

TELEWORK - EU

Rámcová dohoda k aplikaci čl. 16(1) nařízení (ES) č. 883/2004 ve vztahu k obvyklé přeshraniční práci na dálku (telework)

Česká republika uzavřela Rámcovou dohodu (Framework Agreement) týkající se osob, které vykonávají obvyklou přeshraniční práci na dálku (tzv. telework). Žádost podle Rámcové dohody lze podat pouze ve vztahu ke státům, které k Rámcové dohodě přistoupily.

Právním základem dohody je čl. 16(1) nařízení (ES) č. 883/2004, podle kterého lze dohodou příslušných institucí členských států stanovit výjimku v zájmu určité skupiny osob. **Rámcová dohoda je účinná od 1. 7. 2023 a v plném rozsahu nahrazuje předchozí dohody uzavřené s účinností od 1. 3. 2023 s Rakouskem a Německem.**

Účelem Rámcové dohody je umožnit zaměstnancům, kteří vykonávají přeshraniční práci na dálku (telework) v rozsahu nepřesahujícím stanovenou hranici a kteří by dle standardních pravidel koordinačních nařízení museli být pojištěni ve státě svého bydliště, aby mohli požádat o aplikaci právních předpisů státu sídla zaměstnavatele. Při splnění všech podmínek Rámcové dohody má zaměstnanec na udělení výjimky nárok.

Aby mohla být na situaci zaměstnance aplikována Rámcová dohoda, musí být splněny následující podmínky:

- Zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele přeshraniční práci na dálku (zpravidla z domova); to znamená, že
 - bydliště, odkud obvykle vykonává práci na dálku, se nachází v České republice a sídlo/provozovna zaměstnavatele, kde obvykle vykonává práci, se nachází v jiném signatářském členském státě
 - nebo bydliště, odkud obvykle vykonává práci na dálku, se nachází v jiném signatářském členském státě a sídlo/provozovna zaměstnavatele, kde obvykle vykonává práci, se nachází v České republice.
- Zaměstnanec pomocí informačních technologií zůstává ve spojení s pracovním prostředím zaměstnavatele nebo podniku.

- Práce na dálku ve státě bydliště je vykonávána v rozsahu 25 % až méně než 50 % pracovní doby.
- Zaměstnanec a zaměstnavatel požádají o výjimku dle Rámcové dohody (princip opt-in)

Rámcová dohoda se nevztahuje:

- na osoby, které ve státě bydliště obvykle vykonávají jinou činnost než telework (= pracují ve státě bydliště pro zaměstnavatele prezenčně na pobočce nebo navštěvují klienty),
- na teleworkující OSVČ,
- na zaměstnance, který vykonává jakékoli další zaměstnání pro zaměstnavatele se sídlem v jiném členském státě nebo samostatnou výdělečnou činnost (naopak není na překážku, pokud má zaměstnanec paralelní zaměstnání u zaměstnavatele, který sídlí ve stejném státě jako zaměstnavatel, pro kterého zaměstnanec vykonává práci na dálku)

Použitelné právní předpisy dle Rámcové dohody:

Zaměstnanec vykonávající práci na dálku ve státě bydliště v rozsahu 25 % až méně než 50 %, který by dle čl. 13(1)(a) nařízení (ES) č. 883/2004 podléhal právním předpisům členského státu bydliště, avšak v jehož zájmu je podléhat právním předpisům státu sídla zaměstnavatele, může požádat o výjimku podle Rámcové dohody. Při splnění všech podmínek Rámcové dohody má zaměstnanec na udělení výjimky nárok.

Ostatní situace:

Pokud zaměstnanec vykonává práci na dálku ve státě bydliště v rozsahu méně než 25 %, podléhá právním předpisům státu sídla zaměstnavatele dle čl. 13(1)(b)(i) nařízení (ES) č. 883/2004. Žádat o výjimku dle Rámcové dohody tedy není v této situaci třeba.

Pokud zaměstnanec vykonává práci na dálku ve státě bydliště v rozsahu od 50 % výše, Rámcová dohoda se na něj nevztahuje a dle čl. 13(1)(a) nařízení (ES) č. 883/2004 podléhá právním předpisům členského státu bydliště. Přesto má možnost požádat o výjimku z příslušnosti k právním předpisům státu bydliště dle čl. 16(1) nařízení (ES) č. 883/2004. Na udělení takové výjimky není právní nárok,

může však být udělena po dohodě příslušných institucí dotčených členských států.

Postup pro podání žádosti o výjimku dle Rámcové dohody:

Žádost o výjimku podle Rámcové dohody lze podat u příslušné instituce členského státu (signatáře Rámcové dohody), jehož právním předpisům si zaměstnanec přeje podléhat, tj. ve státě sídla zaměstnavatele.

Žádost lze podat na období od 1. 7. 2023 až na dobu 3 let, a to opakovaně.

Během prvního roku platnosti Rámcové dohody, tj. pro žádosti podané nejpozději dne 30. 6. 2024, platí, že je možné podat žádost o výjimku zpětně až k 1. 7. 2023 – ovšem pouze za podmínky, že během tohoto období byly příspěvky na sociální zabezpečení placeny ve státě sídla zaměstnavatele. Účelem ustanovení je poskytnout zaměstnavatelům dostatek času, aby se dozvěděli o existenci Rámcové dohody.

Pro žádosti podané od 1. 7. 2024 platí, že je možné podat žádost maximálně 3 měsíce zpětně – ovšem pouze za podmínky, že během tohoto období byly příspěvky na sociální zabezpečení placeny ve státě sídla zaměstnavatele.

Příklad č.1:

Zaměstnanec s bydlištěm na Slovensku, teleworkuje pro českého zaměstnavatele:

Zaměstnanec má bydliště na Slovensku a je zaměstnán u českého zaměstnavatele. Zaměstnanec vykonává práci na dálku (telework) ze svého bydliště na Slovensku v rozsahu 2 dnů v týdnu (= 40 %), 3 dny v týdnu (= 60 %) vykonává práci v provozovně zaměstnavatele na území ČR.

Řešení:

Zaměstnanec vykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště, standardně jsou pro něj použitelné slovenské právní předpisy dle čl. 13(1)(a) nařízení (ES) č. 883/2004. Pokud si přeje podléhat právním předpisům státu sídla zaměstnavatele, tj. českým právním předpisům, požádá o výjimku dle Rámcové dohody.

Žádost o výjimku dle Rámcové dohody lze podat u místně příslušné správy sociálního zabezpečení (<https://www.cssz.cz/web/cz/kontakty>).

Tiskopis žádosti o výjimku dle Rámcové dohody je dostupný na webu ČSSZ: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/szzvpp>. Do pole „Důvody žádosti o výjimku“ žadatel uvede, že se jedná o žádost dle Rámcové dohody o přeshraniční práci na dálku.

Jsou-li splněny podmínky pro určení příslušnosti k českým právním předpisům dle Rámcové dohody, ČSSZ vystaví potvrzení A1.

Pokud zaměstnanec nepožaduje výjimku dle Rámcové dohody, musí splnit svoji oznamovací povinnost vůči místně příslušné slovenské instituci sociálního zabezpečení, která prozatímne určí použitelné právní předpisy Slovenské republiky v souladu s čl. 13 nařízení (ES) č. 883/2004.

Příklad č.2:

Zaměstnanec s bydlištěm v ČR, teleworkuje pro německého zaměstnavatele:

Zaměstnanec má bydliště v ČR a je zaměstnán u německého zaměstnavatele. Zaměstnanec vykonává práci na dálku (telework) ze svého bydliště v ČR v rozsahu 2 dnů v týdnu (= 40 %), 3 dny v týdnu (= 60 %) vykonává práci v provozovně zaměstnavatele na území Německa.

Řešení:

Zaměstnanec vykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště, standardně jsou pro něj použitelné české právní předpisy dle čl. 13(1)(a) nařízení (ES) č. 883/2004. Pokud si přeje podléhat právním předpisům státu sídla zaměstnavatele, tj. německým právním předpisům, požádá o výjimku dle Rámcové dohody.

Žádost o výjimku dle Rámcové dohody lze podat u příslušné německé instituce sociálního zabezpečení.

Pokud zaměstnanec nepožaduje výjimku dle Rámcové dohody, musí splnit svoji oznamovací povinnost vůči místně příslušné OSSZ (<https://www.cssz.cz/web/cz/soubezny-vykon->

cinnosti; <https://www.cssz.cz/web/cz/kontakty>), která prozatímne určí použitelné právní předpisy ČR v souladu s čl. 13 nařízení (ES) č. 883/2004.