stanovené určenou institucí členského státu bydliště, musí být pak přenositelný dokument A1 ihned vzat zpět a nahrazen přenositelným dokumentem A1, který vydá členský stát, jenž byl nakonec určen jako příslušný členský stát. Více informací o přenosném dokumentu A1 lze nalézt v pokynech k používání přenositelných dokumentů<sup>35</sup>.

Osoba, která je běžně zaměstnána ve dvou nebo více členských státech a která tuto situaci neoznámí určené instituci členského státu, ve kterém má bydliště, bude také podléhat postupům podle článku 16 nařízení 987/2009, jakmile instituce členského státu bydliště je uvědoměna o situaci této osoby.

## **9. Co osoby samostatně výdělečně činné, které běžně vykonávají samostatnou výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech?**

Pro osoby, které běžně vykonávají samostatnou výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech, existuje zvláštní pravidlo, jež stanoví, že osoba, která běžně vykonává samostatnou výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech, podléhá:

- právním předpisům členského státu bydliště, jestliže vykonává podstatnou část své činnosti v tomto členském státě,
- právním předpisům členského státu, ve kterém se nachází střed zájmu její činnosti, pokud nemá bydliště v jednom z členských států, kde vykonává podstatnou část své činnosti.

<sup>33</sup> SED = strukturovaný elektronický dokument. Viz článek 4 nařízení 987/2009.

<sup>34</sup> Viz čl. 19 odst. 2 nařízení 987/2009.

<sup>35</sup> Viz <http://ec.europa.eu/social/>.



Kritéria pro hodnocení podstatné činnosti a středu zájmu osoby jsou popsána v oddílech 11 a 13.

## 10. Kdy lze mít za to, že osoba běžně vykonává činnost jako osoba samostatně výdělečně činná ve dvou nebo více členských státech?

Osoba, která „běžně vykonává samostatnou výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech“ se rozumí zejména osoba, která souběžně nebo střídavě vykonává jednu nebo více oddělených samostatně výdělečných činností na území dvou nebo více členských států. Při tomto určení není důležitá povaha činností. Pro určení použitelných právních předpisů na základě hlavy II nařízení 883/2004 však nebudou zohledněny okrajové a pomocné činnosti, které jsou nevýznamné z hlediska času a ekonomického výnosu. Tyto činnosti zůstávají významné pro použití vnitrostátních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení; jestliže okrajová činnost zakládá účast na sociálním zabezpečení, budou příspěvky odváděny v příslušném členském státě z celkového příjmu ze všech činností.

Je třeba dbát, aby se nezaměňovalo dočasné vyslání uvedené v čl. 12 odst. 2 nařízení 883/2004 s ustanoveními týkajícími se osoby, která vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech. V prvním případě osoba vykonává činnost v jiném členském státě po určenou dobu. V druhém případě jsou činnosti v různých členských státech běžnou součástí toho, jak osoba samostatně výdělečně činná provádí své podnikání.

## 11. Jak je vymezena podstatná část samostatné výdělečné činnosti?

„Podstatná část samostatné výdělečné činnosti“ vykonávaná v členském státě bydliště znamená, že je tam vykonávána kvantitativně podstatná část všech činností osoby samostatně výdělečně činné, aniž by to nutně představovalo hlavní část těchto činností.

Pro účely určení toho, zda je podstatná část činnosti osoby samostatně výdělečně činné vykonávána v členském státě, se **musí** zohlednit:

- obrát,
- pracovní doba,
- počet poskytnutých služeb a/nebo
- příjem.

Jestliže se v souvislosti s provedením celkového hodnocení ukazuje, že je splněn alespoň 25% podíl výše uvedených kritérií, je to ukazatelem toho, že podstatná část všech činností této osoby je vykonávána v členském státě bydliště.

Přestože existuje povinnost tato kritéria zohlednit, nejedná se o vyčerpávající výčet a lze zohlednit také další kritéria.

### Příklad:

Zedník X vykonává činnosti jako osoba samostatně výdělečně činná v Maďarsku, kde má také bydliště. Někdy v průběhu víkendu také poskytuje své služby jako osoba samostatně výdělečně činná zemědělské společnosti v Rakousku. Zedník X pracuje pět dnů v týdnu v Maďarsku a maximálně dva dny v týdnu v Rakousku. Pan X tedy vykonává podstatnou část svých činností v Maďarsku a jsou použitelné maďarské právní předpisy.



## 12. Jakými postupy se musí řídit osoba samostatně výdělečně činná v případě, že pracuje ve dvou nebo více členských státech?

Postupy, kterými je třeba se řídit, aby bylo možné určit použitelné právní předpisy u osoby samostatně výdělečně činné pracující ve dvou nebo více členských státech, jsou stejné jako postupy, které se vztahují na zaměstnanou osobu, jak je popsáno v oddílu 8 výše. Osoba samostatně výdělečně činná by se měla vlastním jménem obrátit na instituci v členském státě bydliště.

## 13. Jaká kritéria se použijí při určení, kde se nachází střed zájmu činností?

Jestliže osoba nemá bydliště v jednom z členských států, kde vykonává podstatnou část své činnosti, bude podléhat právním předpisům členského státu, kde se nachází střed zájmu jejích činností.

Střed zájmu činností by měl být určen při zohlednění všech aspektů pracovních činností této osoby, a to zejména **následujících kritérií**:

- umístění pevných a stálých prostor, ze kterých dotyčná osoba vykonává své činnosti,
- obvyklé povahy a trvání vykonávaných činností,
- počtu poskytnutých služeb; a
- záměru dotyčné osoby, který vyplývá ze všech okolností.

Kromě výše uvedených kritérií musí být také při určení členského státu, jehož právní předpisy budou použitelné, zohledněna předpokládaná budoucí situace v následujících dvanácti kalendářních měsících. Zohlednit lze také výkon v minulosti, pokud poskytuje dostatečně spolehlivý obraz o činnosti osoby samostatně výdělečně činné.

### Například tedy:

Paní XY je samostatně výdělečně činná. Podstatnou část svých činností vykonává v Rakousku a pracuje také jako osoba samostatně výdělečně činná na Slovensku. Paní XY má bydliště v Rakousku. Použitelné jsou rakouské právní předpisy, protože vykonává podstatnou část svých činností v tomto členském státě a také tam má bydliště.

Pan YZ je samostatně výdělečně činný. Část své činnosti vykonává v Belgii a část v Nizozemsku. Žije v Německu. Nemá žádné stálé a pevné prostory. Většinou však pracuje v Nizozemsku a vydělává tam většinu svého příjmu. Pan YZ má v úmyslu vybudovat vlastní podnik v Nizozemsku a v současnosti zde pořizuje stálé prostory. Pan YZ podléhá právním předpisům Nizozemska, protože nemá bydliště v žádném z členských států, ve kterých pracuje, ale jeho záměrem je mít Nizozemsko jako střed zájmu své činnosti, jak dokládají okolnosti včetně jeho budoucích plánů.



#### 14. Jaká je situace v případě osoby, která je zaměstnaná i samostatně výdělečně činná v různých členských státech?

Osoba, která běžně vykonává činnost jako zaměstnaná osoba a jako osoba samostatně výdělečně činná v různých členských státech, bude podléhat právním předpisům členského státu, ve kterém vykonává činnost jako zaměstnaná osoba. Pokud kromě samostatné výdělečné činnosti vykonává činnost jako zaměstnaná osoba ve více než jednom členském státě, použijí se kritéria čl. 13 odst. 1 nařízení 883/2004, popsaná v oddílu 1.

#### 15. Jsou zavedeny nějaké zvláštní úpravy pro osobu, která pracuje ve více než jednom členském státě a již bylo rozhodnuto o použitelných právních předpisech podle nařízení 1408/71?

Čl. 87 odst. 8 nařízení 883/2004 stanoví, že pokud by osoba v důsledku zavedení nového nařízení podléhala právním předpisům jiného členského státu než již určeného v souladu s nařízením 1408/71, bude i nadále platit předchozí rozhodnutí za předpokladu, že příslušná situace zůstává nezměněna.

První podmínkou pro použití čl. 87 odst. 8 je to, že by osoba v důsledku vstupu v platnost nařízení 883/2004 podléhala právním předpisům jiného než již určeného členského státu v souladu s hlavou II nařízení 1408/71<sup>36</sup>.

Druhou podmínkou čl. 87 odst. 8 je to, že příslušná situace zůstává nezměněna.

Účelem tohoto ustanovení je zabránit mnoha změnám použitelných právních předpisů při přechodu na nové nařízení a usnadnit život dotyčné osobě s ohledem na použitelné právní předpisy, dochází-li k rozdílu mezi použitelnými právními předpisy (příslušným členským státem) podle nařízení 1408/71 a použitelnými právními předpisy podle nařízení 883/2004.

Jednání Správní komise ukázala, že je potřeba zavést jednoduchá pravidla a používat je jednotně všemi určenými institucemi, aby byla použita kritéria vnímána jako spravedlivá, účinná a transparentní.

Podle nařízení 1408/71 má určená instituce příslušného členského státu vydat dotyčné osobě potvrzení, ve kterém se uvádí, že tato osoba podléhá jeho právním předpisům (článek 12a nařízení 574/72). Podle nařízení 883/2004 musí určená instituce příslušného členského státu také dotyčnou osobu informovat a na požádání poskytnout potvrzení o použitelných právních předpisech (čl. 16 odst. 5 a čl. 19 odst. 2 nařízení 987/2009). Vzhledem k tomu, že příslušný členský stát naposledy určený podle nařízení 1408/71, který vydal potvrzení o použitelných právních předpisech, je nejlépe vybaven, aby zkontroloval, zda situace zůstává nezměněna po vstupu v platnost nařízení 883/2004, **bylo dohodnuto, že:**

- Pokud je to nezbytné, příslušný členský stát naposledy určený podle nařízení 1408/71, který vydal potvrzení o použitelných právních předpisech (formulář E101), zhodnotí, zda příslušná situace zůstává nezměněna, a poskytne nové potvrzení o použitelných právních předpisech, jestliže situace zůstala nezměněna (přenosný dokument A1).

<sup>36</sup> Správní komise se dohodla, že čl. 87 odst. 8 nařízení 883/2004 bude použitelný také pro lodníky na Rýně, jejichž použitelné právní předpisy byly dříve určovány podle čl. 7 odst. 2 nařízení 1408/71.



Změna příslušné situace znamená faktickou situaci dotyčné osoby, která byla rozhodující pro poslední určení použitelných právních předpisů podle nařízení 1408/71. **Proto:**

- Změna „příslušné situace“, jak je zmíněna v čl. 87 odst. 8 nařízení 883/2004, znamená, že po vstupu v platnost nařízení 883/2004 se změnilo jedno z rozhodujících kritérií/prvků pro určení použitelných právních předpisů podle hlavy II nařízení 1408/71 a že by tato změna vedla k tomu, že by dotyčná osoba podléhala právním předpisům jiného členského státu než naposledy určeného podle hlavy II nařízení 1408/71. Změnou příslušné situace je zpravidla nové zaměstnání ve smyslu změny zaměstnavatele, ukončení jednoho ze zaměstnání nebo přeshraniční změna bydliště. V případech, kdy dochází k rozdílným názorům, budou dotčené instituce usilovat o společné řešení.
- Vypršení platnosti potvrzení o použitelných právních předpisech (formulář E101, přenositelný dokument A1) se nepovažuje za změnu „příslušné situace“.
- Osoba, která si přeje podléhat právním předpisům členského státu, které by byly použitelné podle nařízení 883/2004, by měla podat žádost v souladu s čl. 87 odst. 8 tohoto nařízení určené instituci v tomto členském státě nebo určené instituci členského státu bydliště, jestliže vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech.

#### **Příklad:**

Počínaje dnem 1. 1. 2010 osoba vykonává zaměstnaneckou činnost pouze pro jednoho zaměstnavatele ve Francii, kde má bydliště, a ve Španělsku, kde je usazen zaměstnavatel. Ve Francii je vykonáváno pouze 15 % činnosti. Francie je příslušným členským státem pouze podle čl. 14 odst. 2 písm. b) bodu i) nařízení 1408/71, ale nikoli podle čl. 13 odst. 1 písm. a) nařízení 883/2004. To znamená, že čl. 87 odst. 8 se použije a tato osoba i po vstupu v platnost nařízení 883/2004 nadále podléhá francouzským právním předpisům, pokud si nezvolí španělské právní předpisy podle čl. 87 odst. 8 nařízení 883/2004.

Pokud se jedná o použití nařízení 883/2004 a 987/2009 na základě článku 90 nařízení 883/2004, mělo by být uvedeno, že kdykoli existuje vztah zahrnující Švýcarsko nebo členské státy EHP nebo kdykoli jsou činnosti vykonávány ve Švýcarsku nebo v EHP, bez ohledu na jejich podíl, je použitelné nařízení 1408/71 jako celek, dokud nedošlo ke změně příslušných dohod ve světle nařízení 883/2004.

### **16. Od jakého data budou platit použitelné právní předpisy, jestliže osoba podléhající přechodným ustanovením požaduje, aby byla posouzena podle nařízení 883/2004?**

Jak již bylo uvedeno, osoba, jejíž použitelné právní předpisy byly určeny podle nařízení 1408/71, může požádat, aby podléhala právním předpisům, které jsou použitelné podle nařízení 883/2004. Jestliže tato osoba podá takovou žádost do 31. července 2010, potom by měla změna použitelných právních předpisů platit od 1. května 2010, tj. data, od kterého se stala použitelnými nová nařízení. Jestliže byla žádost obdržena po 31. červenci 2010, tj. později než tři měsíce poté, co se nová



nařízení stala použitelnými, je každé přijaté rozhodnutí účinné od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla podána žádost.

