

Praktický průvodce

Použitelnými právními předpisy

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





Obsah

ÚVOD	4
1. Proč potřebujeme tohoto průvodce?	4
2. Pravidla ve zkratce	4
ČÁST I: VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ	6
1. Kterému systému sociálního zabezpečení podléhají zaměstnanci, kteří jsou dočasně vysláni do jiného členského státu?	6
2. Jak vysílání pracovníků definují specifické právní předpisy EU?	6
3. Jaká kritéria platí pro určení, zda zaměstnavatel běžně vykonává své činnosti ve „vysílajícím“ státě?	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 státě za účelem vyslání do jiného členského státu?	10
6. Co když je pracovník vyslán na práci v několika podnicích?	11
7. Existují situace, kdy je absolutně nemožné použít ustanovení týkající se vysílání?	11
8. Co osoby samostatně výdělečně činné, které dočasně pracují v jiném členském státě?	13
9. Jaká kritéria platí pro určení, zda je osoba obvykle osobou samostatně výdělečně činnou ve vysílajícím státě?	13
10. Co znamená „podobná“ činnost?	14
11. Jakými postupy je třeba se řídit v případě vyslání?	15
12. Dohody o výjimkách z právních předpisů upravujících vyslání	15
13. Jakmile vyslání skončilo, kdy může osoba požádat o další vyslání?	16
14. Jaké je postavení ve vztahu k vysláním, která jsou již povolena a započala podle nařízení č. 1408/71? Počítají se tyto doby do dob v délce 24 měsíců umožněných podle nařízení č. 883/2004?	17
15. Pozastavení nebo přerušení doby vyslání	17
16. Oznamování změn, ke kterým dojde v průběhu doby vyslání	18
17. Poskytování informací a kontrola dodržování podmínek	18



ČÁST II: VÝKON ČINNOSTI VE DVOU NEBO VÍCE ČLENSKÝCH STÁTECH	20
1. Jaký systém sociálního zabezpečení je použitelný pro osoby, které obvykle pracují ve dvou nebo více členských státech?	20
2. Kdy lze mít za to, že osoba obvykle vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech?	23
3. Jak je vymezena podstatná činnost?	27
4. Podstatná činnost a pracovníci v mezinárodní dopravě	28
4.a. Jak se určují použitelné právní předpisy u členů letové posádky a posádky palubních průvodčích ode dne 28. června 2012?	29
5. Za jaké období by měla být posouzena podstatná činnost?	33
6. Co by se mělo stát, pokud se rozpisy služeb nebo rozvržení práce změní?	33
7. Jak určit sídlo nebo místo podnikání?	34
8. Jak musí postupovat osoba v případě, že pracuje ve dvou nebo více členských státech?	35
9. Co osoby samostatně výdělečně činné, které obvykle vykonávají samostatnou výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech?	36
10. Kdy lze mít za to, že osoba obvykle vykonává činnost jako osoba samostatně výdělečně činná ve dvou nebo více členských státech?	37
11. Jak je vymezena podstatná část samostatné výdělečné činnosti?	37
12. Jakými postupy se musí řídit osoba samostatně výdělečně činná v případě, že pracuje ve dvou nebo více členských státech?	38
13. Jaká kritéria se použijí při určování, kde se nachází střed zájmu činností?	38
14. Jaká je situace v případě osoby, která je zaměstnaná i samostatně výdělečně činná v různých členských státech?	39
ČÁST III: URČENÍ BYDLIŠTĚ	40
1. Ve kterých případech má význam „bydliště“ osoby podle nařízení č. 883/2004?	40
2. Jak je vymezen pojem „bydliště“?	40
3. Kritéria pro určení místa bydliště	42
4. Některé příklady, kdy může být určení místa bydliště obtížné	43
ČÁST IV: PŘECHODNÁ USTANOVENÍ	49
1. Jsou zavedeny nějaké zvláštní úpravy, pokud již bylo rozhodnuto o použitelných právních předpisech podle nařízení č. 1408/71, nebo podle nařízení č. 883/2004 do dne 28. června 2012?	49



2. Od jakého data budou platit použitelné právní předpisy, jestliže osoba podléhající přechodným ustanovením požaduje, aby byla posouzena podle nových pravidel nařízení č. 883/2004?

51



Úvod

1. Proč potřebujeme tohoto průvodce?

Článek 76 nařízení č. 883/2004¹ vyžaduje, aby členské státy² spolu komunikovaly a podporovaly výměnu zkušeností a nejlepších správních postupů, aby usnadnily jednotné používání práva EU. 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 EU v rozhodování o tom, jaké právní předpisy kterého členského státu by se měly za daných okolností použít.

2. Pravidla ve zkratce

Hlavní zásadou je, že osoby, na které se vztahuje nařízení, podléhají právním předpisům pouze jediného členského státu³. 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 bydliště (*lex domicilii*).

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

Určení „bydliště“ má význam zejména u neaktivních osob a v případě pracovní činnosti vykonávané ve dvou či více členských státech.

Pravidla pro rozhodnutí o tom, jaké právní předpisy kterého členského státu se mají použít, jsou stanovena v článcích 11–16 nařízení č. 883/2004 a související prováděcí ustanovení jsou uvedena v článcích 14–21 nařízení č. 987/2009⁴ (dále jen „nařízení“). Tato pravidla byla také vyložena Správní komisí pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „správní komise“) v rozhodnutí č. A2⁵.

¹ 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, s. 1, oprava Úř. věst. L 200, 7.6.2004, s. 1, naposledy pozměněné nařízením (EU) č. 465/2012, Úř. věst. L 149, 8.6.2012, s. 4 (dále jen „nařízení č. 883/2004“ a „nařízení č. 465/2012“).

² V následujícím textu se výraz „členské státy“ vztahuje také na členské státy EHP-ESVO a Švýcarsko.

³ Čl. 11 odst. 1 nařízení č. 883/2004.

⁴ 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, Úř. věst. L 284, 30.10.2009, s. 1, naposledy pozměněné nařízením (EU) č. 465/2012, Úř. věst. L 149, 8.6.2012, s. 4 (dále jen „nařízení č. 987/2009“).

⁵ Rozhodnutí č. A2 ze dne 12. června 2009 o výkladu článku 12 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát, Úř. věst. C 106, 24.4.2010, s. 5 (dále jen „rozhodnutí správní komise A2“).



Tento průvodce je rozdělen do čtyř částí:

- Část I se zabývá vysíláním pracovníků.
- Část II se zabývá výkonem činnosti ve dvou nebo více členských státech.
- Část III se zabývá určením bydliště.
- Část IV se zabývá přechodnými ustanoveními.



Část I: Vysílání pracovníků

1. Kterému systému sociálního zabezpečení podléhají zaměstnanci, kteří jsou dočasně vysláni do jiného členského státu?

Někdy zaměstnavatel v jednom členském státě („vysílající stát“) vyšle zaměstnance, aby pracoval v jiném členském státě („stát zaměstnání“)⁶. Takoví zaměstnanci se nazývají *vyslanými pracovníky*.

Podle pravidel EU pracovníci, kteří se pohybují v Evropské unii, podléhají právním předpisům o sociálním zabezpečení⁷ pouze jediného členského státu. Podle uvedených 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 EU 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 státě zaměstnání a které jsou známější jako vysílání pracovníků, upravuje článek 12 nařízení č. 883/2004.

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

2. Jak vysílání pracovníků definují specifické právní předpisy EU?

V souladu s výše zmíněnými ustanoveními nařízení osoba, která pracuje jako zaměstnanec na území členského státu jménem zaměstnavatele, jenž zde **běžně vykonává své činnosti**, 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:

- předpokládaná doba trvání takové práce nepřesáhne 24 měsíců a
- tato osoba není vyslána, aby nahradila jinou vyslanou osobu.

⁶ „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) nařízení č. 883/2004.

⁷ Čl. 11 odst. 1 nařízení č. 883/2004.



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.

Kromě dočasné povahy vyslání a skutečnosti, že toto vyslání není určeno k nahrazení jiného pracovníka, existuje ještě několik důležitých bodů, které je třeba vzít v úvahu v souvislosti s tímto zvláštním pravidlem.

Za prvé, zaměstnavatel musí **běžně vykonávat své činnosti** ve vysílajícím státě. Pravidlo, že pracovník „vykonává 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“ státě?

Výraz „jenž 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 státě. 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 státě 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 státě, ve kterém je usazen. Může být také nutné zohlednit další kritéria, která jsou vhodná pro specifické charakteristiky podniku a skutečnou povahu činností podniku ve státě, ve kterém je usazen:**

- místo, kde má vysílající podnik své sídlo a svoji správu,
- počet správních zaměstnanců vysílajícího podniku přítomného ve vysílajícím státě a ve státě zaměstnání – přítomnost pouze správních zaměstnanců ve vysílajícím státě vylučuje *per se* použitelnost ustanovení upravujících vysílání u takového podniku,
- místo nábory 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 státě a státě zaměstnání,
- obrat dosažený vysílajícím podnikem ve vysílajícím státě a ve státě zaměstnání v průběhu vhodného typického období (např. obrat přibližně 25 % celkového



obratu ve vysílajícím státě by mohl být dostačujícím ukazatelem, ale případy, kde je obrat nižší než 25 %, by odůvodňovaly hlubší kontrolu)⁸,

- doba, po kterou je podnik usazen ve vysílajícím členském státě.

Když instituce hodnotí podstatnou činnost ve vysílajícím státě, 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.

Příklad:

Společnost A z členského státu X má zakázku na natěračské práce v členském státě 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; tito 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 EU 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 státě a podnikem ve státě zaměstnání týkající se způsobu, jak jsou prováděny vlastní platby zaměstnanci,
- pravomoc uložit zaměstnanci disciplinární opatření má vysílající podnik.

⁸ V zásadě lze obrat hodnotit podle zveřejněných účetních výkazů podniku za předchozích dvanáct měsíců. V případě nově zřízeného podniku by však byl vhodnější obrat od doby, kdy začal podnikat (nebo za kratší období, pokud by to bylo pro jeho podnikání reprezentativnější).



Některé příklady:

- a) Společnost A se sídlem v členském státě A vysílá pracovníka dočasně do zahraničí, aby vykonal práci ve společnosti B umístěné v členském státě 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 státě B ve formě provozních nákladů.

- b) Společnost A se sídlem v členském státě A vysílá pracovníka dočasně do zahraničí, aby vykonal práci ve společnosti B umístěné v členském státě 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 státě B dva zaměstnavatele. Když pracuje výhradně v členském státě B, vztahují se na něj právní předpisy členského státu B podle čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení č. 883/2004. To znamená, že odměna vyplacená společností A je zohledněna při určení příspěvků pojistného na sociální zabezpečení splatných v členském státě B.

Řešení b): Pokud pracovník čas od času pracuje také v členském státě A, musí se použít ustanovení čl. 13 odst. 1 nařízení č. 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 státě A vysílá pracovníka dočasně do zahraničí, aby vykonal práci ve společnosti B umístěné v členském státě B. Pracovní smlouva se společností A je pozastavena po dobu činnosti pracovníka v členském státě B. Pracovník uzavírá pracovní smlouvu se společností B na dobu jeho činnosti v členském státě 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 č. 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 b a c) dohodnout výjimku podle článku 16 nařízení č. 883/2004 při zohlednění skutečnosti, že zaměstnání v členském státě 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 státě za účelem vyslání do jiného členského státu?

Pravidla o vysílání 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 její zaměstnavatel bezprostředně před počátkem jejího zaměstnání⁹. 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 faktorů¹⁰. Tento požadavek splňuje zaměstnání u jakéhokoli zaměstnavatele ve vysílajícím státě. 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 bydliště, kteří mají vazbu na systém sociálního zabezpečení vysílajícího státu.

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

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

- a) Dne 1. června zaměstnavatel A se sídlem v členském státě A vysílá mezi jinými 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 státě 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 státě 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 státě A až 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

⁹ Čl. 14 odst. 1 nařízení č. 987/2009.

¹⁰ Rozhodnutí správní komise A2.



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 státě zaměstnání, nevyklučuje 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 nařízení č. 883/2004. 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 nařízení č. 883/2004.

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

Existuje řada situací, ve kterých pravidla EU *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 jinému podniku v členském státě, kde se nachází,
- podnik, do kterého byl pracovník vyslán, ho/ji dává k dispozici jinému podniku, který se nachází v jiném členském státě,
- pracovník je přijat v členském státě za účelem vyslání podnikem, který se nachází v druhém členském státě, do podniku ve třetím členském státě, aniž by vyhověl požadavkům na předchozí vazbu na systém sociálního zabezpečení vysílajícího státu,
- pracovník je přijat v jednom členském státě podnikem, který se nachází v druhém členském státě, aby pracoval v prvním členském státě,
- 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 roztržité 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.

Zákaz nahrazení vyslané osoby jinou vyslanou osobou je třeba uvážit nejen z hlediska vysílajícího státu, nýbrž rovněž z hlediska přijímajícího státu. Vyslaný pracovník nemůže být v přijímajícím členském státě A ihned nahrazen jiným vyslaným pracovníkem z téhož podniku z vysílajícího členského státu B, ani vyslaným pracovníkem z jiného podniku nacházejícího se ve státě B či vyslaným pracovníkem z podniku nacházejícího se v členském státě C.

Z hlediska příslušné instituce vysílajícího členského státu se při posuzování podmínek vyslání může zdát, že podmínky pro vyslání jsou splněny. Pokud však byla činnost v přijímajícím podniku členského státu A dříve vykonávána vyslaným pracovníkem z vysílajícího členského státu B, nemůže být tento pracovník ihned nahrazen nově vyslaným pracovníkem z jakéhokoli členského státu. Není důležité, z kterého vysílajícího podniku nebo členského státu nově vyslaný pracovník pochází – jeden vyslaný pracovník nemůže být ihned nahrazen jiným vyslaným pracovníkem.

Příklad (rámcová smlouva na dobu neurčitou):

X je pracovní agentura, která se specializuje na poskytování řezníků v masozpracovatelském průmyslu v členském státě A. Agentura X uzavře smlouvu s jatkami Y v členském státě B: agentura X vysílá pracovníky za účelem bourání masa na těchto jatkách. Odměna (z jatek Y pro zaměstnavatele X) za tuto službu je vyplácena v závislosti na počtu tun bouraného masa. Práce, kterou vykonávají různí vyslaní pracovníci, není vždy přesně táž, v zásadě by však každý vyslaný pracovník mohl být zařazen na jakoukoli pozici v procesu bourání masa. Obvyklá doba vyslání zaměstnance činí deset měsíců. Smlouva mezi zaměstnavatelem X a jatkami Y je rámcová smlouva, která jatkám Y umožňuje požádat o vyslané řezníky na po sobě jdoucí období (např. na každý rok); tato rámcová smlouva však není sama o sobě časově omezená. Své zaměstnance na jatka Y mimoto vysílá rovněž zaměstnavatel Z usazený v členském státě C. Po určité době přezkum ukáže, že činnosti v oblasti bourání masa byly na jatkách Y po léta vykonávány výhradně a bez přerušení vyslanými pracovníky zaměstnavatelů X a Z.

To představuje příklad nedovoleného nahrazení vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem. Přenosný dokument A1 by měla instituce, která jej vydala, zrušit a pracovník by měl podléhat právním předpisům státu zaměstnání ode dne, kdy byla příslušná instituce vysílajícího státu vyrozuměna a kdy jí byly poskytnuty důkazy o situaci ve státě zaměstnání. V případě podvodu může dojít ke zrušení i se zpětným účinkem.



Pokud je vyslaný pracovník ihned nahrazen jiným vyslaným pracovníkem, podléhá však nově vyslaný pracovník od okamžiku zahájení činnosti právním předpisům v oblasti sociálního zabezpečení, které platí v členském státě, v němž je vykonávána práce, jelikož se na něj již nevztahuje výjimka stanovená v článku 12 nařízení č. 883/2004.

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

Někdy osoba, která obvykle vykonává samostatnou výdělečnou činnost v jednom členském státě („vysílající stát“), bude chtít dočasně pracovat v jiném členském státě („stát zaměstnání“).

Stejně jako u vyslaných zaměstnanců by způsobovalo správní obtíže a komplikace, kdyby osoba samostatně výdělečně činná, která dočasně pracuje v jiném členském státě, 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 státě, 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 státě** a provozuje **podobnou** činnost v členském státě zaměstnání, i nadále podléhá právním předpisům vysílajícího státu za předpokladu, že očekávané trvání této činnosti nepřesahuje 24 měsíců¹¹.

9. Jaká kritéria platí pro určení, zda je osoba obvykle osobou samostatně výdělečně činnou ve vysílajícím státě?

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

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

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

- má nadále kancelář ve vysílajícím státě,
- platí daně ve vysílajícím státě,
- zachovává si číslo plátce DPH ve vysílajícím státě,

¹¹ Čl. 12 odst. 2 nařízení č. 883/2004.



- je registrována u obchodních komor nebo profesních orgánů ve vysílajícím státě,
- má profesní průkaz ve vysílajícím státě.

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 případu¹².

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 státě, je třeba zohlednit skutečnou povahu této činnosti. Není rozhodující, do jaké skupiny patří tento typ činnosti ve státě zaměstnání, tedy zda je označen jako zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost.

Aby bylo možné určit, zda je činnost „podobná“, je třeba, aby činnost, 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 činnosti.

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 státě 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 se činnost ve státě Y nepodobá činnosti ve státě X.

B provozuje ve státě X stavební společnost a přijímá zakázky na instalaci potrubních a zapojovacích systémů. B uzavřel ve státě Y smlouvu na činnost zahrnující instalaci zapojovacího systému a opravu základů.

- b) B může využít ustanovení čl. 12 odst. 2 nařízení č. 883/2004, protože má v úmyslu odejít do státu Y, aby vykonával podobnou činnost, kterou je činnost v rámci stejného odvětví (stavebnictví).

- c) C provozuje ve státě X samostatnou výdělečnou činnost, kterou představuje 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 se tato činnost vykonávaná ve státě Y odlišuje od

¹² Rozhodnutí správní komise A2.



činnosti provozované ve státě X (různá odvětví: X – doprava, Y – stavebnictví), nemůže C využít ustanovení čl. 12 odst. 2 nařízení č. 883/2004.

- d) D je samostatně výdělečně činný advokát, který se ve státě X specializuje na trestní právo. Ve státě Y získává pracovní úkol, kterým je poradenství v oblasti správy a řízení 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 vysílání?

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

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

Pokud má být zaměstnaná osoba nebo osoba samostatně výdělečně činná vyslána do jiného členského státu, musí tato osoba a její zaměstnavatel obdržet od příslušné instituce osvědčení A1 (dříve potvrzení E 101). Toto osvědčení potvrzuje, že se na pracovníka vztahují zvláštní pravidla pro vyslané pracovníky do určitého data. V případě potřeby by mělo být také uvedeno, za jakých podmínek se na pracovníka vztahují zvláštní pravidla pro vyslané pracovníky.

12. Dohody o výjimkách z právních předpisů upravujících vysílání

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

Článek 16 nařízení č. 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 vysílání, 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 zájmy dotčené osoby nebo osob.

Je-li například známo, že očekávané trvání vysílání 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 nesprávného 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 státě, jehož právní předpisy si přeje používat. 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 u 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 odchýlit¹³.

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 státě B. Protože pracovník A 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). Pokud taková dohoda uzavřena není, vyslání skončí po uplynutí 24 měsíců.

¹³ Viz také rozhodnutí správní komise A2.



14. Jaké je postavení ve vztahu k vysláním, která jsou již povolena a započala podle nařízení č. 1408/71¹⁴? Počítají se tyto doby do dob v délce 24 měsíců umožněných podle nařízení č. 883/2004?

Nařízení č. 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.

Podle nových nařízení proto platí, že jakmile pracovníkovi skončila doba vyslání v celkové délce 24 měsíců, nová doba vyslání u stejného pracovníka, stejného podniku a stejného členského státu nemůže být povolena (s výjimkou v souvislosti s dohodou podle článku 16)¹⁵.

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 č. 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 č. 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 č. 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 č. 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 vysílání podle nařízení č. 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 odůvodňoval 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).

¹⁴ Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství, Úř. věst. L 149, 5.7.1971, s. 2 (dále jen „nařízení č. 1408/71“).

¹⁵ Viz rovněž rozhodnutí č. A3 ze dne 17. prosince 2009, které se týká sčítání nepřerušovaných období vyslání získaných podle nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, Úř. věst. C 149, 8.6.2010, s. 3.



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 zajistit nové vyslání stejné osoby při zohlednění nezbytného přerušení 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 státě 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 státě, zejména v případě fúze nebo převodu podniku.

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

17. Poskytování informací a kontrola dodržování podmínek

Za účelem zajištění řádného používání 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 vyslání (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 státě pobytu atd.).

Postupy, kterými je třeba se řídit v případě, že se příslušné orgány neshodnou na platnosti úprav týkajících se vyslání nebo na tom, jaké příslušné právní předpisy by



měly být v konkrétních případech uplatněny, jsou stanoveny v rozhodnutí A1 správní komise¹⁶.

¹⁶ Rozhodnutí č. A1 ze dne 12. června 2009 o zřízení dialogu a dohodovacího řízení týkajících se platností dokumentů, určení použitelných právních předpisů a poskytování dávek podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, Úř. věst. C 106, 24.4.2010, s. 1.

Část II: Výkon činnosti ve dvou nebo více členských státech¹⁷

1. Jaký systém sociálního zabezpečení je použitelný pro osoby, které obvykle pracují ve dvou nebo více členských státech?¹⁸

Pro osoby, které obvykle pracují ve dvou nebo více členských státech, existují zvláštní pravidla. Tato pravidla jsou stanovena v článku 13 nařízení č. 883/2004. Stejně jako všechna pravidla pro určení použitelných právních předpisů jsou i tato pravidla navržena tak, aby bylo zajištěno, že v oblasti sociálního zabezpečení jsou v daném okamžiku použitelné právní předpisy pouze jednoho členského státu.

V situaci, kdy určitá osoba obvykle pracuje jako zaměstnanec, je prvním krokem určení, zda **tato osoba vykonává podstatnou část své činnosti v členském státě, na jehož území má své bydliště¹⁹**:

- a) Je-li odpověď **kladná**, čl. 13 odst. 1 stanoví, že se použijí právní předpisy **členského státu bydliště²⁰**.

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. Jelikož pan X pracuje dva z pěti dnů ve Španělsku (40 % své pracovní doby), vykonává tam „podstatnou část“ své činnosti. Použitelné jsou španělské právní předpisy.

- b) Je-li odpověď **záporná**, čl. 13 odst. 1 stanoví, že na osobu, která obvykle pracuje ve dvou nebo více členských státech, se vztahují:

i) **právní předpisy členského státu, na jehož území se nachází sídlo nebo místo podnikání podniku, který ji zaměstnává, je-li zaměstnávána jedním podnikem nebo zaměstnavatelem.**

Příklad:

Paní Z je zaměstnána podnikem, jehož sídlo se nachází 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 „podstatnou část“ své činnosti v Bulharsku. Budou použitelné řecké právní předpisy;

ii) **právní předpisy členského státu, na jehož území se nachází sídlo nebo místo podnikání podniků, které ji zaměstnávají, je-li zaměstnávána dvěma podniky, které mají své sídlo nebo místo podnikání v témže členském státě.**

¹⁷ Článek 13 nařízení č. 883/2004.

¹⁸ Zvláštní ustanovení jsou zavedena pro námořníky a členy letové posádky a posádky palubních průvodčích, pro něž je v čl. 11 odst. 4 a 5 nařízení č. 883/2004 vytvořena právní fikce.

¹⁹ Pokud jde o definici „podstatné části činnosti“, viz bod 3.

²⁰ V čl. 1 písm. j) nařízení č. 883/2004 se bydliště vymezuje jako místo, kde má osoba obvyklé bydliště. Prvky pro určení bydliště jsou uvedeny v článku 11 nařízení č. 987/2009.



Příklad:

Pan Y je výzkumný pracovník na univerzitě v Nizozemsku, pro niž pracuje čtyři dny týdně. Žije v Belgii v bezprostřední blízkosti hranice a třikrát týdně dojíždí do Nizozemska; čtvrtý den pracuje z domova v Belgii. Kromě práce na univerzitě pracuje jeden den v týdnu pro právnickou společnost v Nizozemsku. Pan Y pracuje pro dva zaměstnavatele, kteří oba mají své sídlo v témže členském státě (Nizozemsko). Jelikož pan Y nevykonává podstatnou část své činnosti v členském státě bydliště, použijí se právní předpisy členského státu, v němž se nacházejí jeho zaměstnavatelé. Použijí se tudíž nizozemské právní předpisy;

iii) právní předpisy jiného členského státu, než je členský stát bydliště, na jehož území se nachází **sídlo nebo místo podnikání podniku, který ji zaměstnává**, je-li zaměstnávána dvěma podniky, z nichž jeden má své sídlo v členském státě bydliště a druhý v jiném členském státě²¹.

Příklad:

Paní X je obchodní ředitelka, která pracuje pro dvě společnosti: jednu v Polsku a jednu v České republice. Paní X má bydliště v Polsku v blízkosti německé hranice. Každý týden stráví tři pracovní dny v Německu, kde pracuje pro polskou společnost. Pro českou společnost pracuje jeden den na Slovensku a jeden den v České republice.

Paní X nevykonává podstatnou část své činnosti v členském státě, na jehož území má bydliště (Polsko). Paní X pracuje pro dva podniky, z nichž jeden se nachází v členském státě, na jehož území má své bydliště, a druhý se nachází mimo členský stát bydliště. V této situaci by se měly použít právní předpisy druhého členského státu (tj. České republiky).

Toto pravidlo bylo zavedeno nařízením č. 465/2012, aby se zamezilo situaci, kdy by vykonávání činnosti nepatrného rozsahu, která však není okrajovou činností, pro zaměstnavatele, jenž má své sídlo nebo místo podnikání v členském státě bydliště, mohlo vést k tomu, že by byly podlouně použitelné opět právní předpisy členského státu bydliště;

iv) právní předpisy **členského státu, na jehož území má bydliště, je-li zaměstnávána různými podniky nebo různými zaměstnavateli, jejichž sídla nebo místa podnikání se nacházejí v různých členských státech mimo zemi bydliště**.

Příklad:

Pan Y žije v Maďarsku. Pan Y má dva zaměstnavatele, jednoho v Rakousku a jednoho ve Slovinsku. Jeden den v týdnu pracuje ve Slovinsku. Zbývající čtyři dny pracuje v Rakousku.

I když pan Y pracuje pro různé zaměstnavatele usazené v různých členských státech mimo zemi jeho bydliště (Maďarsko), použijí se právní předpisy tohoto

²¹ Toto pravidlo představuje důležitou změnu čl. 13 odst. 1 po vstupu v platnost nařízení (EU) č. 465/2012. Pokud jde o více informací ohledně přechodu mezi použitelnými právními předpisy, viz bod 15.



členského státu, jelikož nelze určit jeden členský stát, v němž se nachází „sídlo nebo místo podnikání“ jeho zaměstnavatelů mimo členský stát bydliště;

v) 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 bydliště v členském státě, ale nevykonává tam podstatnou činnost, vztahují se na ni právní předpisy **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 č. 987/2009 použitelné belgické právní předpisy.

Pravidla pro osoby, které obvykle pracují ve dvou nebo více členských státech, jsou svojí povahou podobná pravidlům uvedeným v článku 14 nařízení č. 1408/71, ale jsou obsažena v jednom hlavním ustanovení. Revidovaná pravidla odstraňují zvláštní ustanovení nařízení č. 1408/71 týkající se osob pracujících v mezinárodní železniční, silniční a vnitrozemské vodní dopravě a rovněž zvláštní pravidla pro úředníky. Zavádějí také pojem „podstatné části činnosti“ za účelem zjištění členského státu, k němuž má dotyčná osoba nejužší vztah, pokud jde o sociální zabezpečení.

Tato pravidla se vztahují na velké množství pracovníků, včetně osob samostatně výdělečně činných (viz bod 9), na řidiče kamionů v mezinárodní dopravě, strojvedoucí v železniční dopravě, pracovníky v mezinárodní kurýrní službě, odborníky na informační technologie, poradce a další odborníky, kteří pracují ve dvou nebo více členských státech.

Po vstupu nařízení č. 465/2012 v platnost se podmínka týkající se vykonávání „podstatné části činnosti“ použije jako první krok ve všech situacích, kdy určitá osoba pracuje ve dvou nebo více členských státech. Existuje **jedna výjimka**, která vyplývá z praktického uplatňování pravidel. Jestliže se bydliště osoby, která pracuje pro jednoho nebo více zaměstnavatelů či podniků, a sídlo nebo místo podnikání zaměstnavatelů nebo podniků, které tuto osobu zaměstnávají, nachází v jednom a též členském státě, budou vždy použitelné právní předpisy členského státu bydliště. V tomto případě není nutné určovat, zda je či není vykonávána podstatná část činnosti v členském státě bydliště.

Podle čl. 11 odst. 2 nařízení č. 883/2004 se u osob pobírajících peněžité dávky z důvodu nebo v důsledku jejich zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti²² má za to, že uvedenou činnost vykonávají. U osoby, která souběžně pobírá 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.

²² Jako například peněžité dávky v nemoci nebo dávky v nezaměstnanosti.



Členské státy se však dohodly, že by osoby, které pobírají dávky v nezaměstnanosti v členském státě svého bydliště a současně vykonávají na částečný pracovní úvazek výdělečnou činnost v jiném členském státě, měly podléhat výhradně právním předpisům členského státu bydliště, a to jak ve vztahu k platbám příspěvků, tak i přiznávání dávek²³, a doporučily, že by k řešení takové situace měly být uzavírány dohody podle čl. 16 odst. 1 nařízení č. 883/2004.

Pokud osoba souběžně pobírá dlouhodobou dávku²⁴ z jednoho členského státu a vykonává činnost v jiném členském státě, nebude se 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 č. 883/2004.

2. Kdy lze mít za to, že osoba obvykle vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech?

V čl. 14 odst. 5 nařízení č. 987/2009 je stanoveno, že se osobou, „která jako zaměstnanec obvykle pracuje ve dvou nebo více členských státech“, rozumí osoba, která souběžně nebo střídavě vykonává pro stejný podnik nebo zaměstnavatele nebo pro různé podniky nebo zaměstnavatele jednu nebo více oddělených činností ve dvou nebo více členských státech.

Toto ustanovení bylo přijato, aby se zohlednily různé případy, kterými se již zabýval Soudní dvůr EU²⁵. Záměrem bylo pokrýt všechny možné případy vícenásobných činností s přeshraničním prvkem a odlišit činnosti, které jsou obvykle vykonávány na území několika členských států, od činností, které jsou vykonávány výjimečně nebo dočasně.

Činnosti, které jsou vykonávány souběžně, zahrnují případy, kdy jsou souběžně v různých členských státech vykonávány další činnosti na základě stejné pracovní smlouvy či různých pracovních smluv. Druhá nebo další činnost by mohla být vykonávána v průběhu placeného volna, o víkendů 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. Příkladem osob, které pracují „souběžně“ ve dvou nebo více členských státech, jsou rovněž pracovníci v mezinárodní silniční dopravě, kteří projíždějí různými členskými státy za účelem dodávky zboží. Obecně lze říci, že časově se shodující činnosti jsou běžným aspektem rozvržení práce a že mezi činnostmi v jednom nebo ve druhém členském státě neexistuje žádná mezera.

Činnosti, které jsou vykonávány střídavě, zahrnují případy, kdy činnosti nejsou vykonávány souběžně na území několika členských států, nýbrž spočívají v postupném plnění pracovních úkolů v různých členských státech. Za účelem určení, zda jsou činnosti vykonávány během po sobě jdoucích období, je třeba uvážit nejen

²³ 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.

²⁴ 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.

²⁵ Viz mimo jiné věc 13/73 *Willy Hakenberg*, Sb. rozh. 1973, s. 935, věc 8/75 *Football Club d' Andlau*, Sb. rozh. 1975 s. 739, věc C-425/93 *Calle Grenzshop*, Sb. rozh. 1995, s. I-269.



předpokládanou dobu vykonávání činnosti, nýbrž rovněž povahu dotyčného zaměstnání. Není důležité, jak často dochází ke střídání, vyžaduje se však určitá pravidelnost při vykonávání činnosti. Například obchodní zástupce, který každý rok po dobu devíti měsíců cestuje po určitém členském státě a vyhledává zakázky a na zbývající tři měsíce roku se za prací vrací do svého členského státu bydliště, vykonává činnosti střídavě.

V případě žádosti o určení použitelných právních předpisů musí členský stát bydliště náležitě posoudit příslušné skutečnosti a zaručit, že informace, na jejichž základě je vydáno osvědčení A1, jsou správné²⁶.

Při tomto posouzení je především důležité zjistit, zda budou v okamžiku určení použitelných právních předpisů doby zaměstnání v několika členských státech během příštích dvanácti kalendářních měsíců následovat po sobě s určitou pravidelností. Za účelem tohoto posouzení má obzvláštní význam popis povahy vykonávané práce, jak ji dokládá pracovní smlouva nebo smlouvy.

Za druhé, činnosti popsané v pracovní smlouvě nebo smlouvách, by měly být v souladu s činnostmi, které bude pracovník pravděpodobně vykonávat. Při posuzování skutečností za účelem určení použitelných právních předpisů může instituce vzít případně v úvahu rovněž:

- způsob, jakým byly dříve v praxi uplatňovány pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a dotyčným pracovníkem;
- to, jak jsou pracovní smlouvy uzavřeny (např. zda se jedná o „rámcovou smlouvu“, která není příliš konkrétní, pokud jde o členský stát, v němž bude pracovník skutečně pracovat), a
- charakteristiky a podmínky činnosti vykonávané zaměstnavatelem.

Pokud se posouzení skutečné situace liší od posouzení založeného na pracovní smlouvě, měla by příslušná instituce vycházet ze zjištění týkajících se *skutečné situace* dotyčné osoby, jak byla posouzena, a nikoli z pracovní smlouvy²⁷. Jestliže příslušná instituce poté, co vydala osvědčení A1, zjistí, že se skutečná pracovní situace liší od situace popsané ve smlouvě, a má pochybnosti ohledně správnosti skutečností, na nichž se zakládá osvědčení A1, musí znovu posoudit důvody pro vydání tohoto osvědčení a v případě potřeby osvědčení zrušit.

Příklad 1:

Pan X má bydliště v Estonsku a pracuje pro estonskou subdodavatelskou stavební společnost. Pan X pracuje na zavolání na základě tzv. „rámcových“ smluv. Podmínky smlouvy by mohly znamenat, že může být požádán, aby pracoval ve Finsku, Estonsku, Lotyšsku a Litvě. To, zda bude vyslán a na jak dlouho, závisí na dostupnosti práce a na požadavcích dané zakázky. Pan X pracuje nejprve dva měsíce v Lotyšsku. Když zakázka skončí, rámcová smlouva je ukončena. Poté, co dva měsíce čekal na novou zakázku, vykonává po dobu deseti měsíců novou činnost v Litvě na základě nové rámcové smlouvy.

²⁶ Viz analogicky věc C -202/97 *Fitzwilliam*, Sb. rozh. 2000, s. I-883, bod 51 a věc C-178/97 *Banks*, Sb. rozh. 2000, s. I-2005, bod 38 a rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2012 ve věci C-115/11 *Format Rec.*, Sb. rozh. 2012, dosud nezveřejněno.

²⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2012 ve věci C-115/11 *Format Rec.*, Sb. rozh. 2012, dosud nezveřejněno.



Za této situace pracuje pan X v jednom členském státě pokaždé na základě dané smlouvy. Smlouvy na sebe bezprostředně nenavazují a podle podmínek jednotlivých smluv nelze předvídat, zda bude pan X během dvanácti kalendářních měsíců skutečně pracovat ve dvou nebo více členských státech. Ačkoli z podmínek rámcové smlouvy vyplývá, že by pan X mohl pracovat souběžně nebo střídavě v různých členských státech, toto se **neprojevilo v jeho skutečné pracovní situaci**. Skutečná pracovní situace nevykazuje pravidelné rozvržení práce ve dvou nebo více členských státech, takže pro účely určení použitelných právních předpisů tato osoba nevykonává „obvykle“ činnosti ve dvou nebo více členských státech.

Příklad 2:

Pan Z bydlí v Maďarsku a během roku vykonává dvě povolání. Od listopadu jednoho roku do dubna dalšího roku pracuje v Rakousku pro rakouský podnik jako instruktor lyžování. Poté se vrací do Maďarska, kde ho v období od května do října najímá zemědělský podnik na sklizeň zeleniny. Má dvě pracovní smlouvy, jednu s každým zaměstnavatelem.

K určení, zda tato osoba obvykle vykonává činnosti ve dvou nebo více členských státech, nebo zda v určitém okamžiku pracuje pouze v jednom členském státě, by předvídatelné činnosti měly představovat činnosti v zaměstnaneckém poměru, které jsou více než pouze jednorázově vykonávány na území několika členských států. Tato osoba se bude považovat za osobu pracující ve dvou nebo více členských státech pouze tehdy, pokud existují signály, že během příštích dvanácti kalendářních měsíců bude rozvržení práce stále. V případě sezónního zaměstnání je důležitá předvídatelnost činností, které mají být vykonávány v dalším členském státě, v němž dotyčná osoba pracuje. Existuje již pracovní smlouva s jiným zaměstnavatelem v jiném členském státě? Pokud nikoli, vyplývá z pracovní situace v posledních dvanácti měsících, že dotyčná osoba má **opakované rozvržení práce** mezi dotyčné členské státy? Existují přechodná období mezi činnostmi v jiném členském státě, která přerušují „obvyklý“ pracovní rytmus vykonávání činnosti ve dvou členských státech? Jestliže nejsou k dispozici jednoznačné údaje o opakovaném rozvržení práce, bude nutno určit použitelné právní předpisy na základě každé pracovní smlouvy a pro každý členský stát individuálně, a nikoli podle článku 13 nařízení č. 883/2004.

Jestliže má osoba vykonávat práci nepravidelně v různých členských státech, vztahuje se na tuto situaci článek 13, pokud je práce v různých členských státech nedílnou součástí rozvržení práce a interval mezi dobami zaměstnání není natolik dlouhý nebo nemá takovou povahu, aby změnil rozvržení práce tak, že by dotyčná osoba již nepracovala „obvykle“ ve dvou nebo více členských státech. Může se stát, že při prvním posouzení použitelných právních předpisů pro nadcházejících dvanáct kalendářních měsíců může nejistota nebo nepravidelnost v rozvržení práce vést k závěru, že dotyčná osoba obvykle nevykonává činnost ve dvou nebo více členských státech. Jestliže však lze během následujících dvanácti kalendářních měsíců zjistit podobné opakované rozvržení práce, je možné mít za to, že dotyčná osoba pracuje ve dvou nebo více členských státech.



Příklad 3:

Paní Z pracuje pro cirkusovou společnost, která je usazena v Itálii. Má se společností uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou. Paní Z obvykle od ledna do května objíždí členské státy a v každém členském státě pobývá přibližně měsíc, ačkoli předem lze obtížně předvídat, kdy a kde bude pracovat.

V době, kdy musí členský stát bydliště rozhodnout o použitelných právních předpisech, lze předpokládat, že paní Z bude na základě své pracovní smlouvy obvykle vykonávat činnosti v zahraničí. Její případ proto lze považovat za situaci, kdy jsou činnosti obvykle vykonávány ve více než jednom členském státě. Použitelné právní předpisy budou určeny podle pravidel stanovených v článku 13 nařízení č. 883/2004 ve spojení s čl. 14 odst. 10 nařízení č. 987/2009.

Při rozlišování mezi vícenásobnými činnostmi a vysláním je rozhodující doba trvání a povaha činnosti vykonávané v jednom nebo více členských státech (zda se jedná o trvalou nebo jednorázovou činnost, činnost *ad hoc* nebo dočasnou činnost).

Aby se zamezilo možnému zneužívání pravidel upravujících použitelné právní předpisy, nepřihlíží se při určování použitelných právních předpisů na základě článku 13 nařízení č. 883/2004 k **okrajovým činnostem**.

Okrajové činnosti jsou činnosti, které jsou stálé, ale nevýznamné z hlediska času a ekonomického výnosu. Jako ukazatel se navrhuje, že by činnosti, které představují méně než 5 % pravidelné pracovní doby pracovníka²⁸ a/nebo méně než 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 ukazatelem toho, že se jedná o okrajové činnosti. Osobu, která vykonává „činnosti okrajového rozsahu“ v jednom členském státě a pracuje také v jiném členském státě, nelze považovat za osobu, která obvykle vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech, a nevztahuje se na ni proto článek 13 nařízení č. 883/2004. V takovém případě se **pro účely 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. To pomáhá zamezit zneužívání, pokud musí určitá osoba například pracovat velmi krátkou dobu v jiných členských státech, aby se obešla použitelnost právních předpisů „prvního“ členského státu. V těchto případech se k okrajovým činnostem při určování právních předpisů nepřihlíží. Okrajové činnosti je třeba posoudit pro každý členský stát zvlášť a nelze je počítat.

Postup podle článku 16 nařízení č. 987/2009 se i nadále vztahuje na všechny případy, kdy osoba vykonává činnost v jednom státě a okrajovou činnost v jiném státě. To

²⁸ 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 rozsahu považovat za pracovní dobu bez ohledu na okolnost, že během uvedené pracovní pohotovosti dotyčný pracovník ve skutečnosti nevykonává nepřetržitou pracovní činnost.



vyplývá ze znění článku 16, který se použije na **všechny případy**, kdy osoba vykonává *činnost* ve dvou nebo více členských státech bez ohledu na rozvržení práce.

3. Jak je vymezena podstatná činnost?²⁹

„**Podstatná část činnosti**“ 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 a/nebo
- odměna.

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.

Kromě výše uvedených kritérií **musí** být při určení členského státu, jehož právní předpisy se mají použít, zohledněna také předpokládaná budoucí situace v následujících dvanácti kalendářních měsících³⁰. Výkon v minulosti je však také spolehlivým měřítkem budoucího chování, a není-li tedy možné opřít rozhodnutí o plánované rozvržení práce nebo rozpisy služeb, bylo by rozumné podívat se na situaci v uplynulých dvanácti měsících a použít ji pro posouzení podstatné činnosti. Pokud byla společnost založena teprve nedávno, může posouzení vycházet z vhodného kratšího časového období.

Příklad:

Pan X je počítačový konzultant. Pracuje v Rakousku a Belgii pro společnost se sídlem v Belgii. Žije v Rakousku, kde vykonává alespoň 25 % své práce. Protože má bydliště v Rakousku a splňuje požadavek, aby byla v Rakousku vykonávána podstatná část jeho činnosti, jsou použitelné právní předpisy tohoto státu. Viz bod 1 písm. a) 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 (bod 1 písm. b) podbod i)).

Pan T je tesař. Pracuje pro společnost, jejíž sídlo je ve Francii, a odtud získává odměnu. Bydliště má ve Španělsku, ale za posledních dvanáct kalendářních měsíců tam vykonával pouze 15 % své činnosti. V příštích dvanácti kalendářních měsících

²⁹ Čl. 14 odst. 8 nařízení č. 987/2009.

³⁰ Čl. 14 odst. 10 nařízení č. 987/2009.



bude rozvržení jeho práce pravděpodobně stejné. Použijí se francouzské právní předpisy. Viz bod 1 písm. b) podbod i) výše.

Pana T zaměstnávají dvě dopravní společnosti, jejichž sídlo se nachází v Nizozemsku. Pan T v Nizozemsku nikdy nepracoval. Společnosti poskytují řidiče kamionů různým mezinárodním dopravním společnostem. Pan T nepracuje v Nizozemsku, ani v Polsku, kde má bydliště. Vzhledem k tomu, že nevykonává podstatnou část své činnosti v členském státě bydliště a získává veškeré své příjmy od společností v Nizozemsku, použijí se právní předpisy členského státu, v němž má sídlo jeho zaměstnavatel (mimo členský stát bydliště, tj. Nizozemsko). Viz bod 1 písm. b) podbod ii) výše.

Paní Z je právnička. Pracuje pro dvě různé právnické společnosti, jednu v Itálii a jednu ve Slovinsku, což je také stát, kde žije. Většina její činnosti je v Itálii (40 %) a paní Z nevykonává podstatnou část své činnosti ve státě bydliště (20 %). Rovněž celková výše odměny ze Slovinska nepředstavuje 25 %. Jelikož se sídlo jednoho z jejích zaměstnavatelů nachází mimo členský stát bydliště, použijí se italské právní předpisy. Viz bod 1 písm. b) podbod iii) výše.

Paní Y je právnička. Pracuje v Rakousku pro právnickou společnost, jejíž místo podnikání je v Rakousku, a rovněž na Slovensku pro další právnickou společnost, jejíž místo podnikání je na Slovensku. Žije v Maďarsku. Použitelné jsou právní předpisy Maďarska. Viz bod 1 písm. b) podbod iv) výše.

4. Podstatná činnost a pracovníci v mezinárodní dopravě

Jak již bylo naznačeno, zvláštní pravidla použitelná pro pracovníky v mezinárodní dopravě obsažená v nařízení č. 1408/71 nebyla přenesena do nových nařízení. V souladu s tím platí pro pracovníky v mezinárodní dopravě tatáž obecná ustanovení, která platí pro osoby pracující ve dvou nebo více členských státech. Výjimka existuje pro námořníky, členy letové posádky a posádky palubních průvodčích. **Více informací o použitelných právních předpisech u členů letové posádky a posádky palubních průvodčích po vstupu nařízení č. 465/2012 v platnost dne 28. června 2012 je uvedeno v bodě 4a.**

Záměrem tohoto bodu 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 nebo více členské státy nemusí být vždy tak zřejmé pro pracovníka v dopravě jako pro pracovníka ve „standardním“ přeshraničním 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 rozvržení práce, 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 určit 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 bodě 3, posouzení by mělo pokud možno vycházet z rozvržení práce 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:

Řidič kamionu žije v Německu a je zaměstnán nizozemskou dopravní společností. Pracovník vykonává činnost hlavně v Nizozemsku, Belgii, Německu a Rakousku. V daném období, např. během jednoho týdne³¹, 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.

Vzhledem k široké škále pracovních uspořádání, která lze v tomto odvětví uplatňovat, není možné navrhnout systém posuzování vhodný pro všechny okolnosti. V případě posuzování podstatné části činnosti nařízení specificky stanoví posouzení pracovní doby a odměny. Nařízení však stanoví, že se pracovní doba a odměna mají používat jako ukazatelé v rámci celkového posouzení 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.

4.a. Jak se určují použitelné právní předpisy u členů letové posádky a posádky palubních průvodčích ode dne 28. června 2012?

³¹ Tento časový rámec slouží výhradně jako příklad a byl zvolen pro jednoduchost. Nevyklučuje pro tento účel určení období dvanácti měsíců. O tom pojednává bod 3.



Nařízení č. 465/2012³², které se používá ode dne 28. června 2012, odkazuje na „mateřské letiště“ jako na jediné rozhodující kritérium pro určení právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které jsou použitelné na členy letové posádky a posádky palubních průvodčích³³. Zavedením pojmu „mateřské letiště“ vytvořil zákonodárce v čl. 11 odst. 5 nařízení č. 883/2004 právní fikci v zájmu zjednodušení určování použitelných právních předpisů u členů letových posádek a posádek palubních průvodčích. Použitelné právní předpisy jsou přímo spojeny s „mateřským letištěm“, jelikož to je místo, kde se osoba fyzicky nachází a s nímž má úzký vztah, pokud jde o zaměstnání.

Všechny nové smlouvy s členy letové posádky a posádky palubních průvodčích uzavřené po 28. červnu 2012 by proto měly být posouzeny na základě nového čl. 11 odst. 5. V souladu s čl. 19 odst. 1 nařízení č. 987/2009 použitelné právní předpisy určí a přenosný dokument A1 vydá členský stát, v němž se nachází „mateřské letiště“, pokud má dotyčná osoba pouze jedno stálé mateřské letiště. Členové letové posádky a posádky palubních průvodčích, kteří byli zaměstnáni přede dnem 28. června 2012, nejsou novými pravidly dotčeni, jestliže se jejich situace nezměnila a nepožádají, aby podléhali novému pravidlu (viz. část IV tohoto průvodce).

Příklad 1:

Členka posádky palubních průvodčích nastoupila do zaměstnání dne 1. září 2012. Má bydliště v Belgii a pracuje na mateřském letišti v Eindhovenu v Nizozemsku pro leteckou společnost, která má sídlo v Maďarsku. Podle nového pravidla v čl. 11 odst. 5 podléhá nizozemským právním předpisům v oblasti sociálního zabezpečení. Příslušná nizozemská instituce ji a jejího zaměstnavatele musí informovat o povinnostech stanovených v nizozemských právních předpisech a musí jim poskytnout potřebnou pomoc při splnění požadovaných formalit. Příslušná nizozemská instituce musí na žádost dotyčné osoby nebo jejího zaměstnavatele poskytnout osvědčení³⁴, že jsou použitelné nizozemské právní předpisy, a případně musí uvést datum, do kdy jsou tyto předpisy použitelné, a za jakých podmínek.

Jestliže mají členové letové posádky nebo posádky palubních průvodčích dvě nebo více mateřských letišť v různých členských státech, určí určená instituce v členském státě bydliště příslušný stát na základě kolizních pravidel obsažených v článku 13 nařízení č. 883/2004³⁵. Totéž platí pro členy letové posádky a posádky palubních průvodčích, kteří jsou najímáni na krátkodobé, po sobě jdoucí úkoly, které jsou vykonávány po dobu pouze několika málo měsíců v různých členských státech (například prostřednictvím pracovních agentur). Pokud v období dvanácti kalendářních měsíců před posledním určením použitelných právních předpisů

³² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012 ze dne 22. května 2012, kterým se mění nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a nařízení (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004, Úř. věst. L 149, 8.6.2012, s. 4.

³³ Mateřským letištěm je místo, které provozovatel / letecká společnost určí v souladu s nařízením (EHS) č. 3922/91 členu posádky, v němž člen posádky obvykle začíná a končí dobu služby nebo sérii dob služby a v němž provozovatel za normálních okolností není odpovědný za ubytování dotyčného člena posádky.

³⁴ Přenosný dokument A1.



pravidelně měnili mateřská letiště nebo pokud je pravděpodobné, že budou pravidelně měnit mateřská letiště během příštích dvanácti měsíců, je nutno jejich situaci posoudit podle čl. 13 odst. 1 nařízení č. 883/2004. Na tyto situace se vztahuje postup podle článku 16 nařízení č. 987/2009, to znamená, že použitelné právní předpisy pro dotčenou osobu určí určená instituce v členském státě bydliště.

Příklad 2:

Pilot má bydliště v Trevíru v Německu a pracuje pro dvě různé letecké společnosti, které mají sídla v Lucembursku a Německu. Mateřským letištěm určeným leteckou společností A je letiště v Lucemburku a mateřským letištěm určeným leteckou společností B je letiště ve Frankfurtu nad Mohanem. Podle právní fikce zavedené čl. 11 odst. 5 nařízení č. 883/2004 se má zato, že tento pilot vykonává pracovní činnost ve dvou členských státech, v nichž má mateřská letiště, tj. v Německu a Lucembursku. V tomto výjimečném případě dvou mateřských letišť musí být použitelné právní předpisy určeny podle kolizních pravidel uvedených v článku 13 nařízení č. 883/2004 členským státem bydliště (článek 16 nařízení č. 987/2009). To znamená, že určená instituce členského státu bydliště posoudí, zda je podstatná část veškerých činností pilota vykonávána v Německu. Za tímto účelem může instituce v případě členů letových posádek a posádek palubních průvodčích použít počet odletů a přistání a příslušná místa. V závislosti na výsledku tohoto posouzení budou použitelné německé právní předpisy, jestliže je zde vykonávána podstatná část veškerých činností, a pokud nikoli, budou použitelné lucemburské právní předpisy.

Dočasná změna mateřského letiště, například kvůli sezónním požadavkům na konkrétních letištích nebo otevření nového „mateřského letiště“ provozovatelem v jiné zemi, nevede k automatické změně použitelných právních předpisů u dotyčné osoby. Na krátkodobé úkoly lze vztáhnout ustanovení o vysílání pracovníků, jež umožňují vyslání až na dobu 24 měsíců, aniž by bylo nutné změnit použitelné právní předpisy, jsou-li splněny podmínky pro vyslání³⁶.

Jestliže situaci nelze vyřešit podle ustanovení o vysílání pracovníků a dochází k časté nebo pravidelné změně mateřských letišť, nemělo by to u členů letové posádky a posádky palubních průvodčích automaticky vést k častým změnám použitelných právních předpisů. Z čl. 14 odst. 10 nařízení č. 987/2009 vyplývá, že se použitelné právní předpisy posoudí na základě situace předpokládané pro období následujících dvanácti kalendářních měsíců a v zásadě by měly během tohoto období zůstat beze změny. Jak je uvedeno v 18b. bodě odůvodnění nařízení č. 883/2004 a stanoveno v bodě 6 tohoto průvodce, je třeba se vyhnout častým změnám použitelných právních předpisů. To znamená, že by určení použitelných právních předpisů u členů letové posádky a posádky palubních průvodčích nemělo podléhat přezkumu po dobu nejméně dvanácti měsíců od posledního rozhodnutí o použitelných právních

³⁵ Postup pro určení použitelných právních předpisů je popsán v článku 16 nařízení č. 987/2009.

³⁶ Viz článek 12 nařízení č. 883/2004, rozhodnutí správní komise A2 a část I tohoto průvodce.



předpisech pod podmínkou, že nedošlo k významné změně situace dotyčné osoby, nýbrž pouze ke změně obvyklého rozvržení práce.

Příklad 3:

Agentura dočasného zaměstnávání se sídlem na Kypru, která působí v odvětví letecké dopravy, najme v srpnu pilota, který je neprodleně vyslán, aby pracoval pro leteckou společnost působící v EU. Lety této letecké společnosti jsou plánovány podle potřeb odvětví cestovního ruchu. Letecká společnost provozuje lety ze Španělska a v září a říjnu bude mít pilot mateřské letiště v Madridu. Poté bude pilot vyslán do Itálie, kde bude pracovat pro jinou leteckou společnost působící z mateřského letiště v Římě, a to opět po dobu dvou měsíců. Ke změnám domovského letiště pilota mezi různými členskými státy v zásadě dochází po několika málo měsících.

Jedná se o příklad situace, kdy se použije článek 13 nařízení č. 883/2004 a článek 16 nařízení č. 987/2009 (činnosti vykonávané střídavě z mateřských letišť v různých členských státech během dvanácti kalendářních měsíců, které následují po určení použitelných právních předpisů, nebo mu předcházejí). Použitelné právní předpisy musí určit členský stát bydliště pilota v souladu s článkem 13 nařízení č. 883/2004 a tyto právní předpisy se po dobu nejméně dvanácti kalendářních měsíců od posledního určení použitelných právních předpisů nezmění (viz čl. 14 odst. 10 nařízení č. 987/2009 a bod 6 tohoto průvodce).

Výsledkem příkladu č. 3 by bylo to, že použitelné právní předpisy jsou určeny určenou institucí v členském státě bydliště pilota a v závislosti na posouzení prvků uvedených v bodě 4 jsou použitelné buď právní předpisy státu bydliště, nebo právní předpisy státu, na jehož území se nachází sídlo nebo místo podnikání zaměstnavatele. Za předpokladu, že v členském státě bydliště není vykonávána podstatná část činnosti a kyperským zaměstnavatelem je skutečná společnost, jak je objasněno v bodě 7, byly by použitelné kyperské právní předpisy. V případě vysoce mobilních členů letové posádky a posádky palubních průvodčích, kteří jsou zaměstnáváni v odvětví letecké dopravy například prostřednictvím pracovních agentur, se navrhuje, aby byly použitelné právní předpisy určeny na dobu nejvýše dvanácti kalendářních měsíců s cílem zajistit pravidelný opětovný přezkum rozvržení práce dotyčné osoby a jejich použitelných právních předpisů.

Pojem „mateřské letiště“ u členů letové posádky a posádky palubních průvodčích je pojmem podle práva EU. Jeho použití v nařízení č. 883/2004 jako výchozího bodu při určování použitelných právních předpisů je stejně jako samotné nařízení omezeno na území EU. Tento pojem nelze použít, jestliže dotyčná osoba – i když je občanem EU – má mateřské letiště mimo EU, z něhož uskutečňuje lety do různých členských států EU. V tomto případě se použije obecné kolizní pravidlo pro vykonávání práce ve dvou nebo více členských státech.

Jestliže má občan EU bydliště ve třetí zemi, pracuje však jako člen letové posádky nebo posádky palubních průvodčích z mateřského letiště v určitém členském státě, je



tento členský stát příslušný pro veškeré jeho činnosti v EU. Státní příslušník třetí země, který legálně pobývá v členském státě EU a pracuje jako člen letové posádky nebo posádky palubních průvodčích z mateřského letiště, které se nachází v jiném členském státě, spadá do věcné oblasti působnosti článku 1 nařízení (EU) č. 1231/2010³⁷. Podle čl. 11 odst. 5 nařízení č. 883/2004 je proto příslušný členský stát, na jehož území se nachází mateřské letiště.

5. Za jaké období by měla být posouzena podstatná činnost?

Viz bod 3. Jak je vymezena „podstatná činnost“.

6. Co by se mělo stát, pokud se rozpisy služeb nebo rozvržení práce změní?

Připouští se, že pracovní uspořádání může např. u pracovníků v mezinárodní dopravě podléhat častým změnám. Nebylo by ani praktické, ani v zájmu dotyčné osoby, 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 č. 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. Předpokládaná budoucí situace je založena na výsledku posouzení pracovní smlouvy ve spojení s činnostmi, o nichž lze předpokládat, že je osoba bude vykonávat, v době podání žádosti o vydání osvědčení A1 (viz bod 2 výše).
- Pokud neexistují žádné signály, že se rozvržení práce v následujících dvanácti měsících podstatně změní, určená instituce založí celkové posouzení na pracovních smlouvách a pracovním výkonu za uplynulých dvanáct měsíců a využije jej pro vytvoření představy o situaci v následujících dvanácti měsících.
- Pokud však dotyčná osoba zastává názor, že se ve vztahu k rozvržení práce 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

³⁷ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti, Úř. věst. L 344, 29.12.2010, s. 1 (dále jen „nařízení č. 1231/2010“).



jsou již dostupné, a požádat dotyčné osoby, aby poskytly veškeré relevantní informace. V praxi to povede k použití rozvržení práce zavedeného od zahájení pracovního vztahu nebo předpokládané pracovní činnosti na následujících dvanáct měsíců.

Je třeba poznamenat, že uspořádání popsaná v tomto bodě se týkají pouze rozvržení práce dotyčné osoby. 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 tato osoba a/nebo její zaměstnavatel či příslušná instituce členského státu, v němž tato osoba vykonává činnost, tuto skutečnost oznámit určené instituci státu bydliště, aby mohla být přezkoumána otázka použitelných právních předpisů. Určená instituce musí vymezení použitelných právních předpisů znovu posoudit.

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. Jak určit sídlo nebo místo 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.

Pojem „**sídlo nebo místo podnikání**“ pro účely hlavy II nařízení č. 883/2004 byl vymezen v čl. 14 odst. 5a nařízení č. 987/2009 jako sídlo nebo místo podnikání, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí podniku a kde jsou vykonávány funkce jeho ústřední správy.

Tato definice je odvozena z rozsáhlých pokynů v judikatuře Soudního dvora Evropské unie a z jiných nařízení EU. Obecnou zásadou je to, že formálně založené provozy, jejichž fyzická přítomnost se omezuje prakticky jen na štítek na dveřích kanceláře („brass plate“), kdy je sociální pojištění zaměstnanců vázáno na čistě administrativní společnost bez přenesení skutečných rozhodovacích pravomocí, by v této oblasti neměly být považovány za vyhovující požadavkům. Následující pokyny mají pomoci institucím při posuzování žádostí, u kterých mohou mít za to, že se jedná o právě tento typ provozu.

Ve věci týkající se oblasti zdanění (věc *C-73/06 Planzer Luxembourg*) 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, transakcí³⁸.

Podle upřesnění definice v čl. 14 odst. 5a nařízení č. 987/2009 by instituce místa bydliště mohla na základě dostupných informací nebo v úzké spolupráci s institucí v členském státě, kde má zaměstnavatel sídlo nebo místo podnikání, vzít v úvahu 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 daném úřadu,
- 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 formálním provozem („brass plate“), 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 činnosti³⁹. 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 dotyčnou osobu skutečně *zaměstnával* a aby s touto osobou existoval přímý vztah ve smyslu části I bodu 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 bydliště⁴⁰. Instituce v jiném členském státě, která obdrží oznámení omylem, by měla neprodleně předat

³⁸ Věc C-73/06, *Planzer Luxembourg*, Sb. rozh. 2007, s. I-5665, bod 61.

³⁹ Viz rovněž věc C-29/10 *Koelzsch*, Sb. rozh. 2011, dosud nezveřejněno, body 42–45. V případě silniční dopravy vyžaduje nařízení (ES) č. 1071/2009, kterým se zavádějí společná pravidla týkající se závazných podmínek pro výkon povolání podnikatele v silniční dopravě a zrušuje směrnice Rady 96/26/ES, (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 č. 1071/2009.

⁴⁰ Seznam institucí sociálního zabezpečení v členských státech lze nalézt na:
http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/



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, mělo by to být nejdříve vyřešeno mezi institucemi pomocí příslušného postupu a dokumentů SED⁴¹ 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 č. 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 přenosný dokument A1 (osvědčení potvrzující použitelné právní předpisy⁴²). Jestliže příslušná instituce vydává pro informování osoby o použitelných právních předpisech přenosný dokument A1, může to učinit buď s prozatímní, nebo s konečnou platností. Jestliže instituce vydává přenosný dokument A1, aby uvedla, že určení je prozatímní, musí dotyčné osobě vydat nový přenosný dokument A1, jakmile se stalo určení konečným.

Instituce si může také zvolit ihned vydat konečný přenosný 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 přenosný dokument A1 ihned vzat zpět a nahrazen přenosným 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 přenosných dokumentů⁴³.

Osoba, která je obvykle 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 č. 987/2009, jakmile je instituce členského státu bydliště uvědomena o situaci této osoby.

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

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

⁴¹ SED = strukturovaný elektronický dokument. Viz článek 4 nařízení č. 987/2009.

⁴² Viz čl. 19 odst. 2 nařízení č. 987/2009.

⁴³ Viz <http://ec.europa.eu/social/>



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.

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

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

Osobou, která „obvykle 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 č. 883/2004⁴⁴ 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 č. 883/2004 s ustanoveními týkajícími se osoby, která vykonává podobnou činnost ve dvou nebo více členských státech. V prvním případě osoba vykonává činnost v jiném členském státě jednorázově po určenou dobu. V druhém případě jsou činnosti v různých členských státech běžnou součástí toho, jak osoba samostatně výdělečně činná provozuje svou činnost.

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:

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

⁴⁴ Čl. 14 odst. 5b nařízení č. 987/2009 stanoví, že k okrajovým činnostem se pro účely určení použitelných právních předpisů u všech situací, na něž se vztahuje článek 13 nařízení (ES) č. 883/2004, nepřihlíží.



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 bodě 8 výše. Osoba samostatně výdělečně činná by se měla vlastním jménem obrátit na instituci v členském státě bydliště.

13. Jaká kritéria se použijí při určování, 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 fixních a stálých prostor, ze kterých dotyčná osoba vykonává své činnosti,
- obvyklé povahy a trvání vykonávaných činností,
- počtu poskytnutých služeb a
- záměru dotyčné osoby, který vyplyne ze všech okolností.

Kromě výše uvedených kritérií musí být při určení členského státu, jehož právní předpisy budou použitelné, zohledněna také 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.



Příklad:

Paní XY je samostatně výdělečně činná. 60 % svých činností vykonává v Rakousku a pracuje také jako osoba samostatně výdělečně činná na Slovensku, a to 40 % své pracovní doby. Paní XY má bydliště v Rakousku. Použitelné jsou rakouské právní předpisy, protože vykonává podstatnou část svých činností v členském státě bydliště.

Pan Z 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 Z má v úmyslu vybudovat vlastní podnik v Nizozemsku a v současnosti zde pořizuje stálé prostory. Ačkoli pan Z nevykonává podstatnou část své činnosti v Nizozemsku, jeho záměrem je mít Nizozemsko jako střed zájmu své činnosti, jak dokládají okolnosti včetně jeho budoucích plánů. Pan Z podléhá nizozemským právním předpisům.

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

Osoba, která obvykle 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 č. 883/2004, popsaná v bodě 1 k určení, který členský stát je příslušný pro činnost vykonávanou jako zaměstnání.



Část III: Určení bydliště

1. Ve kterých případech má význam „bydliště“ osoby podle nařízení č. 883/2004?

Kolizní pravidla týkající se použitelných právních předpisů, která jsou obsažena v nařízení (ES) č. 883/2004, jsou založena především na zásadě *lex loci laboris*. To znamená, že osoby zaměstnané nebo osoby samostatně výdělečně činné v určitém členském státě zpravidla podléhají v první řadě právním předpisům státu, v němž je skutečně vykonávána výdělečná činnost (čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení č. 883/2004).

Právní předpisy státu bydliště, tj. *lex domicilii*, se však použijí v případě, že

- dotyčná osoba nevykonává výdělečnou činnost (např. důchodci, děti, studenti) podle čl. 11 odst. 3 písm. e) nařízení č. 883/2004 nebo
- dotyčná osoba vykonává výdělečnou činnost ve dvou či více členských státech, nebo má zaměstnanec několik zaměstnavatelů (článek 13 nařízení (ES) č. 883/2004)⁴⁵.

„Bydliště“ hraje důležitou úlohu jako kolizní pravidlo rovněž v případě možného souběhu dávek:

- článek 17: nárok na věcné dávky v nemoci v případě bydliště v jiném členském státě než v příslušném členském státě;
- článek 23: nárok na věcné dávky v nemoci u důchodců;
- článek 58: přiznání doplatku;
- článek 65: nárok na dávky v nezaměstnanosti v případě nezaměstnaných osob, které měly bydliště v jiném než příslušném členském státě;
- článek 67: nárok na rodinné dávky u rodinných příslušníků, kteří bydlí v jiném členském státě;
- článek 68: pravidla přednosti v případě souběhu nároku na rodinné dávky;
- článek 70: zvláštní nepříspěvkové peněžité dávky.

2. Jak je vymezen pojem „bydliště“?

V čl. 1 písm. j) a k) nařízení č. 883/2004 se rozlišuje mezi „bydlištěm“ a „pobytem“. Bydliště je vymezeno jako *obvyklé* bydliště, zatímco pobytem se rozumí *dočasné* bydliště.

Soudní dvůr rozhodl, že členským státem „bydliště“ v tomto smyslu je „stát, v němž mají dotyčné osoby obvyklé bydliště a v němž se nachází obvyklý střed jejich zájmu“. Soudní dvůr dodal, že „v této souvislosti je třeba zohlednit zejména rodinnou situaci zaměstnané osoby; důvody, které vedly k jejímu přestěhování; délku a nepřetržitost

⁴⁵ Nejsou-li podle zmíněného článku rozhodující jiné prvky.



jejího pobytu; skutečnost (pokud tomu tak skutečně je), že má stabilní zaměstnání, a její záměry tak, jak vyplývají z celkového posouzení všech okolností⁴⁶.

Obvyklý střed zájmu musí být stanoven na základě skutečností s přihlédnutím ke všem okolnostem, které naznačují skutečnou volbu určité země ze strany dotyčné osoby jako jejího státu bydliště⁴⁷.

Toto chápání pojmu „bydliště“ má „celounijní význam“⁴⁸, tj. pro účely uplatňování nařízení č. 883/2004 a nařízení č. 987/2009 se používá *per definitionem* stejným způsobem u všech dávek⁴⁹. To znamená, že pokud tato dvě nařízení odkazují na pojem „bydliště“, vztahuje se tato evropská definice zejména na všechna ustanovení nařízení, která mají řešit možnou kolizi právních předpisů.

Jelikož však tato dvě nařízení neharmonizují, nýbrž pouze koordinují systémy sociálního zabezpečení členských států, mohou členské státy v zásadě stanovit (ve svých vnitrostátních právních předpisech) dodatečné podmínky pro nárok na určitou dávku nebo na pojištění v rámci určitého systému sociálního zabezpečení, jsou-li tato kritéria slučitelná s právem Evropské unie, a zejména se základní zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace migrujících osob. Pokud tyto dodatečné podmínky souvisejí s minimální dobou bydlení, článek 6 nařízení č. 883/2004 vyžaduje, aby se v nezbytném rozsahu přihlíželo k dobám získaným v jiném členském státě.

Dodatečné podmínky mohou vyplývat rovněž ze skutečnosti, že vnitrostátní právní předpisy vyžadují „bydliště“ v členském státě v souladu s vnitrostátní definicí „bydliště“. Tato vnitrostátní definice může vyžadovat méně kritérií, odlišná kritéria či dodatečná kritéria, pokud jde například o nárok na dávku, která musí být rovněž v souladu s právem EU⁵⁰.

Pojem „pobyt“⁵¹ se vyznačuje svou dočasnou povahou a záměrem osoby vrátit se do svého místa bydliště, jakmile bylo dosaženo účelu pobytu v jiné zemi. „Pobyt“ proto vyžaduje fyzickou přítomnost dotyčné osoby mimo místo jejího obvyklého bydliště.

Jelikož jsou pravidla týkající se použitelných právních předpisů založena na zásadě, že osoby, na které se vztahuje oblast působnosti nařízení, podléhají právním předpisům pouze jediného členského státu⁵², lze z této zásady odvodit, že každá takováto osoba může mít pouze jedno místo bydliště ve smyslu nařízení⁵³.

Lze rovněž vyvodit, že každá takováto osoba musí mít místo bydliště, jelikož v opačném případě by mohla vzniknout negativní kolize, pokud jde o použitelné právní předpisy, čemuž chtějí nařízení zabránit.

⁴⁶ Věc C-90/97 *Swaddling*, Sb. rozh. 1999, s. I-1075, bod 29.

⁴⁷ Věc C-76/76 *Di Paolo*, Sb. rozh. 1977, s. 315, body 17 až 20 a věc C-102/91 *Knoch*, Sb. rozh. 1992, s. I-4341, body 21 a 23.

⁴⁸ Věc C-90/97 *Swaddling*, Sb. rozh. 1999, s. I-1075, bod 28.

⁴⁹ Pro účely uplatňování nařízení č. 1408/71 a č. 574/72 je koncepce pojmu „bydliště“ stejná.

⁵⁰ Pokud jde o zavedení kritéria týkajícího se práva pobytu, odkazuje se na věc C-140/12 *Brey*, dosud nezveřejněno, a další judikaturu Soudního dvora týkající se této záležitosti.

⁵¹ Nebo jakákoli forma přítomnosti v členském státě, která nepředstavuje obvyklé bydliště.

⁵² Čl. 11 odst. 1 nařízení č. 883/2004.

⁵³ Věc C-589/10 *Wencel*, dosud nezveřejněno, body 43 až 51.



Není proto nutné mít místo bydliště v územní oblasti působnosti nařízení; tj. bydliště se může nacházet rovněž ve třetí zemi (např. v případě obchodního zástupce či jiného často cestujícího pracovníka, který má trvalé bydliště ve třetí zemi a služebně cestuje do různých členských států, v době mezi těmito služebními cestami se však vrací do své domovské země⁵⁴).

3. Kritéria pro určení místa bydliště

S použitím kritérií pro určení místa bydliště ve smyslu čl. 1 písm. j) nařízení č. 883/2004, která určil Soudní dvůr, stanovil zákonodárce v článku 11 nařízení č. 987/2009 pravidlo, které má umožnit určení místa bydliště osoby, „pokud existují rozdílná stanoviska institucí dvou nebo více členských států“. Cílem tohoto nového článku je poskytnout nástroj, který zajišťuje, aby ve výjimečném případě, kdy se dvě instituce nemohou dohodnout na místě bydliště, vždy existoval jeden členský stát, který lze určit jako stát bydliště.

Za účelem určení **středu zájmu** dotyčné osoby musí tyto instituce podle čl. 11 odst. 1 nařízení (ES) č. 987/2009 společně provést „celkové posouzení“ veškerých dostupných informací o relevantních skutečnostech, které mohou zahrnovat řadu kritérií.

Kritéria pro určení bydliště nejsou jednoznačně vyčerpávající („zejména“ ve znění rozsudku Soudního dvora ve věci *Swaddling* a „mohou zahrnovat“, jak je uvedeno v článku 11 nařízení č. 987/2009) a použijí se pokaždé, je-li nutné určit místo bydliště určité osoby:

- rodinná situace (rodinný stav a rodinné vazby);
- délka a nepřetržitost přítomnosti na území dotčeného členského státu⁵⁵;
- situace s ohledem na zaměstnání (povaha a konkrétní znaky všech vykonávaných činností, zejména místo, kde se činnost obvykle vykonává, stabilita činnosti a doba platnosti každé pracovní smlouvy);
- vykonávání jakýchkoli nevýdělečných činností;
- v případě studentů zdroj jejich příjmu;
- situace týkající se bydlení, zejména nakolik je toto bydlení trvalé;
- členský stát, v němž je daná osoba považována za daňového rezidenta;
- důvody přestěhování;
- záměr, jak se jeví ze všech okolností.

Tato kritéria rozlišují mezi prvky, které souvisejí s objektivními znaky obvyklého bydliště, jako je délka a nepřetržitost přítomnosti na území určitého členského státu, a prvky vztahujícími se na situaci dotyčné osoby. Všechny tyto prvky představují čistě faktická kritéria, tj. musí být posouzeny bez ohledu na jejich zákonnost (např. povaha a konkrétní znaky výdělečné činnosti jsou důležité i v případě nelegálního zaměstnávání).

Záměr dotyčné osoby musí být posouzen na základě toho, „jak se jeví ze všech okolností“. To znamená, že musí být doložen věcnými důkazy, tj. lze jej vzít v úvahu

⁵⁴ Věc C-13/73 *Hakenberg*, Sb. rozh. 1973, s. 935, body 29 až 32.

⁵⁵ Nelze však vyžadovat určitou minimální dobu bydlení, věc C-90/97 *Swaddling*, Sb. rozh. 1999, s. I-1075, bod 30.



pouze tehdy, je-li doložen objektivními skutečnostmi a okolnostmi. Nepostačuje pouhé prohlášení, že dotyčná osoba zvažuje nebo chce mít bydliště na určitém místě.

Jestliže se použije článek 11 nařízení č. 987/2009, tj. v případě rozdílných stanovisek institucí dvou nebo více členských států, pokud jde o určení bydliště osoby, čl. 11 odst. 2 nařízení č. 987/2009 stanoví, že rozhodující skutečností je záměr dotyčné osoby, tj. pokud různá kritéria založená na příslušných skutečnostech nevedou k jednoznačnému řešení.

Osoba, která se přestěhuje do jiné země, aniž by udržovala významné vazby se zemí původu, již nemůže být považována za osobu, která má „bydliště“ v této zemi, a to ani v případě, má-li v úmyslu se do této země vrátit. To platí například v případě, kdy migrující osoba nezanechá v zemi původu rodinné příslušníky, dům nebo pronajatý byt či adresu, na niž ji lze kontaktovat.

Výše uvedené prvky nebo kritéria pro určení bydliště nejsou vyčerpávající. Použijí se pouze „podle okolností“, tj. ne všech případech lze použít všechna kritéria. Jsou odvozeny z příslušné judikatury Soudního dvora a čl. 11 odst. 1 nařízení č. 987/2009, důležitá však mohou být i jiná kritéria.

Instituce často jednoduše předpokládají, že místo bydliště je totožné s místem, o němž dotyčná osoba prohlásila, že se jedná o adresu jejího bydliště. Ačkoli registraci lze považovat za náznak záměru osoby, není v žádném případě rozhodující a nelze ji použít jako předpoklad pro uznání, že osoba má bydliště v daném místě.

Jednotlivá kritéria určená Soudním dvorem a obsažená v čl. 11 odst. 1 nařízení č. 987/2009 nemají vždy stejnou váhu nebo význam, na druhou stranu však není stanovena ani jejich hierarchie. Neexistuje žádné rychle a snadno použitelné kritérium, které lze považovat za rozhodující, nýbrž každé jednotlivé kritérium musí být vyhodnoceno podle svých individuálních znaků v rámci celkového posouzení všech příslušných skutečností a okolností.

4. Některé příklady, kdy může být určení místa bydliště obtížné

Místo bydliště určité osoby může být obzvláště obtížné určit ve dvou situacích:

- a) v případě vysoce mobilních osob, které se často stěhují z jednoho členského státu do druhého nebo které žijí současně ve dvou či více různých členských státech (= pozitivní kolize mezi více než jedním možným místem bydliště)
a
- b) v případě osob, které žijí v poměrně nestabilních podmínkách, jako je provizorní ubytování, nemocnice, studentské koleje nebo vězení, jež tato osoba může považovat pouze za dočasnou situaci, nemá však obvyklé bydliště ani trvalou adresu jinde (negativní kolize v případě, že neexistuje žádné zjevné obvyklé bydliště).



Níže uvedené **příklady** mají poskytnout pouze určité vodítko a bližší objasnění v některých zjednodušených situacích. Nezprošťují dotyčnou instituci povinnosti posoudit každý jednotlivý případ na základě jeho zvláštních znaků a okolností.

Příklady mají upozornit na zvláštní znaky, jež mohou být společné mnoha případům, ačkoli většina skutečných případů zahrnuje více než jen jeden zvláštní znak, a ukázat, jak by měly být tyto zvláštní znaky posouzeny s ohledem na bydliště. Příklady však nehodnotí ani nevyvozují žádný závěr, pokud jde o zemi, jejíž právní předpisy jsou použitelné v konkrétní situaci nebo která by měla být příslušná pro dávky.

Příklady uvádějí odůvodnění, jež může vést ke konkrétnímu řešení na základě dostupných informací, nevylučují však, že celkové hodnocení veškerých příslušných skutečností a okolností může na základě dodatečných či jiných aspektů případu vést k jinému výsledku. Je rovněž důležité uvést, že příklady popisují situaci v určitém okamžiku a že se posouzení bydliště může lišit, trvá-li situace delší dobu nebo jestliže se v průběhu času jinak změní okolnosti.

4.1. Příhraniční pracovníci

Pan A je belgický občan, který žije se svou ženou a dvěma dětmi v Belgii. Pracuje ve Francii, kde si pronajal byt. Obvykle se vrací každý víkend ke své rodině.

Posouzení

Pan A tráví většinu času ve Francii. Francie je rovněž místo, kde má stálé zaměstnání a kde obvykle vykonává výdělečnou činnost. Na druhé straně ze situace týkající se bydlení a rodinné situace jednoznačně vyplývá, že střed jeho zájmu je i nadále v Belgii. Udržuje úzké vztahy se svou rodinou a domovem své rodiny, kam se pravidelně vrací o víkendech. To prokazuje, že zamýšlí pobývat ve Francii pouze dočasně a pouze do té doby, dokud to bude nezbytné kvůli jeho práci.

Závěr

Pan A zamýšlí pobývat ve Francii pouze dočasně, a jelikož během této doby udržuje silné vazby se svou rodinou v Belgii, hlavní střed zájmu, a tudíž jeho obvyklé bydliště je i nadále v Belgii. Pan A je typickým příhraničním pracovníkem ve smyslu čl. 1 písm. f) nařízení č. 883/2004⁵⁶.

4.2. Sezónní pracovníci

Pan B je polský student, který od Vánoc do dubna pracuje jako číšník v hotelu v rakouském lyžařském středisku. V této době přespává v malé místnosti v hotelu, v němž je zaměstnán. Poté se vrátí do Polska do domu svých rodičů.

Posouzení

Na rozdíl od předchozího příkladu se pan B nevrací během sezónního zaměstnání pravidelně do své domovské země. Situace týkající se bydlení v Rakousku však jednoznačně naznačuje, že jeho záměrem není žít zde trvale. Pobývá v Rakousku pouze kvůli své práci. Nemá stálé zaměstnání, nýbrž pouze pracovní smlouvu na dobu určitou. Rovněž jeho záměr vrátit se do domovské země po skončení zaměstnání,

⁵⁶ Věc 76/76, *Di Paolo*, Sb. rozh. 1977, s. 315, body 17 až 20.



který dokládají skutkové okolnosti týkající se bydlení a pracovních podmínek, naznačuje, že jeho obvyklé bydliště je i nadále v Polsku.

Závěr

Stejně jako většina sezónních pracovníků pobývá i pan B v zemi zaměstnání pouze dočasně, a v době sezónního zaměstnání je proto jeho bydliště i nadále v zemi původu.

4.3. Vyslání pracovníci (A)

Pan C žije se svou rodinou ve Francii. Jeho zaměstnavatel ho na dva roky vyšle do Belgie. O dovolené se vrací do Francie, aby navštívil svou rodinu. V souladu s daňovou dohodou mezi Francií a Belgií platí francouzskou daň z příjmu za prvních šest měsíců ve Francii a poté v Belgii. Po skončení zaměstnání v Belgii se hodlá vrátit do domova své rodiny ve Francii.

Posouzení

Vyslání je časově omezeno, a je proto svou povahou dočasné. Rovněž skutečnost, že rodina pana C během doby vyslání nadále bydlí ve Francii, naznačuje, že během doby vyslání je jeho obvyklé bydliště i nadále v zemi původu.

To nemění skutečnost, že daňové dohody obvykle stanoví, že daně jsou v zemi původu odváděny pouze během prvních šesti měsíců doby vyslání a poté jsou hrazeny v zemi zaměstnání.

Závěr

Pan C má i během doby vyslání své bydliště i nadále v zemi původu (Francie).

4.4. Vyslání pracovníci (B)

Pan D žije se svou rodinou ve Francii. Jeho zaměstnavatel ho na dva roky vyšle do Belgie. Svůj dům ve Francii pronajme jiné rodině a společně se svou rodinou se přestěhuje do nového místa výkonu zaměstnání v Belgii.

Posouzení

Na rozdíl od předchozího příkladu se pan D během doby vyslání přestěhuje se svou rodinou do nové země zaměstnání. Jelikož svůj dům ve Francii pronajal jiné rodině, nebude se sem pravidelně vracet.

Závěr

Rodinná situace pana D i jeho situace týkající se zaměstnání naznačuje, že střed svého zájmu přesunul do Belgie, a během doby vyslání zde má tudíž své bydliště.

4.5. Studenti (A)

Pan E je student. Jeho rodiče žijí v Belgii, studuje však v Paříži, kde si pronajal malý byt. Studium financují jeho rodiče. K rodičům se vrací každý víkend.

Posouzení

Studium pana E představuje nevýdělečnou činnost, což je jeden z prvků uvedených v čl. 11 odst. 1 nařízení č. 987/2009. Jeho studium na druhou stranu financují jeho



rodiče, na nichž je dosud závislý. V případě studentů byl v čl. 11 odst. 1 nařízení č. 987/2009 zařazen i zdroj jejich příjmu jako zvláštní kritérium, k němuž je třeba přihlídnout.

Závěr

Skutečnost, že se pan E každý víkend pravidelně vrací do domu svých rodičů a že jej jeho rodiče dosud živí a rovněž financují jeho studium, představuje jasný důkaz, že místo jeho obvyklého bydliště je v Belgii, kde žijí jeho rodiče.

4.6. Studenti (B)

Pan F je student. Jeho rodiče žijí v Belgii, řádně však studuje ve Francii, kde si pronajal malý byt. Má nárok na francouzské stipendium, které pokrývá veškeré jeho výdaje. Většinu víkendů tráví ve Francii se svými přáteli.

Posouzení

V této situaci hovoří většina prvků uvedených v čl. 11 odst. 1 nařízení č. 987/2009 (nevýdělečná činnost, zdroj příjmu, situace týkající se bydlení) ve prospěch předpokladu, že pan F přesunul střed svého zájmu do Francie.

Závěr

Jelikož si pan F vydělává na živobytí ve Francii a žije zde nezávisle, lze mít za to, že zde má bydliště.

4.7. Důchodci (A)

Pan G je německý důchodce. V Německu vlastní dům se zahradou. Většinu dovolené tráví se svou ženou ve Španělsku. Po odchodu do důchodu si koupil malý byt ve španělském letovisku, kde trávili většinu dovolené. Nyní žijí půl roku v bytě ve Španělsku a druhou polovinu roku ve svém domě v Německu.

Posouzení

V této situaci nedává jednoznačnou odpověď délka a nepřetržitost přítomnosti v Německu či ve Španělsku ani rodinná situace. Bylo by možné předpokládat, že své bydliště co šest měsíců změní, takovéto domněnce dvou střídavých míst bydliště během roku by se však mělo zamezit.

Skutečnost, že pan G a jeho žena vlastní dům v Německu a ve Španělsku mají pouze malý byt, jsou německými státními příslušníky, většinu svého aktivního života strávili v Německu a pobírají (pouze) německý důchod, hovoří pro domněnku, že udržují nejužší vazby, tj. střed svých osobních, sociálních a ekonomických zájmů v Německu, a to i v době, kterou tráví ve Španělsku.

Závěr

Pan G a jeho žena mají i nadále bydliště v Německu, a to i v době, kdy žijí ve Španělsku.



4.8. Důchodci (B)

Pan H, státní příslušník Spojeného království, se v důchodu rozhodne přestěhovat se společně se svou ženou do Portugalska. Koupí v Portugalsku dům, ponechá si však svůj dům ve Spojeném království, který nyní obývá rodina jeho dcery. Svůj nový dům v Portugalsku však nepovažují za své „bydliště“ a předpokládají, že mají bydliště stále ve Spojeném království.

Posouzení

Na rozdíl od předchozího případu tráví pan H a jeho žena v Portugalsku většinu času. Stále vlastní dům ve Spojeném království, ten však obývají rodiny jejich dětí. Stále udržují určité kulturní a ekonomické vazby se Spojeným královstvím, kde vyrostli, kde strávili většinu svého aktivního života a kde pobírají důchod, převažuje však skutečnost, že ve skutečnosti svůj domov přesunuli zcela do Portugalska.

Závěr

Navzdory jejich prohlášení o záměru je nutno mít za to, že pan H a jeho žena mají bydliště v Portugalsku.

4.9. Neaktivní, vysoce mobilní osoby (A)

Pan I je svobodný a nezaměstnaný. Za účelem hledání zaměstnání opustí dům své rodiny a přestěhuje se do jiného členského státu, kde nemá registrovanou adresu ani stálé zaměstnání a přespává v bytě známého. Zkouší se živit hudbou a vybíráním peněz na ulici.

Posouzení

Pan I nemá úzké sociální a ekonomické vazby s členským státem, v němž nyní žije. V této zemi nemá ani trvalý domov a adresu. Lze proto předpokládat, že má i nadále bydliště v místě, kde žije jeho rodina, což je v jeho situaci nejstabilnější prvek.

Závěr

Během svého pobytu v jiném členském státě má pan I bydliště i nadále v zemi původu.

4.10. Neaktivní, vysoce mobilní osoby (B)

Pan J je svobodný a nezaměstnaný. Za účelem hledání zaměstnání ukončí nájemní smlouvu na byt v zemi původu a přestěhuje se do jiného členského státu, přičemž si sebou vezme všechny své osobní věci. Ve své zemi původu nemá adresu a prohlásí, že nemá v úmyslu se sem vrátit.

Posouzení

Pan J nemá žádné úzké sociální a ekonomické vazby s členským státem, v němž nyní žije. V této zemi nemá ani trvalý domov a adresu. Zcela však přerušil také vazby se zemí původu a nemá obvyklé bydliště ani v této zemi. Prohlášení o záměru je proto doloženo skutkovými okolnostmi.

Závěr



Ačkoli pan J může považovat svůj současný pobyt v nájemním domě svého známého pouze za „dočasné řešení“, je nutno toto místo považovat za jeho obvyklé bydliště ve smyslu čl. 1 písm. j) nařízení č. 883/2004, jelikož s jiným místem nemá žádný vztah nebo úzkou vazbu, a nelze proto mít za to, že má bydliště jinde.



Část IV: Přechodná ustanovení

1. Jsou zavedeny nějaké zvláštní úpravy, pokud již bylo rozhodnuto o použitelných právních předpisech podle nařízení č. 1408/71, nebo podle nařízení č. 883/2004 do dne 28. června 2012?

Ustanovení čl. 87 odst. 8 a článku 87a nařízení č. 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 č. 1408/71 nebo v souladu s nařízením č. 883/2004, jak se uplatňovalo do dne 28. června 2012, bude i nadále platit předchozí rozhodnutí za předpokladu, že příslušná situace zůstává nezměněna.

První podmínkou pro použití čl. 87 odst. 8 a článku 87a je to, že by osoba v důsledku vstupu nařízení č. 883/2004 nebo nařízení č. 465/2012 v platnost podléhala právním předpisům jiného než již určeného členského státu v souladu s hlavou II nařízení č. 1408/71⁵⁷ nebo v souladu s hlavou II nařízení č. 883/2004 před 28. červnem 2012.

Druhou podmínkou čl. 87 odst. 8 a článku 87a 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 č. 1408/71 nebo předchozího znění nařízení č. 883/2004 a použitelnými právními předpisy podle pozměněných pravidel nařízení č. 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 č. 1408/71 má určená instituce příslušného členského státu vydat dotyčné osobě osvědčení, ve kterém se uvádí, že tato osoba podléhá jeho právním předpisům (článek 12a nařízení č. 574/72⁵⁸). Podle nařízení č. 883/2004 musí určená instituce příslušného členského státu také dotyčnou osobu informovat a na požádání poskytnout osvědčení o použitelných právních předpisech (čl. 16 odst. 5 a čl. 19 odst. 2 nařízení č. 987/2009). Vzhledem k tomu, že příslušný členský stát naposledy určený podle nařízení č. 1408/71 nebo nařízení č. 883/2004, který vydal osvědčení o použitelných právních předpisech, je nejlépe vybaven, aby zkontroloval, zda situace zůstává nezměněna po vstupu v platnost nařízení č. 883/2004 nebo jeho následných změn, **bylo dohodnuto, že:**

⁵⁷ Správní komise se dohodla, že čl. 87 odst. 8 nařízení č. 883/2004 bude použitelný také pro lodníky na Rýně, jejichž použitelné právní předpisy byly dříve určovány podle čl. 7 odst. 2 nařízení č. 1408/71.

⁵⁸ Nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství, Úř. věst. L 74, 27.3.1972, s. 1.



- Pokud je to nezbytné, příslušný členský stát naposledy určený podle nařízení č. 1408/71 nebo nařízení č. 883/2004, který vydal osvědčení o použitelných právních předpisech (formulář E101, přenosný dokument A1), zhodnotí, zda příslušná situace zůstává nezměněna, a poskytne nové osvědčení o použitelných právních předpisech, jestliže situace zůstala nezměněna (přenosný dokument A1).

Změna příslušné situace se vztahuje na skutečnou situaci dotyčné osoby nebo jejího zaměstnavatele, která byla rozhodující pro poslední určení použitelných právních předpisů podle nařízení č. 1408/71 nebo předchozího znění hlavy II nařízení č. 883/2004. **Proto:**

- Změna „příslušné situace“, jak je zmíněna v čl. 87 odst. 8 a článku 87a nařízení č. 883/2004, znamená, že po vstupu nařízení č. 883/2004 nebo jeho následných změn v platnost se změnila skutečná situace, která je důležitá pro určení použitelných právních předpisů podle předchozích pravidel hlavy II nařízení č. 1408/71 nebo nařízení č. 883/2004 a že tato změna vedla k tomu, že by dotyčná osoba podléhala právním předpisům jiného členského státu než naposledy určeného podle hlavy II nařízení č. 1408/71 nebo nařízení č. 883/2004.
- Změnou příslušné situace je vždy 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 osvědčení o použitelných právních předpisech (formulář E101, přenosný dokument A1) se nepovažuje za změnu „příslušné situace“.
- Osoba, která si přeje podléhat právním předpisům členského státu, které by byly použitelné podle nařízení č. 883/2004 v pozměněném znění, by měla podat žádost v souladu s čl. 87 odst. 8 nebo článkem 87a tohoto nařízení určené instituci v tomto členském státě nebo určené instituci členského státu bydliště, jestliže vykonává činnost ve dvou nebo více členských státech.

Příklad 1:

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



Příklad 2:

Pilot má bydliště v Německu a od roku 2009 je zaměstnáván leteckou společností, která má sídlo v Irsku. Jeho mateřským letištěm je Lucemburk. Podle nařízení č. 1408/71 nebyl v Německu v zásadě zaměstnán, a proto bylo příslušným členským státem Irsko. Po 1. květnu 2010 však vykonával podstatnou část pracovní činnosti v Německu ve smyslu nařízení č. 883/2004. V důsledku použití čl. 87 odst. 8 nařízení č. 883/2004 by se na pilota mohly nadále vztahovat právní předpisy, které byly naposledy určeny podle hlavy II nařízení č. 1408/71 (Irsko). V důsledku článku 87a nařízení č. 883/2004 se na něj mohou irské právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení vztahovat až do dne 27. června 2022⁵⁹, pokud se jeho příslušná situace nezmění, ačkoli se jeho mateřské letiště nachází v Lucemburku.

Nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009 platí s ohledem na Švýcarsko ode dne 1. dubna 2012 a s ohledem na Island, Lichtenštejnsko a Norsko ode dne 1. června 2012. Jelikož přechodné období představuje ochrannou doložku a zamezuje změnám použitelných právních předpisů ke dni přechodu na nová pravidla týkající se použitelných právních předpisů, bude se po celé desetileté období používat analogicky článek 87. To znamená, že desetileté přechodné období skončí s ohledem na Švýcarsko dne 31. března 2022 a s ohledem na Island, Lichtenštejnsko a Norsko dne 31. května 2022.

Změny zavedené nařízením č. 465/2012, například zavedení pojmu „mateřské letiště“ jako rozhodujícího prvku pro určení použitelných právních předpisů u členů letové posádky a posádky palubních průvodčích, se od 2. února 2013 vztahují na Island, Lichtenštejnsko a Norsko.

V případě státních příslušníků třetích zemí vstoupilo dne 1. ledna 2011 v platnost nařízení č. 1231/2010, v jehož důsledku skončí přechodné období stanovené v čl. 87 odst. 8 nařízení č. 883/2004 dne 31. prosince 2020 a období stanovené v článku 87a dne 27. června 2022.

2. Od jakého data budou platit použitelné právní předpisy, jestliže osoba podléhající přechodným ustanovením požaduje, aby byla posouzena podle nových pravidel nařízení č. 883/2004?

Jak již bylo uvedeno, osoba, jíž byly určeny použitelné právní předpisy podle nařízení č. 1408/71 nebo do 28. června 2012 v souladu s nařízením č. 883/2004, může požádat, aby podléhala právním předpisům, které jsou použitelné podle pozměněného znění nařízení č. 883/2004. Co se týká přechodu mezi nařízením č. 1408/71 a nařízením č. 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. od 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.

⁵⁹ Deset let ode dne vstupu nařízení č. 465/2012 v platnost.



Co se týká přechodu mezi nařízením č. 883/2004 a pozměňujícím nařízením č. 465/2012, má se za to, že žádosti podané do dne 29. září 2012 nabyly účinku dne 28. června 2012. Žádosti podané po dni 29. září 2012 nabývají účinku k prvnímu dni měsíce následujícího po jejich podání.

