

Praktická príručka

# O uplatniteľných právnych predpisoch

v Európskej únii (EÚ),  
Európskom hospodárskom priestore (EHP)  
a vo Švajčiarsku



#### Vyhlásenie:

Túto praktickú príručku vypracovala a schválila Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia.

Má byť pomocným nástrojom pre inštitúcie, zamestnávateľov a občanov pri rozhodovaní o tom, ktoré vnútroštátne predpisy sú uplatniteľné za daných okolností. Neodráža oficiálne stanovisko Európskej komisie.

Správnu komisiu tvoria zástupcovia členských štátov. Nórsko, Island, Lichtenštajnsko a Švajčiarsko sa podieľajú ako pozorovatelia. Správna komisia je zodpovedná za vybavovanie administratívnych záležitostí, otázok výkladu vyplývajúcich z ustanovení predpisov o koordinácii sociálneho zabezpečenia a za podporu a rozvoj spolupráce medzi krajinami EÚ.

Na jej zasadnutiach sa zúčastňuje aj Európska komisia a zabezpečuje pre ňu sekretariát.



## Obsah

### ÚVOD

1. Prečo je potrebná táto príručka?	5
2. Pravidlá v skratke	5
ČASŤ I: VYSIELANIE PRACOVNÍKOV	7
1. Ktorý systém sociálneho zabezpečenia sa vzťahuje na zamestnancov dočasne vyslaných do iného členského štátu?	7
2. Ako je definované vysielanie pracovníkov v osobitných právnych predpisoch Spoločenstva?	7
3. Aké kritériá platia na určenie, či zamestnávateľ obvykle vykonáva svoju činnosť vo „vysielajúcom“ štáte?	8
4. Kedy možno hovoriť o priamom vzťahu medzi vysielajúcim podnikom a vyslaným pracovníkom?	9
5. A čo pracovníci prijatí v jednom členskom štáte na účely vyslania do iného členského štátu?	11
6. Čo v prípade, ak je pracovník vyslaný pracovať v niekoľkých podnikoch?	12
7. Existujú situácie, kedy je absolútne nemožné uplatniť ustanovenia o vysielaní pracovníkov?	12
8. A čo samostatne zárobkovo činné osoby dočasne pracujúce v inom členskom štáte?	14
9. Aké kritériá platia na určenie, či osoba obvykle pracuje ako samostatne zárobkovo činná osoba vo vysielajúcom štáte?	14
10. Čo sa rozumie pod pojmom „podobná“ činnosť?	15
11. Aké postupy sa musia dodržať v prípade vyslania pracovníka?	16
12. Dohody o výnimkách z právnych predpisov upravujúcich vysielanie pracovníkov	16
13. Kedy môže po skončení jedného vyslania osoba požiadať o ďalšie vyslanie?	17
14. Aká je situácia v súvislosti s vyslaniami, ktoré už boli povolené a začali sa vykonávať podľa nariadenia č. 1408/71? Počítajú sa tieto obdobia do 24-mesačného obdobia povoleného podľa nariadenia č. 883/2004?	18
15. Pozastavenie alebo prerušenie obdobia vyslania	19
16. Oznámenie zmien, ku ktorým dôjde počas obdobia vyslania	19



17. Poskytovanie informácií a monitorovanie dodržiavania súladu s pravidlami	20
ČASŤ II: VYKONÁVANIE ČINNOSTI V DVOCH ALEBO VIACERÝCH ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH	21
1. Ktorý systém sociálneho zabezpečenia sa vzťahuje na osoby zvyčajne pracujúce v dvoch alebo viacerých členských štátoch?	21
2. Kedy možno hovoriť o osobe zvyčajne vykonávajúcej činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch?	24
3. Ako sa vymedzuje pojem podstatná činnosť?	28
4. Podstatná činnosť a pracovníci v medzinárodnej doprave	29
4a. Ako určiť uplatniteľné právne predpisy pre členov letových posádok a palubných sprievodcov po 28. júni 2012?	31
5. Za aké obdobie je potrebné posudzovať podstatnú činnosť?	34
6. Čo sa stane, ak sa zmenia rozpisy služieb alebo pracovné plány?	34
7. Ako určiť registrované sídlo alebo miesto podnikania?	35
8. Akými postupmi sa musí osoba riadiť v prípade, že pracuje v dvoch alebo viacerých členských štátoch?	37
9. Čo sa vzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú zvyčajne samostatne zárobkovo činné v dvoch alebo viacerých členských štátoch?	38
10. Kedy možno hovoriť o osobe zvyčajne vykonávajúcej samostatne zárobkovú činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch?	38
11. Ako sa vymedzuje pojem podstatná časť činností samostatne zárobkovo činnnej osoby?	39
12. Aké postupy musí samostatne zárobkovo činná osoba dodržať v prípade, ak pracuje v dvoch alebo viacerých členských štátoch?	39
13. Aké kritériá sa uplatňujú pri určovaní miesta, kde sa nachádza centrum záujmu činností?	40
14. Ako je to s osobou, ktorá je zamestnancom aj samostatne zárobkovo činnou osobou v rôznych členských štátoch?	40
ČASŤ III: URČENIE BYDLISKA	41
1. V akých prípadoch je potrebné zohľadniť „bydlisko“ osoby podľa nariadenia 883/2004?	41
2. Ako je vymedzený pojem „bydlisko“?	41
3. Kritériá určenia miesta bydliska	43
4. Niektoré príklady, kedy môže byť určenie miesta bydliska problematické	44



ČASŤ IV: PRECHODNÉ USTANOVENIA	50
1. Uplatňujú sa ďalšie osobitné ustanovenia v prípade, že je rozhodnuté o uplatniteľných právnych predpisoch podľa nariadenia č. 1408/71 alebo podľa nariadenia č. 883/2004 pred 28. júnom 2012?	50
2. Od akého dátumu sa uplatniteľné právne predpisy budú uplatňovať, ak osoba, na ktorú sa vzťahujú prechodné ustanovenia, požiadala o posúdenie podľa nariadenia č. 883/2004?	52



## Úvod

### 1. Prečo je potrebná táto príručka?

V článku 76 nariadenia č. 883/2004<sup>1</sup> sa vyžaduje, aby členské štáty<sup>2</sup> navzájom komunikovali a propagovali výmenu skúseností a najlepších administratívnych postupov na uľahčenie jednotného uplatňovania práva Spoločenstva. Táto zásada vychádza zo zásady efektívnej výmeny informácií medzi inštitúciami a povinnosti občanov a zamestnávateľov poskytovať presné a včasné informácie.

Cieľom tejto príručky je poskytnúť rozličným praktickým a administratívnym úrovniám, ktoré sa podieľajú na realizácii konkrétnych ustanovení Spoločenstva, platný pracovný nástroj, ktorý má pomôcť inštitúciami, zamestnávateľom a občanom v danej oblasti pri určovaní, právne predpisy ktorého členského štátu sa uplatňujú za daných okolností.

### 2. Pravidlá v skratke

Hlavnou zásadou je, že osoby, na ktoré sa vzťahujú nariadenia, podliehajú právnym predpisom len jedného členského štátu<sup>3</sup>. V prípade zamestnaných osôb a samostatne zárobkovo činných osôb sa obvykle uplatňujú právne predpisy členského štátu, v ktorom sa činnosť vykonáva. Táto zásada sa označuje ako *lex loci laboris*. Osoby poberajúce určité krátkodobé peňažné dávky na základe svojho zamestnania alebo ako samostatne zárobkovo činné osoby tiež podliehajú právnym predpisom členského štátu, v ktorom vykonávajú svoju činnosť. Všetky ostatné osoby podliehajú právnym predpisom členského štátu bydliska (*lex domicilii*).

Avšak v niektorých veľmi špecifických situáciách sú opodstatnené aj iné kritériá, ako je skutočné miesto zamestnania. Medzi takéto situácie patrí dočasné vysielanie pracovníkov do iného členského štátu, keď osoba pracuje v dvoch alebo viacerých členských štátoch, ako aj určité kategórie pracovníkov, ako sú štátni zamestnanci.

Určenie „bydliska“ je dôležité predovšetkým, pokiaľ ide o neaktívne osoby a v prípade vykonávania pracovnej činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

Pravidlá na určenie toho, právne predpisy ktorého členského štátu sa majú uplatniť, sú uvedené v článkoch 11 až 16 nariadenia č. 883/2004 a súvisiace vykonávacie ustanovenia sú uvedené v článkoch 14 až 21 nariadenia č. 987/2009<sup>4</sup> (ďalej len „nariadenia“). Tieto pravidlá interpretuje aj Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „správna komisia“) v rozhodnutí č. A2<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1, korigendum Ú. v. EÚ L 200, 7.6.2004, s. 1, zmenené nariadením (EÚ) č. 465/2012, Ú. v. EÚ L 149, 8.6.2012, s. 4 (ďalej len „nariadenie č. 883/2004“ a „nariadenie č. 465/2012“).

<sup>2</sup> V ďalšom texte sa výraz „členský štát“ vzťahuje aj na členské štáty EHP, EZVO a Švajčiarsko.

<sup>3</sup> Článok 11 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

<sup>4</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004, Ú. v. EÚ L 284, 30.10.2009, s. 1, zmenené nariadením (EÚ) č. 465/2012, Ú. v. EÚ L 149, 8.6.2012, s. 4 (ďalej len „nariadenie č. 987/2009“).

<sup>5</sup> Rozhodnutie č. A2 z 12. júna 2009 týkajúce sa výkladu článku 12 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právnych predpisoch vzťahujúcich sa na vyslaných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných



Táto príručka je rozdelená na štyri časti:

- Časť I sa zaoberá vysielaním pracovníkov.
- Časť II sa zaoberá vykonávaním činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch.
- Časť III sa zaoberá určením bydliska.
- Časť IV sa zaoberá prechodnými ustanoveniami.

---

pracovníkov dočasne pracujúcich mimo príslušného štátu, Ú. v. EÚ C 106, 24.4.2010, s. 5 (ďalej len „rozhodnutie A2 správnej komisie“).



## Časť I: Vysielanie pracovníkov

### 1. Ktorý systém sociálneho zabezpečenia sa vzťahuje na zamestnancov dočasne vyslaných do iného členského štátu?

Niekedy zamestnávateľ v jednom členskom štáte („vysielajúci štát“) bude chcieť vyslať zamestnanca, aby pracoval v inom členskom štáte („štát zamestnania“)<sup>6</sup>. Takíto zamestnanci sú známi ako *vyslaní pracovníci*.

Podľa pravidiel Spoločenstva pracovníci, ktorí sa pohybujú v rámci Európskej únie, podliehajú právnym predpisom o sociálnom zabezpečení len jedného štátu<sup>7</sup>. Podľa nariadení systém sociálneho zabezpečenia, ktorý sa uplatňuje na tých, ktorí sa z dôvodu práce pohybujú z jedného členského štátu do iného, je vo všeobecnosti, systém sociálneho zabezpečenia ustanovený právnymi predpismi členského štátu nového zamestnania.

S cieľom čo najviac podporovať voľný pohyb pracovníkov a služieb a predchádzať zbytočným a nákladným administratívnym a iným komplikáciám, ktoré by neboli v záujme pracovníkov, spoločností a správ, platné ustanovenia Spoločenstva umožňujú určité výnimky z uvedenej všeobecnej zásady.

Hlavnou výnimkou je požiadavka zachovať účasť zamestnanca v systéme sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom obvykle pôsobí podnik, ktorý ho zamestnáva (vysielajúci štát), vždy, keď tento podnik vyšle príslušného pracovníka do iného členského štátu (štátu zamestnania) na obdobie, ktoré je od počiatku obmedzené (na maximálne 24 mesiacov) a za predpokladu, že naďalej platia určité podmienky, ktoré sú ďalej uvedené podrobnejšie.

Tieto situácie – ktoré sú dôvodom na výnimku z platenia odvodov na poistenie v štáte zamestnania – známejšie ako **vysielanie pracovníkov**, sa riadia článkom 12 nariadenia č. 883/2004.

Nasleduje opis pravidiel, ktoré sa vzťahujú aj na zamestnancov, aj na samostatne zárobkovo činné osoby.

### 2. Ako je definované vysielanie pracovníkov v osobitných právnych predpisoch Spoločenstva?

V súlade s uvedenými ustanoveniami nariadenia, osoba, ktorá pracuje ako zamestnanec na území niektorého členského štátu v mene zamestnávateľa **obvykle vykonávajúceho svoju činnosť v tomto štáte** a ktorá je vyslaná týmto zamestnávateľom do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu pre daného zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom vysielajúceho štátu pod podmienkou, že

<sup>6</sup> „Štát zamestnania“ je štát, do ktorého osoba ide, aby vykonávala činnosť zamestnanca (alebo samostatne zárobkovo činnnej) osoby, ako je vymedzená v článku 1 písm. a) a v článku 1 písm. b) nariadenia č. 883/2004.

<sup>7</sup> Článok 11 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.





- predpokladané trvanie tejto práce nepresiahne 24 mesiacov a
- nie je vyslaná, aby nahradila inú vyslanú osobu.

Cieľom mechanizmov vysielania pracovníkov je pomáhať zamestnávateľom (a pracovníkom), ktorí požadujú, aby osoby pracovali dočasne v inej krajine. Preto sa nemôžu využívať na umiestňovanie pracovníkov v podnikoch alebo na tzv. pokračujúce zmluvy prostredníctvom vysielania rôznych pracovníkov na tie isté pracovné miesta a na rovnaké účely.

Preto, okrem dočasnej povahy vyslania a skutočnosti, že nie je určené na nahradenie iného pracovníka, je o tomto osobitnom pravidle potrebné uviesť niekoľko dôležitých bodov.

V prvom rade, zamestnávateľ musí obvykle vykonávať svoju činnosť vo vysielajúcom štáte. Okrem toho pravidlo, že pracovník „vykonáva činnosť v mene zamestnávateľa“ znamená, že počas obdobia vyslania musí existovať priamy vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným pracovníkom.

### **3. Aké kritériá platia na určenie, či zamestnávateľ obvykle vykonáva svoju činnosť vo „vysielajúcom“ štáte?**

Výraz „ktorý tam obvykle vykonáva svoju činnosť“ znamená, že podnik, ktorý obvykle vykonáva podstatnú časť činností na území členského štátu, v ktorom je zriadený. Ak sa činnosti podniku týkajú len vnútorného riadenia, nebude sa predpokladať, že podnik v tomto členskom štáte obvykle vykonáva svoje činnosti. Pri určovaní, či podnik vykonáva podstatnú časť svojich činností, sa musia brať do úvahy všetky kritériá charakterizujúce činnosti vykonávané príslušným podnikom. Kritériá sa musia prispôbiť konkrétnym charakteristikám každého podniku a skutočnej povahe vykonávaných činností.

Existencia podstatnej časti činností vo vysielajúcom štáte sa môže skontrolovať pomocou súboru objektívnych faktorov, z ktorých majú osobitný význam ďalej uvedené faktory. **Je potrebné poznamenať, že nejde o úplný zoznam, pretože kritériá by sa mali prispôbiť každému konkrétnemu prípadu a mali by zohľadňovať povahu činností vykonávaných podnikom v štáte, v ktorom je zriadený. Môže tiež byť potrebné vziať do úvahy ďalšie kritériá vhodné pre konkrétne charakteristiky podniku a skutočnú povahu činností podniku v štáte, v ktorom je zriadený:**

- miesto, kde má vysielajúci podnik sídlo a správu,
- počet administratívnych zamestnancov vysielajúceho podniku prítomných vo vysielajúcom štáte a v štáte zamestnania – prítomnosť len administratívnych zamestnancov vo vysielajúcom štáte vylučuje per se uplatniteľnosť ustanovení upravujúcich vysielanie na daný podnik,
- miesto náboru vyslaného pracovníka,
- miesto, kde je uzatvorená väčšina zmlúv s klientmi,
- právne predpisy uplatniteľné na zmluvy podpísané vysielajúcim podnikom s jeho klientmi a s jeho pracovníkmi,



- počet zmlúv uzatvorených vo vysielajúcom štáte a v štáte zamestnania,
- obrat dosiahnutý vysielajúcim podnikom vo vysielajúcom štáte a v štáte zamestnania počas vhodného typického obdobia (napr. obrat približne 25 % z celkového obratu vo vysielajúcom štáte by mal byť dostatočným ukazovateľom, ale prípady, kde je obrat nižší ako 25 %, si vyžadujú väčšiu kontrolu)<sup>8</sup>,
- dĺžka obdobia od zriadenia podniku vo vysielajúcom členskom štáte.

Pri posudzovaní podstatnej časti činnosti vo vysielajúcom štáte je tiež nevyhnutné, aby inštitúcie skontrolovali, či zamestnávateľ požadujúci vyslanie je skutočným zamestnávateľom dotknutých pracovníkov. Bolo by to obzvlášť dôležité v situáciách, keď zamestnávateľ využíva aj stálych zamestnancov, aj agentúrnych zamestnancov.

#### **Príklad:**

Spoločnosť A z členského štátu X získala objednávku na maliarske práce v členskom štáte Y. Očakáva sa, že práca bude trvať dva mesiace. Spoločnosť A potrebuje vyslať do členského štátu Y okrem svojich siedmich stálych zamestnancov aj ďalších troch dočasných zamestnancov z agentúry dočasného zamestnávania B; títo dočasní zamestnanci už pracovali v spoločnosti A. Spoločnosť A požiada agentúru dočasného zamestnávania B, aby vyslala týchto troch dočasných zamestnancov do členského štátu Y súčasne s jej siedmimi zamestnancami.

Za predpokladu, že sú splnené všetky ostatné podmienky vysielania, právne predpisy členského štátu X sa budú naďalej uplatňovať aj na dočasných agentúrnych zamestnancov – rovnako ako na stálych zamestnancov. Agentúra dočasného zamestnávania B je samozrejme zamestnávateľom dočasných zamestnancov.

#### **4. Kedy možno hovoriť o priamom vzťahu medzi vysielajúcim podnikom a vyslaným pracovníkom?**

Z výkladu ustanovení a z judikatúry Spoločenstva, ako aj z každodennej praxe vyplýva niekoľko zásad, ktoré upravujú situácie, keď existuje priamy vzťah medzi vysielajúcim podnikom a vyslaným pracovníkom. Ide o tieto zásady:

- zodpovednosť za nábor;
- musí byť evidentné, že zmluva bola a stále je platná počas obdobia vyslania pre zmluvné strany, ktoré ju vypracovali, a vyplynula z rokovaní, ktoré viedli k ich prijatiu do zamestnania;
- právomoc ukončiť pracovnú zmluvu (prepustiť zamestnanca) musí mať výlučne „vysielajúci“ podnik;
- „vysielajúci“ podnik si musí ponechať právomoc rozhodovať o „povahe“ práce vykonávanej vyslaným pracovníkom, nie pokiaľ ide o vymedzenie podrobných informácií týkajúcich sa druhu práce, ktorá sa má vykonávať a spôsobe, ako sa

<sup>8</sup> V zásade sa obrat posudzuje na základe uverejnenej účtovnej závierky podniku za predchádzajúcich 12 mesiacov. V prípade novo založených podnikov by však bol vhodnejší obrat za obdobie od začatia vykonávania predmetu činnosti (alebo kratšie obdobie, ak by bolo reprezentatívnejšie pre ich predmet činnosti).



má vykonávať, ale skôr zo všeobecného hľadiska – určením konečného výsledku tejto práce alebo základnej služby, ktorá sa má poskytnúť;

- povinnosť, pokiaľ ide o odmeňovanie pracovníka spočíva na podniku, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu. Platí to bez toho, aby tým boli dotknuté akékoľvek prípadné dohody medzi zamestnávateľom vo vysielajúcom štáte a podnikom v štáte zamestnania o spôsobe, ako sa vykonávajú skutočné platby zamestnancovi;
- právomoc uložiť disciplinárne konania voči zamestnancovi zostáva vysielajúcemu podniku.

### Niektoré príklady:

- a) Spoločnosť A so sídlom v členskom štáte A dočasne vyšle pracovníka do zahraničia, aby vykonával prácu v spoločnosti B nachádzajúcej sa v členskom štáte B. Zamestnanec má naďalej zmluvu len so spoločnosťou A, na základe ktorej je oprávnený uplatniť si nárok na odmenu.

**Riešenie:** Spoločnosť A je zamestnávateľom vyslaného pracovníka, keďže nárok zamestnanca na vyplatenie odmeny je adresovaný len spoločnosti A. To isté platí dokonca aj v prípade, keď spoločnosť B odmenu čiastočne alebo úplne refunduje spoločnosti A tým, že ju odpočíta ako prevádzkové náklady z dane v členskom štáte B.

- b) Spoločnosť A so sídlom v členskom štáte A dočasne vyšle pracovníka do zahraničia, aby vykonával prácu v spoločnosti B nachádzajúcej sa v členskom štáte B. Pracovník má naďalej zmluvu so spoločnosťou A. Svoj zodpovedajúci nárok na odmenu si uplatňuje tiež voči podniku A. Pracovník však uzatvorí ďalšiu zmluvu o vykonaní práce so spoločnosťou B a dostáva odmenu aj od spoločnosti B.

**Riešenie a):** Počas trvania zamestnania v členskom štáte B má pracovník dvoch zamestnávateľov. Keďže pracovník pracuje výlučne v členskom štáte B, uplatňujú sa na neho právne predpisy členského štátu B podľa článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004. To znamená, že odmena vyplácaná spoločnosťou A sa berie do úvahy na účely určenia príspevkov na sociálne zabezpečenie splatných v členskom štáte B.

**Riešenie b):** Ak pracovník z času na čas pracuje aj v členskom štáte A, na posúdenie, či sú uplatniteľné právne predpisy členského štátu A alebo členského štátu B sa musia použiť ustanovenia článku 13 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

- c) Spoločnosť A so sídlom v členskom štáte A dočasne vyšle pracovníka do zahraničia, aby vykonával prácu v spoločnosti B nachádzajúcej sa v členskom štáte B. Platnosť pracovnej zmluvy so spoločnosťou A sa dočasne preruší na obdobie činnosti pracovníka v členskom štáte B. Pracovník uzatvorí pracovnú zmluvu so spoločnosťou B na obdobie svojej činnosti v členskom štáte B a nárokuje si odmenu od tejto spoločnosti. Toto nie je prípad vyslania, keďže prerušený pracovný pomer nezahŕňa dostatočné väzby z oblasti pracovného práva, aby oprávňoval na pokračujúce uplatňovanie právnych



predpisov vysielajúceho štátu. Podľa článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004 sa na pracovníka vzťahujú právne predpisy štátu B.

Ak sa v zásade uplatňujú právne predpisy členského štátu B vzťahujúce sa na sociálne zabezpečenie, výnimka sa môže dohodnúť v oboch prípadoch (príklady b a c) v súlade s článkom 16 nariadenia č. 883/2004, pričom sa berie do úvahy skutočnosť, že zamestnanie v členskom štáte B je dočasné, pod podmienkou, že takáto výnimka je v záujme zamestnanca a uplatní sa na tento účel. Takáto dohoda si vyžaduje súhlas oboch dotknutých členských štátov.

## **5. A čo pracovníci prijatí v jednom členskom štáte na účely vyslania do iného členského štátu?**

Pravidlá o vysielaní pracovníkov sa môžu vzťahovať aj na osobu, ktorá je prijatá do zamestnania s cieľom, aby bola vyslaná do iného členského štátu. Nariadenia však vyžadujú, aby osoba vyslaná do iného členského štátu bola zapojená do systému sociálneho zabezpečenia toho členského štátu, v ktorom má sídlo jej zamestnávateľ bezprostredne pred začatím jej pracovného pomeru<sup>9</sup>. Predpokladá sa, že túto požiadavku spĺňa obdobie aspoň jedného mesiaca, pričom kratšie obdobia si vyžadujú hodnotenie od prípadu k prípadu, so zohľadnením všetkých príslušných faktorov<sup>10</sup>. Pracovný pomer u zamestnávateľa vo vysielajúcom členskom štáte túto požiadavku spĺňa. Nie je potrebné, aby osoba počas tohto obdobia pracovala pre zamestnávateľa, ktorý požaduje jej vyslanie. Túto podmienku spĺňajú aj študenti alebo dôchodcovia alebo osoby, ktoré majú sociálne poistenie z dôvodu ich pobytu a sú zapojení do systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho štátu.

Všetky normálne podmienky, ktoré sa vzťahujú na vysielanie pracovníkov vo všeobecnosti, sa vzťahujú aj na takýchto pracovníkov.

Nasleduje niekoľko príkladov na objasnenie, čo znamená pojem účasť v systéme sociálneho zabezpečenia „bezprostredne pred“ začatím pracovného pomeru:

- a) Dňa 1. júna zamestnávateľ A so sídlom v členskom štáte A vyšle okrem iných aj pracovníkov X, Y a Z do členského štátu B na obdobie desiatich mesiacov, aby vykonávali prácu v mene zamestnávateľa A.
- b) Pracovný pomer pracovníka X u zamestnávateľa A sa začal 1. júna. Bezprostredne pred začatím jeho pracovného pomeru žil v členskom štáte A a vzťahovali sa na neho právne predpisy členského štátu A, pretože študoval na univerzite.
- c) Pracovný pomer pracovníčky Y u zamestnávateľa A sa začal tiež 1. júna. Bezprostredne pred začatím jej pracovného pomeru žila v členskom štáte A; bola cezhraničnou pracovníčkou a ako na takú sa na ňu vzťahovali právne predpisy členského štátu C.

<sup>9</sup> Článok 14 ods. 1 nariadenia č. 987/2009.

<sup>10</sup> Rozhodnutie A2 správnej komisie.



- d) Pracovník Z, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa A sa začal tiež 1. júna, pracoval v členskom štáte A od 1. mája. V dôsledku tohto zamestnania sa na neho vzťahovali právne predpisy členského štátu A. Bezprostredne pred 1. májom sa však na pracovníka Z vzťahovali právne predpisy členského štátu B po dobu desiatich rokov v dôsledku jeho pracovného pomeru.

**Riešenie:** Jednou z požiadaviek na nepretržité uplatňovanie právnych predpisov vysielajúceho štátu je, že právne predpisy o sociálnom zabezpečení vysielajúceho štátu sa musia uplatňovať na pracovníka bezprostredne pred jeho vyslaním. Ale nevyžaduje sa, aby bol pracovník zamestnaný vo vysielajúcom podniku bezprostredne pred jeho vyslaním. Na pracovníkov X a Z sa vzťahovali právne predpisy členského štátu A bezprostredne pred 1. júnom, a preto spĺňajú požiadavku nepretržitého uplatňovania právnych predpisov vysielajúceho štátu v tejto súvislosti. Na pracovníčku Y sa však uplatňujú právne predpisy členského štátu C bezprostredne pred 1. júnom. Keďže sa na ňu nevzťahovali právne predpisy vysielajúceho štátu bezprostredne pred jej vyslaním, v zásade sa na ňu budú vzťahovať právne predpisy členského štátu B, v ktorom v skutočnosti pracuje.

## 6. Čo v prípade, ak je pracovník vyslaný pracovať v niekoľkých podnikoch?

Skutočnosť, že vyslaná osoba pracuje v rôznych časových obdobiach alebo počas toho istého obdobia v niekoľkých podnikoch v tom istom členskom štáte zamestnania, nevylučuje uplatňovanie ustanovení, ktoré upravujú vysielanie pracovníkov. Základným a rozhodujúcim prvkom v tomto prípade je, že práca sa musí naďalej vykonávať v mene vysielajúceho podniku. Preto je vždy nutné kontrolovať počas obdobia vyslania existenciu a trvanie priameho vzťahu medzi vyslaným pracovníkom a vysielajúcim podnikom.

Vyslanie pracovníka do rozličných členských štátov, ktoré nasleduje bezprostredne jedno za druhým, má v každom prípade za následok nové vyslanie v zmysle článku 12 ods. 1. Ustanovenia o vysielaní sa neuplatnia v prípadoch, keď je osoba obvykle súčasne zamestnaná v rozličných členských štátoch. Takéto mechanizmy by sa mali posudzovať podľa ustanovení článku 13 základného nariadenia.

## 7. Existujú situácie, kedy je absolútne nemožné uplatniť ustanovenia o vysielaní pracovníkov?

Existuje niekoľko situácií, keď pravidlá Spoločenstva *a priori* vylučujú uplatňovanie ustanovení o vysielaní pracovníkov.

Konkrétne, keď:

- podnik, do ktorého bol pracovník vyslaný, ho poskytne k dispozícii inému podniku v členskom štáte, kde má sídlo,
- podnik, do ktorého bol pracovník vyslaný, ho poskytne k dispozícii podniku so sídlom v inom členskom štáte,
- pracovník bol prijatý do zamestnania v jednom členskom štáte na to, aby bol vyslaný podnikom so sídlom v druhom členskom štáte do podniku v treťom



- členskom štáte bez toho, aby boli splnené požiadavky vzťahujúce sa na predchádzajúcu účasť v systéme sociálneho zabezpečenia vysielajúceho štátu,
- pracovník bol prijatý do zamestnania v jednom členskom štáte podnikom so sídlom v druhom členskom štáte, aby pracoval v prvom členskom štáte,
  - pracovník je vyslaný, aby nahradil inú vyslanú osobu,
  - pracovník uzavrel pracovnú zmluvu s podnikom, do ktorého je vyslaný.

V takých prípadoch sú dôvody, ktoré si vyžiadali striktné vylúčenie uplatniteľnosti vyslania, jasné: zložitosť vzťahov prameniacych z niektorej z týchto situácií, ako aj chýbajúca záruka existencie **priameho vzťahu** medzi pracovníkom a vysielajúcim podnikom, sú v úplnom rozpore s cieľom predchádzať administratívnym komplikáciám a nejednotnosti existujúcej histórie poistenia, ktorý je *raison d'être* ustanovení upravujúcich vysielanie. Tiež je potrebné prijať opatrenia na predchádzanie neoprávnenému využívaniu ustanovení o vysielaní pracovníkov.

Za výnimočných okolností by bolo možné nahradiť osobu, ktorá už bola vyslaná, a to za predpokladu, že obdobie povolené na vyslanie nebolo ukončené. Príkladom, kedy by k tomu mohlo dôjsť, je situácia, keď zamestnanec vyslaný na 20 mesiacov po 10 mesiacoch vážne ochorie a musí ho niekto nahradiť. V takej situácii by bolo vhodné umožniť inej osobe, aby bola vyslaná na zvyšných 10 mesiacov dohodnutého obdobia.

Zákaz nahradenia vyslanej osoby inou vyslanou osobou je potrebné zvážiť nielen z hľadiska vysielajúceho štátu, ale aj z hľadiska prijímajúceho štátu. Vyslaného pracovníka nemôže v prijímajúcom členskom štáte A okamžite nahradiť vyslaný pracovník toho istého podniku z vysielajúceho členského štátu B, ani vyslaný pracovník iného podniku so sídlom v členskom štáte B, ani vyslaný pracovník podniku so sídlom v členskom štáte C.

Z pohľadu príslušnej inštitúcie vysielajúceho členského štátu sa pri hodnotení podmienok vysielania môžu tieto podmienky javiť ako splnené. Ak však činnosť v prijímajúcom podniku členského štátu A predtým vykonával vyslaný pracovník z vysielajúceho členského štátu B, tohto pracovníka nemôže okamžite nahradiť novo vyslaný pracovník zo žiadneho členského štátu. Nezáleží na tom, z ktorého vysielajúceho podniku alebo členského štátu novo vyslaný pracovník prichádza – jedného vyslaného pracovníka nemôže okamžite nahradiť iný vyslaný pracovník.

### **Príklad (neobmedzená rámcová zmluva):**

*Pracovná agentúra X sa špecializuje na zabezpečovanie mäsiarov pre rozrábkarne mäsa v členskom štáte A. Agentúra X uzavrie zmluvu s bitúnikom Y v členskom štáte B: X vysiela zamestnancov, aby tam vykonávali prácu pri rozrábaní mäsa. Odmena (od bitúniku Y pre zamestnávateľa X) za túto službu sa odmena vypláca v závislosti od počtu ton porciovaného mäsa. Práca, ktorú vykonávajú jednotliví vyslaní zamestnanci, nie je vždy úplne rovnaká, ale v zásade každý vyslaný zamestnanec môže byť zaradený na ľubovoľné pracovné miesto v procese rozrábania mäsa. Zvyčajné trvanie vyslania každého zamestnanca je 10 mesiacov. Zmluva medzi zamestnávateľom X a bitúnikom Y je rámcová a umožňuje bitúniku Y, aby si vyžiadala vyslaných mäsiarov aj na ďalšie obdobia (napríklad na každý rok), ale táto rámcová zmluva je časovo neobmedzená. Okrem toho, do bitúniku Y vysiela svojich*



*zamestnancov aj zamestnávateľ Z so sídlom v členskom štáte C. Po určitom čase preskúmanie ukáže, že činnosť rozrábania mäsa v bitúnku Y celé roky vykonávali výlučne a bez prerušenia pracovníci vyslaní zamestnávateľmi X a Z.*

To je príklad neoprávneného nahradenia vyslaného pracovníka iným vyslaným pracovníkom. Dokument A1 vo formáte pdf by mala vydávajúca inštitúcia odňať a pracovník by mal podliehať právnym predpisom štátu zamestnania odo dňa, kedy príslušná inštitúcia vysielajúceho štátu dostala oznámenie a dôkaz o situácii v štáte zamestnania. V prípade podvodného konania sa môže dokument odňať aj retroaktívne.

Zákaz nahradenia vyslaných pracovníkov neobmedzuje voľný pohyb pracovníkov ani služieb. Vyslaného pracovníka môže okamžite nahradiť iný vyslaný pracovník, ako je stanovené v smernici o vysielaní pracovníkov, novo vyslaný pracovník však bude od začiatku svojej činnosti zapojený do systému sociálneho zabezpečenia štátu zamestnania, keďže sa už na neho nevzťahuje výnimka z článku 12 nariadenia č. 883/2004.

## **8. A čo samostatne zárobkovo činné osoby dočasne pracujúce v inom členskom štáte?**

Niekedy osoba, ktorá obvykle pracuje ako samostatne zárobkovo činná osoba v jednom členskom štáte (ďalej len „vysielajúci štát“), bude mať záujem ísť dočasne pracovať do iného členského štátu (ďalej len „štát zamestnania“).

Podobne, ako v prípade vyslaných zamestnancov by to spôsobovalo administratívne problémy a zmätok, ak by sa na samostatne zárobkovo činnú osobu dočasne pracujúcu v jednom členskom štáte vzťahovali právne predpisy štátu zamestnania. Samostatne zárobkovo činná osoba by tiež mohla prísť o výhody.

Nariadenia preto obsahujú osobitné pravidlo pre samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce dočasne v inom členskom štáte, ktoré pripomína pravidlo pre vyslaných zamestnancov, ale nie je s ním identické.

Toto pravidlo stanovuje, že na osobu, ktorá **obvykle pracuje ako samostatne zárobkovo činná osoba vo vysielajúcom členskom štáte** a vykonáva **podobnú činnosť** v členskom štáte zamestnania, sú aj naďalej uplatniteľné právne predpisy vysielajúceho štátu za predpokladu, že predpokladané trvanie tejto práce nepresiahne 24 mesiacov<sup>11</sup>.

## **9. Aké kritériá platia na určenie, či osoba obvykle pracuje ako samostatne zárobkovo činná osoba vo vysielajúcom štáte?**

Nariadenia ustanovujú, že osoba, „ktorá obvykle vykonáva činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba“, znamená osobu, ktorá obvykle vykonáva podstatnú časť

<sup>11</sup> Článok 12 ods. 2 nariadenia č. 883/2004.



svojej činnosti na území členského štátu, v ktorom je usadená. Konkrétne sa to vzťahuje na osobu, ktorá:

- vykonáva svoju činnosť samostatne zárobkovo činnéj osoby určité obdobie pred dátumom, keď sa presťahuje do iného členského štátu, a
- spĺňa všetky požiadavky potrebné na vykonávanie jej činnosti v členskom štáte, v ktorom je usadená, a naďalej tam má prostriedky, ktoré jej umožnia, aby vykonávala svoju činnosť aj po svojom návrate.

Pri určovaní, či osoba obvykle pracuje ako samostatne zárobkovo činná osoba vo vysielajúcom štáte, je dôležité preskúmať už uvedené kritériá. Takéto preskúmanie by malo zahŕňať posúdenie, či táto osoba:

- má zriadenú kanceláriu vo vysielajúcom štáte,
- platí dane vo vysielajúcom štáte,
- si ponechala identifikačné číslo pre DPH vo vysielajúcom štáte,
- je registrovaná v obchodnej komore alebo v iných profesijných orgánoch vo vysielajúcom štáte,
- má profesijný preukaz vo vysielajúcom štáte.

V nariadeniach sa požaduje, aby samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá má v úmysle využívať mechanizmy vysielania pracovníkov „vykonávala svoju činnosť už určitý čas“ pred dátumom vyslania. V tejto súvislosti sa považuje za dostatočné splnenie tejto požiadavky obdobie dvoch mesiacov, pričom kratšie obdobia si vyžadujú hodnotenie od prípadu k prípadu<sup>12</sup>.

## 10. Čo sa rozumie pod pojmom „podobná“ činnosť?

Pri určovaní, či osoba ide do iného členského štátu vykonávať činnosť „podobnú“ činnosti, ktorú vykonávala vo vysielajúcom štáte, treba brať do úvahy skutočnú povahu činnosti. Nezáleží na tom, ako je tento typ činnosti kategorizovaný v štáte zamestnania, t. j. či je označená ako zamestnanie alebo samostatná zárobková činnosť.

Na účely určenia, či je daná činnosť „podobná“, musí byť práca, ktorú má daná osoba v úmysle vykonávať, určená vopred, pred odchodom z vysielajúceho štátu. Samostatne zárobkovo činná osoba by mala byť schopná preukázať túto skutočnosť predložením zmlúv týkajúcich sa práce.

Vo všeobecnosti sa činnosť samostatne zárobkovo činnéj osoby v tom istom odvetví považuje za vykonávanie podobnej činnosti. Treba však uznať, že dokonca v rámci odvetví sa práca môže veľmi líšiť, a nemusí byť vždy možné uplatniť toto všeobecné pravidlo.

### Príklady:

- a) A je osobou, ktorá obvykle pracuje ako samostatne zárobkovo činný stolár v štáte X a sťahuje sa do štátu Y, kde pracuje ako samostatne zárobkovo činný

<sup>12</sup> Rozhodnutie A2 správnej komisie.





mäsiar. Nebude sa považovať za osobu vykonávajúcu „podobnú činnosť“, pretože zamestnanie v štáte Y nie je vôbec podobné práci v štáte X.

Osoba B má stavebnú spoločnosť v štáte X a prijíma zákazky týkajúce sa inštalácie potrubia a elektroinštalácie. Osoba B podpíše zmluvu v štáte Y na práce súvisiace s elektroinštaláciou a opravou základov.

- b) Osoba B môže využiť ustanovenia článku 12 ods. 2, pretože má v úmysle presťahovať sa do štátu Y, aby vykonávala podobnú činnosť, t. j. činnosť v tom istom odvetví (stavebníctve).
- c) Osoba C vykonáva činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba v štáte X, ktorá spočíva v poskytovaní dopravných služieb. Osoba C sa dočasne presťahuje do štátu Y, aby vykonala zákazku súvisiacu s elektroinštaláciou a opravou základov. V dôsledku skutočnosti, že činnosť vykonávaná v štáte Y sa líši od činnosti vykonávanej v štáte X (rozdielne odvetvia: X – doprava, Y – stavebníctvo), osoba C nemôže využiť ustanovenia článku 12 ods. 2 základného nariadenia.
- d) Osoba D je samostatne zárobkovo činná osoba – právny zástupca špecializujúci sa na trestné právo v štáte X. Zabezpečí si prácu v štáte Y v podobe poradenstva pre veľký podnik súvislosti s riadením podniku. Hoci oblasť, v ktorej pracuje, je iná, napriek tomu pôsobí v právnickej oblasti a preto môže využiť ustanovenia o vysielaní zamestnancov.

## 11. Aké postupy sa musia dodržať v prípade vyslania pracovníka?

Podnik vysielajúci pracovníka do iného členského štátu, alebo v prípade samostatne zárobkovo činnnej osoby táto osoba sama musí kontaktovať príslušnú inštitúciu vysielajúceho štátu a vždy, keď je to možné, to musí urobiť pred vyslaním.

Príslušná inštitúcia vo vysielajúcom štáte musí bezodkladne poskytnúť informácie inštitúcii v štáte zamestnania o právnych predpisoch, ktoré sa majú uplatniť. Príslušná inštitúcia vo vysielajúcom štáte musí informovať príslušnú osobu a jej zamestnávateľa v prípade zamestnanej osoby o podmienkach, za akých sa na ňu môžu naďalej vzťahovať právne predpisy toho štátu, a o možnosti vykonávania kontroly počas obdobia vyslania s cieľom zabezpečiť splnenie týchto podmienok.

Zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba, ktorý/ktorá má byť vyslaný/vyslaná do iného členského štátu alebo jeho/jej zamestnávateľ musia získať od príslušnej inštitúcie potvrdenie A1 (predtým osvedčenie E 101). Týmto potvrdením sa osvedčuje, že zamestnanec podlieha osobitnému pravidlu pre vyslaných pracovníkov do určitého dátumu. V prípade potreby by sa tiež malo uviesť, za akých podmienok zamestnanec podlieha osobitnému pravidlu pre vyslaných pracovníkov.

## 12. Dohody o výnimkách z právnych predpisov upravujúcich vysielanie pracovníkov



V týchto nariadeniach sa ustanovuje, že obdobie vyslania nemôže trvať dlhšie ako 24 mesiacov.

V článku 16 nariadenia č. 883/2004 sa však povoľuje, aby príslušné orgány dvoch alebo viacerých členských štátov uzavreli dohody, v ktorých sa stanovujú výnimky z pravidiel upravujúcich uplatniteľné právne predpisy, medzi ktoré patria už uvedené osobitné pravidlá upravujúce vysielanie pracovníkov. V dohodách podľa článku 16 sa vyžaduje súhlas inštitúcií oboch dotknutých členských štátov, a môžu sa použiť len v záujme osoby alebo kategórie osôb. Preto, zatiaľ čo výsledkom takýchto dohôd medzi členskými štátmi môže byť administratívne zjednodušenie, jeho dosiahnutie nemôže byť jediným motivačným faktorom takýchto dohôd. Pri akomkoľvek prípadnom zvažovaní sa musia brať do úvahy v prvom rade záujmy príslušnej osoby alebo osôb.

Napríklad, keď je zrejmé, že predpokladané trvanie vyslania pracovníka presiahne 24 mesiacov, vysielajúci štát a štát, resp. štáty zamestnania musia dospieť k dohode podľa článku 16, či sa na pracovníka majú naďalej vzťahovať právne predpisy vysielajúceho štátu. Dohody podľa článku 16 sa môžu využiť aj na povolenie vyslania so spätnou platnosťou, ak je to v záujme príslušného zamestnanca, napr. v prípade, keď sa uplatnili právne predpisy nesprávneho členského štátu. Retrospektívne uplatnenie by sa však malo využívať len vo veľmi výnimočných prípadoch.

Kde možno predpokladať (alebo sa po začatí obdobia vyslania zistí), že činnosť bude trvať viac ako 24 mesiacov, zamestnávateľ alebo príslušná osoba bezodkladne predloží žiadosť príslušnému orgánu členského štátu, ktorého právne predpisy si príslušná osoba želá, aby sa na ňu vzťahovali. Táto žiadosť by sa mala vždy, keď je to možné, poslať vopred. Keď nie je podaná žiadosť o predĺženie obdobia vyslania na obdobie dlhšie ako 24 mesiacov alebo ak po predložení žiadosti príslušné štáty neuzatvoria dohodu podľa článku 16 nariadení pre predĺženie uplatňovania právnych predpisov vysielajúceho štátu, podľa možnosti čo najskôr po skončení obdobia vyslania sa začnú uplatňovať právne predpisy toho členského štátu, kde osoba skutočne pracuje.

### **13. Kedy môže po skončení jedného vyslania osoba požiadať o ďalšie vyslanie?**

Hneď, ako sa pracovníkovi skončí obdobie vyslania, nie je možné povoliť žiadne nové vyslanie toho istého pracovníka, pre tie isté podniky a ten istý členský štát, kým neuplynú aspoň dva mesiace odo dňa uplynutia predchádzajúceho obdobia vyslania. Za osobitných okolností je však prípustná výnimka z tejto zásady<sup>13</sup>.

Na druhej strane, keď vyslaný pracovník nemôže dokončiť prácu z dôvodu nepredvídaných okolností, on alebo jeho zamestnávateľ môže požiadať o predĺženie počiatočného obdobia vyslania na obdobie až do dokončenia takejto práce (celkovo na 24 mesiacov) bez toho, aby sa brali do úvahy potrebné prestávky v trvaní aspoň dvoch mesiacov. Takáto žiadosť sa musí podať a odôvodniť pred uplynutím pôvodného obdobia vyslania.

<sup>13</sup> Pozri aj rozhodnutie A2 správnej komisie.



## Príklady:

- a) Pracovník A je vyslaný z členského štátu A do členského štátu B na 12 mesiacov. Počas tohto obdobia vážne ochorie na tri mesiace a nemôže v členskom štáte B vykonávať a dokončiť predpokladanú prácu. Pretože pracovník A nemohol dokončiť prácu z dôvodu nepredvídaných okolností, on alebo jeho zamestnávateľ môže požiadať o trojmesačné predĺženie pôvodného obdobia vyslania pokračujúceho bezprostredne po uplynutí pôvodného 12-mesačného obdobia.
- b) Pracovník B je vyslaný z členského štátu A do členského štátu B na 24 mesiacov na účely vykonávania stavebných prác. Počas tohto obdobia sa ukáže, že z dôvodu problémov s projektom prácu nemôže dokončiť do uplynutia 24 mesiacov. Hoci pracovník B nie je schopný dokončiť prácu v dôsledku nepredvídaných okolností, predĺženie pôvodného obdobia vyslania pokračujúce okamžite po uplynutí 24 mesiacov nemôže vysielajúci štát povoliť. Jediný spôsob riešenia tejto situácie je, že príslušné inštitúcie uzatvoria dohodu podľa článku 16 (pozri bod 12). Ak nedôjde k uzatvoreniu takejto dohody, vyslanie sa skončí po 24 mesiacoch.

### **14. Aká je situácia v súvislosti s vyslaniami, ktoré už boli povolené a začali sa vykonávať podľa nariadenia č. 1408/71<sup>14</sup>? Počítajú sa tieto obdobia do 24-mesačného obdobia povoleného podľa nariadenia č. 883/2004?**

Nariadenie č. 883/2004 neobsahuje žiadne výslovné ustanovenie o spočítavaní období vyslania, ktoré uplynuli podľa starého a podľa nového nariadenia. Jasným úmyslom zákonodarného orgánu však bolo predĺženie maximálneho možného obdobia vyslania na 24 mesiacov.

Preto podľa nových nariadení, hneď ako sa pracovníkovi skončí obdobie vyslania v trvaní celkovo 24 mesiacov, nie je možné povoliť žiadne nové obdobie vyslania toho istého pracovníka, pre tie isté podniky a ten istý členský štát (s výnimkou prípadu uzatvorenia dohody podľa článku 16)<sup>15</sup>.

Prípady uvedené ďalej v texte ilustrujú, ako možno zaobchádzať s obdobiami, ktoré uplynuli podľa oboch nariadení.

- a) Formulár E 101 o vyslaní vydaný na obdobie od 1. 5. 2009 do 30. 4. 2010 – pokračujúce vyslanie podľa nariadenia č. 883/2004 môže trvať do 30. 4. 2011.
- b) Formulár E 101 o vyslaní vydaný na obdobie od 1. 3. 2010 do 28. 2. 2011 – pokračujúce vyslanie podľa nariadenia č. 883/2004 môže trvať do 28. 2. 2012.

<sup>14</sup> Nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva, Ú. v. ES L 149, 5.7.1971, s. 2 (ďalej len „nariadenie č. 1408/71“).

<sup>15</sup> Pozri aj rozhodnutie č. A3 zo 17. decembra 2009 týkajúce sa sčítania neprerušovaných dôb vyslania dosiahnutých podľa nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, Ú. v. EÚ C 149, 8.6.2010, s. 3.



- c) Formulár E 101 o vyslaní vydaný na obdobie od 1. 5. 2008 do 30. 4. 2009 + formulár E 102 vydaný na obdobie od 1. 5. 2009 do 30. 4. 2010 – už nemôže byť pokračujúce vyslanie podľa nariadenia č. 883/2004, pretože už uplynulo maximálne obdobie vyslania 24 mesiacov.
- d) Formulár E 101 o vyslaní vydaný na obdobie od 1. 3. 2009 do 28. 2. 2010 + formulár E 102 vydaný na obdobie od 1. 3. 2010 do 28. 2. 2011 – už nemôže byť pokračujúce vyslanie podľa nariadenia č. 883/2004, pretože už uplynulo maximálne obdobie vyslania 24 mesiacov.
- e) Žiadosť o vyslanie na obdobie od 1. 4. 2010 do 31. 3. 2012. Na toto obdobie sa nemôžu vzťahovať ustanovenia o vyslaní podľa nariadenia č. 1408/71, pretože je dlhšie ako 12 mesiacov. Preto je potrebná dohoda podľa článku 17.

### 15. Pozastavenie alebo prerušenie obdobia vyslania

Pozastavenie prác počas obdobia vyslania z akéhokoľvek dôvodu (sviatky, ochorenie, odborná príprava vo vysielajúcom podniku atď.) nepredstavujú dôvod, ktorý by oprávňoval predĺženie obdobia vyslania o zodpovedajúce obdobie. Vyslanie sa preto skončí presne po uplynutí plánovaného obdobia bez ohľadu na počet a trvanie udalostí, ktoré si vyžiadali pozastavenie činnosti.

Podľa rozhodnutia A2 je za osobitných okolností možná výnimka z tejto zásady, ak obdobie vyslania nepresahuje celkovo 24 mesiacov (pozri bod 13).

V prípade ochorenia v trvaní 1 mesiaca nemožno obdobie vyslania, ktoré bolo pôvodne naplánované na 24 mesiacov, predĺžiť na 25 mesiacov od začatia vyslania.

V prípade dlhšieho pozastavenia prác je na príslušných osobách, aby buď dodržali pôvodne plánované obdobie vyslania alebo ukončili vyslanie s cieľom zabezpečiť nové vyslanie tej istej osoby, pričom sa vezme do úvahy nutná prestávka v trvaní aspoň dva mesiace, ako sa uvádza v bode 13 alebo vyslanie inej osoby, ak sú splnené príslušné kritériá.

### 16. Oznámenie zmien, ku ktorým dôjde počas obdobia vyslania

Vyslaný pracovník a jeho zamestnávateľ musia informovať orgány vysielajúceho štátu o každej prípadnej zmene, ku ktorej dôjde počas obdobia vyslania, najmä:

- ak sa vyslanie, o ktoré žiadali, nakoniec neuskutočnilo alebo sa skončilo skôr, ako sa plánovalo;
- ak je činnosť prerušená inak, ako v prípade krátkych prerušení z dôvodu ochorenia, sviatkov, odbornej prípravy atď. (pozri bod 13 a 15);
- ak zamestnávateľ preradí vyslaného pracovníka do iného podniku vo vysielajúcom štáte, najmä v prípade zlúčenia alebo prevodu podniku.

Príslušná inštitúcia vysielajúceho štátu by mala, kde to prichádza do úvahy a na požiadanie, informovať orgány v štáte zamestnania v prípade, ak dôjde ku ktorejkoľvek z uvedených zmien.



## 17. Poskytovanie informácií a monitorovanie dodržiavania súladu s pravidlami

Na zabezpečenie riadneho využívania pravidiel na vysielanie príslušné inštitúcie členského štátu, ktorého právnym predpisom budú pracovníci aj naďalej podliehať, musia zabezpečiť, aby zamestnávateľa, ako aj vyslaní pracovníci mali k dispozícii vhodné informácie o podmienkach, ktoré sa uplatňujú na vysielanie (napr. prostredníctvom informačných letákov, webových stránok), a aby boli upozorňovaní na možnosť, že môžu podliehať priamym kontrolám určeným na overenie, či stále existujú podmienky, za ktorých bolo vyslanie povolené.

Príslušné inštitúcie vysielajúceho štátu a štátu zamestnania poskytujú podnikom a zamestnancom všetky záruky na obmedzenie prekážok brániacich slobode pohybu zamestnancov a voľnému poskytovaniu služieb, a zároveň jednotlivo alebo v spolupráci prevezmú zodpovednosť za všetky iniciatívy určené na kontrolu existencie a pokračovania podmienok, ktoré charakterizujú osobitnú povahu vysielania (napr. priamy vzťah, podstatnú časť činností, podobnú činnosť, zachovanie prostriedkov na účely vykonávania činností samostatne zárobkovo činných osôb v štáte bydliska atď.).

Postupy, ktoré sa majú použiť, keď sa príslušné orgány nedohodnú na platnosti dohôd o vyslaní alebo na príslušných právnych predpisoch, ktoré by sa mali uplatniť v konkrétnych prípadoch, sú uvedené v rozhodnutí A1<sup>16</sup> správnej komisie.

---

<sup>16</sup> Rozhodnutie č. A1 z 12. júna 2009 o zavedení postupu dialógu a zmierovacieho postupu týkajúceho sa platnosti dokumentov, určenia uplatniteľných právnych predpisov a poskytovania dávok podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, Ú. v. EÚ C 106, 24.4.2010, s. 1.



## Časť II: Vykonávanie činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch<sup>17</sup>

### 1. Ktorý systém sociálneho zabezpečenia sa vzťahuje na osoby zvyčajne pracujúce v dvoch alebo viacerých členských štátoch?<sup>18</sup>

Pre osoby zvyčajne pracujúce v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch existujú osobitné pravidlá. Tieto pravidlá sú stanovené v článku 13 nariadenia č. 883/2004. Účelom týchto pravidiel, tak ako všetkých pravidiel na určenie uplatniteľných právnych predpisov, je zabezpečenie toho, že v oblasti sociálneho zabezpečenia sú v danom čase uplatniteľné právne predpisy len jedného členského štátu.

V situácii, keď osoba zvyčajne vykonáva činnosť ako zamestnanec, prvým krokom je určenie toho, či sa **podstatná časť činnosti osoby vykonáva v členskom štáte bydliska<sup>19</sup>**:

- a) Ak je odpoveď **áno**, v článku 13 ods. 1 sa uvádza, že sa uplatňujú právne predpisy **členského štátu bydliska<sup>20</sup>**.

#### Príklad:

Pán X žije v Španielsku. Jeho zamestnávateľ má sídlo v Portugalsku. Pán X pracuje dva dni týždenne v Španielsku a tri dni v Portugalsku. Keďže pán X pracuje dva z piatich dní v Španielsku (40 % pracovného času), vykonáva „podstatnú časť“ svojej činnosti práve tam. Uplatňujú sa španielske právne predpisy.

- b) Ak je odpoveď **nie**, v článku 13 ods. 1 sa uvádza, že na osobu zvyčajne pracujúcu v dvoch alebo viacerých členských štátoch sa vzťahuje:

i) právne predpisy **členského štátu, v ktorom sa nachádza registrované sídlo alebo miesto podnikania podniku zamestnávajúceho danú osobu, ak je zamestnaná jedným podnikom alebo zamestnávateľom.**

#### Príklad:

Pani Z je zamestnaná v podniku s registrovaným sídlom v Grécku. Jeden deň pracuje doma v Bulharsku a zvyšok týždňa pracuje v Grécku. Keďže jeden deň týždenne predstavuje 20 % činnosti, pani Z nevykonáva „podstatnú časť“ svojej činnosti v Bulharsku. Uplatňujú sa grécke právne predpisy.

ii) právne predpisy **členského štátu, v ktorom sa nachádza registrované sídlo alebo miesto podnikania podnikov zamestnávajúcich danú osobu, ak je**

<sup>17</sup> Článok 13 nariadenia č. 883/2004.

<sup>18</sup> Existujú osobitné ustanovenia pre námorníkov a členov letovej posádky a palubných sprievodcov, pre ktorých bola vytvorená právna fikcia v článku 11 ods. 4 a článku 11 ods. 5 nariadenia č. 883/2004.

<sup>19</sup> Vymedzenie pojmu „podstatná časť činnosti“ sa nachádza v odseku 3.

<sup>20</sup> V článku 1 písm. j) nariadenia č. 883/2004 sa pojem bydlisko vymedzuje ako miesto, kde osoba zvyčajne býva. Spôsob určenia bydliska je uvedený v článku 11 nariadenia č. 987/2009.



zamestnaná dvomi podnikmi, ktoré majú registrované sídlo alebo miesto podnikania v tom istom členskom štáte.

#### **Príklad:**

Pán Y pracuje štyri dni týždenne ako výskumný pracovník na univerzite v Holandsku. Žije v Belgicku, tesne za spoločnou hranicou, tri dni týždenne dochádza do Holandska a štvrtý deň pracuje z domova v Belgicku. Okrem tejto práce na univerzite vykonáva jeden deň týždenne prácu pre právnickú firmu v Holandsku. Pán Y pracuje pre dvoch zamestnávateľov, ktorí majú registrované sídlo v tom istom členskom štáte (v Holandsku). Keďže pán Y nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti v členskom štáte bydliska, uplatňujú sa právne predpisy členského štátu, v ktorom majú sídlo jeho zamestnávatelia. Preto sa uplatňujú právne predpisy Holandska.

iii) právne predpisy členského štátu, v ktorom sa nachádza **registrované sídlo alebo miesto podnikania podniku zamestnávajúceho danú osobu**, iného ako je členský štát bydliska, ak je daná osoba zamestnaná dvomi podnikmi, z ktorých jeden má registrované sídlo v členskom štáte bydliska a druhý v inom členskom štáte<sup>21</sup>.

#### **Príklad:**

Pani X je manažérkou dvoch spoločností: jednej v Poľsku a jednej v Českej republike. Žije v Poľsku neďaleko hraníc s Nemeckom. Každý týždeň strávi tri pracovné dni v Nemecku prácou pre poľskú spoločnosť. Pre českú spoločnosť pracuje jeden deň na Slovensku a jeden deň v Českej republike.

Pani X nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti v členskom štáte bydliska (v Poľsku). Pracuje pre dva podniky, z ktorých jeden má sídlo v jej členskom štáte bydliska a druhý má sídlo mimo členského štátu bydliska. V tejto situácii sa uplatňujú právne predpisy druhého členského štátu (t. j. Českej republiky).

Toto pravidlo bolo zavedené nariadením č. 465/2012 s cieľom zabrániť situácii, keď prijatím malej ale nie zanedbateľnej činnosti pre zamestnávateľa, ktorý má registrované sídlo alebo miesto podnikania v členskom štáte bydliska, môže viesť k tomu, že sa „zadnými vrátkami“ obnoví uplatniteľnosť právnych predpisov štátu bydliska.

iv) právne predpisy **členského štátu bydliska**, ak osobu **zamestnávajú viaceré podniky alebo viacerí zamestnávatelia**, ktorí **majú registrované sídla alebo miesta podnikania v odlišných členských štátoch mimo krajiny bydliska**.

#### **Príklad:**

Pán Y žije v Maďarsku. Pán Y má dvoch zamestnávateľov, jedného v Rakúsku a druhého v Slovinsku. Jeden deň týždenne pracuje v Slovinsku. Ďalšie štyri dni pracuje v Rakúsku.

<sup>21</sup> Toto pravidlo je dôležitou zmenou článku 13 ods. 1 po nadobudnutí účinnosti nariadenia (EÚ) č. 465/2012. Viac informácií o tom, ako postupovať pri zmenách v uplatniteľnosti právnych predpisov, sa nachádza v odseku 15.



Aj keď pán Y pracuje pre rôznych zamestnávateľov so sídlom v rozličných členských štátoch mimo jeho krajiny bydliska (Maďarska), uplatňujú sa právne predpisy tejto krajiny, keďže nie je možné určiť jeden členský štát, v ktorom sa nachádza „registrované sídlo alebo miesto podnikania“ jeho zamestnávateľov mimo jeho členského štátu bydliska.

v) V prípade, že osoba vykonáva činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch **pre zamestnávateľa so sídlom mimo územia Európskej únie** a táto osoba má bydlisko v členskom štáte, v ktorom nevykonáva podstatnú činnosť, vzťahujú sa na ňu právne predpisy **členského štátu bydliska**.

#### Príklad:

Pani P žije v Belgicku. Podnik jej zamestnávateľa má sídlo v Spojených štátoch. Pani P zvyčajne pracuje pol dňa týždenne v Taliansku a tri dni týždenne vo Francúzsku. Pani P tiež pracuje jeden deň mesačne v USA. Na pracovné činnosti v Taliansku a vo Francúzsku sa uplatňujú belgické právne predpisy podľa článku 14 ods. 11 nariadenia č. 987/2009.

Pravidlá pre osoby zvyčajne pracujúce v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch sú v zásade podobné pravidlám obsiahnutým v článku 14 nariadenia č. 1408/71, ale sú zachytené v jednom ústrednom ustanovení. Upravené pravidlá odstraňujú osobitné ustanovenia nariadenia č. 1408/71 týkajúce sa osôb pracujúcich v odvetví medzinárodnej železničnej, cestnej a vnútrozemskej vodnej dopravy, ako aj osobitné pravidlá pre štátnych zamestnancov. Zavádzajú tiež pojem „podstatná časť činnosti“ s cieľom určiť, s ktorým štátom má daná osoba najužší vzťah z hľadiska sociálneho zabezpečenia.

Tieto pravidlá sa uplatňujú na veľký počet pracovníkov vrátane samostatne zárobkovo činných osôb (pozri odsek 9), vodičov nákladných áut v medzinárodnej doprave, rušňovodičov, medzinárodných kuriérov, odborníkov v oblasti informačných technológií, konzultantov a ďalších odborníkov, ktorí pracujú v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

Po nadobudnutí účinnosti nariadenia č. 465/2012 sa podmienky vykonávania „podstatnej časti činnosti“ uplatňujú vo všetkých situáciách, keď osoba pracuje v dvoch alebo viacerých členských štátoch. Existuje **jedna výnimka**, ktorá vyplýva z praktického uplatňovania pravidiel. Ak sa miesto bydliska osoby, ktorá pracuje pre jedného alebo viacerých zamestnávateľov, prípadne pre jeden alebo viaceré podniky, a registrované sídlo alebo miesto podnikania zamestnávateľa alebo zamestnávateľov, prípadne podniku alebo podnikov zamestnávajúcich danú osobu, nachádzajú v jednom a tom istom členskom štáte, potom sú vždy uplatniteľné právne predpisy členského štátu bydliska. V tomto prípade nie je potrebné určiť, či sa v členskom štáte bydliska vykonáva podstatná časť činnosti.

Podľa článku 11 ods. 2 nariadenia č. 883/2004 osoby, ktoré prijímajú peňažné dávky na základe svojej činnosti ako zamestnanci alebo samostatne zárobkovo činné osoby alebo ako dôsledok tejto činnosti<sup>22</sup>, sa považujú za osoby, ktoré vykonávajú túto

<sup>22</sup> Ako napríklad nemocenské peňažné dávky.





činnosť. Osoba, ktorá zároveň poberá krátkodobé dávky z jedného členského štátu a vykonáva činnosť v inom členskom štáte, sa preto považuje za osobu vykonávajúcu dve činnosti v dvoch rôznych členských štátoch a uplatňujú sa ustanovenia článku 13. Ak sa dávka vyplácaná v členskom štáte bydliska vypočíta z „podstatnej časti“ činností osoby, na túto osobu sa budú uplatňovať právne predpisy členského štátu bydliska.

Členské štáty sa však dohodli, že na osoby poberajúce dávky v nezamestnanosti vo svojom členskom štáte bydliska a zároveň vykonávajúce profesijnú alebo obchodnú činnosť na čiastočný úväzok v inom členskom štáte sa budú uplatňovať výhradne právne predpisy členského štátu bydliska v oblasti vyplácania príspevkov aj priznávania dávok<sup>23</sup>, a odporučili, aby sa dohody umožňujúce toto riešenie uzatvárali podľa článku 16 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

Ak osoba zároveň poberá dlhodobé dávky<sup>24</sup> v jednom členskom štáte a vykonáva činnosť v inom členskom štáte, nepovažuje sa to za vykonávanie činností v dvoch alebo viacerých členských štátoch a právne predpisy, ktoré sa budú uplatňovať, sa určia podľa ustanovení článku 11 ods. 3 nariadenia č. 883/2004.

## **2. Kedy možno hovoriť o osobe zvyčajne vykonávajúcej činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch?**

V článku 14 ods. 5 nariadenia č. 987/2009 sa stanovuje, že osoba, „ktorá zvyčajne vykonáva činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch“, je osoba, ktorá zároveň alebo striedavo vykonáva jednu alebo viac rozličných činností v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch pre ten istý podnik alebo zamestnávateľa, prípadne pre rôzne podniky alebo zamestnávateľov.

Toto ustanovenie bolo prijaté na základe rôznych prípadov, ktorými sa už zaoberal Súdny dvor EÚ<sup>25</sup>. Zámerom je obsiahnuť všetky možné prípady viacnásobných činností s cezhraničným prvkom a odlišiť činnosti, ktoré sa spravidla vykonávajú na území viacerých členských štátov, od činností, ktoré sa vykonávajú výnimočne alebo dočasne.

**Činnosti, ktoré sa vykonávajú zároveň**, sa týkajú prípadov, keď sa ďalšie činnosti v rôznych členských štátoch vykonávajú zároveň, a to na základe tej istej alebo rozdielnych pracovných zmlúv. Druhá alebo ďalšia činnosť sa môže vykonávať počas platenej dovolenky, cez víkendy alebo v prípade práce na čiastočný úväzok, keď sa počas jedného dňa môžu vykonávať dve rôzne činnosti pre dvoch rôznych zamestnávateľov. Na predavača v jednom členskom štáte sa bude toto ustanovenie vzťahovať napríklad vtedy, ak je cez víkendy zamestnaný aj ako taxikár v inom členskom štáte. Pracovníci medzinárodnej cestnej dopravy, ktorí pri doprave tovaru vedú vozidlo cez rôzne členské štáty, sú tiež príkladom osôb, ktoré pracujú „zároveň“ v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch. Všeobecne sa dá povedať, že činnosti, ktoré sa vykonávajú zároveň, sú bežným aspektom pracovného plánu a medzi

<sup>23</sup> Ďalšie podrobnosti sú uvedené v odporúčaní správneho výboru č. U1 z 12.6.2009, Ú. v. EÚ C 106, 24.4.2010.

<sup>24</sup> Invalidné, starobné alebo pozostalostné dôchodky, dôchodky poberané v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania alebo nemocenské peňažné dávky na liečbu v neobmedzenom časovom trvaní.

<sup>25</sup> Pozri, okrem iného, vec 13/73, Willy Hakenberg, Zb. 1973, s. 935, vec 8/75, Football Club d' Andlau, Zb. 1975, s. 739, vec C-425/93, Calle Grenzshop, Zb. 1995, s. I-269.



činnosťami vykonávanými v jednom členskom štáte a v inom členskom štáte nie je časový rozstup.

**Činnosti, ktoré sa vykonávajú striedavo**, sa týkajú situácií, keď sa činnosti nevykonávajú zároveň na území viacerých členských štátov, ale pozostávajú z po sebe nasledujúcich pracovných úloh postupne vykonávaných v rozličných členských štátoch. Pri určovaní, či sa činnosti vykonávajú počas po sebe nasledujúcich období, sa musí brať do úvahy nielen predpokladaná dĺžka trvania činnosti, ale aj charakter daného zamestnania. Nie je podstatné, ako často sa toto striedanie uskutočňuje, ale vyžaduje sa určitá pravidelnosť činnosti. Napríklad obchodný zástupca, ktorý každý rok cestuje po členskom štáte, pričom počas deviatich mesiacov vybavuje obchody a na zostávajúce tri mesiace v roku sa vracia pracovať do svojho členského štátu bydliska, vykonáva činnosti striedavo.

Keď členský štát bydliska dostane požiadavku na určenie uplatniteľných právnych predpisov, musí riadne posúdiť príslušné skutočnosti a zaistiť, že informácie, na základe ktorých sa vystaví osvedčenie A1, sú správne<sup>26</sup>.

Pri tomto posudzovaní je v prvom rade dôležité stanoviť, či v čase určenia uplatniteľných právnych predpisov obdobia práce vo viacerých členských štátoch nasledujú za sebou s určitou pravidelnosťou v priebehu nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov. Na účely tohto posúdenia je mimoriadne dôležitý opis charakteru práce na základe pracovnej zmluvy alebo zmlúv.

Po druhé, činnosti opísané v zmluve alebo zmluvách by mali zodpovedať činnostiam, ktoré by mal vykonávať pracovník. Pri posudzovaní skutočností s cieľom určiť uplatniteľné právne predpisy môže inštitúcia, kde to prichádza do úvahy, zohľadniť aj:

- ako sa v minulosti v praxi plnili pracovné zmluvy medzi zamestnávateľom a pracovníkom;
- ako sa uzatvárajú pracovné zmluvy (je to napríklad „rámcová zmluva“, ktorá nie je veľmi konkrétna v otázke členského štátu, kde bude pracovník skutočne pracovať); a
- charakteristiky a podmienky činnosti, ktorú vykonáva zamestnávateľ.

Ak sa posúdenie skutočnej situácie líši od posúdenia na základe pracovnej zmluvy, príslušná inštitúcia by sa mala opierať o zistenia *skutočnej situácie* danej osoby na základe posúdenia a nie o pracovnú zmluvu<sup>27</sup>. Ak navyše príslušná inštitúcia zistí, že skutočná pracovná situácia sa líši od situácie opísanej v zmluve po vystavení osvedčenia A1 a má pochybnosti o správnosti skutočností, na ktorých je založené osvedčenie A1, musí opätovne posúdiť podklady pre vystavenie osvedčenia a v prípade potreby odňať osvedčenie.

### Príklad 1:

<sup>26</sup> Pozri analogicky vec C-202/97, Fitzwilliam, Zb. 2000, s. I-883, bod 51 a C-178/97, Banks, Zb. 2000, s. I-2005, bod 38 a rozsudok Súdneho dvora zo 4. októbra 2012 vo veci C-115/11, Format Rec., Zb. 2012, zatiaľ neuverejnené.

<sup>27</sup> Rozsudok Súdneho dvora zo 4. októbra 2012 vo veci C-115/11, Format Rec., Zb. 2012, zatiaľ neuverejnené.



Pán X má bydlisko v Estónsku a pracuje pre estónsku subdodávateľskú stavebnú spoločnosť. Pracuje na základe dohody o vykonaní práce v rámci takzvaných „rámcových“ zmlúv. Podľa podmienok zmluvy ho môžu požiadať o vykonanie práce vo Fínsku, Estónsku, Lotyšsku a Litve. Kedy ho vyšlú a na ako dlho závisí od dostupnosti práce a požiadaviek úlohy. Pán X najskôr pracuje dva mesiace v Lotyšsku. Po dokončení práce sa končí platnosť rámcovej zmluvy. Dva mesiace čaká na novú úlohu a potom prijme novú prácu na desať mesiacov v Litve na základe novej rámcovej zmluvy.

V tejto situácii pán X pracuje určitý čas v jednom členskom štáte na základe každej zmluvy. Zmluvy nenasledujú okamžite jedna za druhou a na základe podmienok každej jednotlivkej zmluvy nie je možné predvídať, či pán X bude skutočne v priebehu 12 kalendárnych mesiacov pracovať v dvoch alebo viacerých členských štátoch. Aj keď podmienky rámcovej zmluvy naznačovali, že pán X by mohol pracovať zároveň alebo striedavo v rôznych členských štátoch, **neprejavilo sa to v jeho skutočnej pracovnej situácii**. Reálna pracovná situácia nevykazuje znaky pravidelnej práce v dvoch alebo viacerých členských štátoch, preto na účely určenia uplatniteľných právnych predpisov táto osoba nevykonáva „zvyčajne“ činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

## Príklad 2:

Pán Z má bydlisko v Maďarsku a počas roka má dve zamestnania. Od novembra jedného roka do apríla nasledujúceho roka pracuje v Rakúsku pre rakúsky podnik ako inštruktor lyžovania. Potom sa vráti do Maďarska, kde sa zamestná v poľnohospodárskom podniku ako zberač zeleniny v období od mája do októbra. Má uzavreté dve pracovné zmluvy, jednu s každým zamestnávateľom.

Na určenie, či táto osoba zvyčajne vykonáva činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch, alebo v danom čase pracuje iba v jednom členskom štáte, by mali mať plánované činnosti charakter zamestnaneckej činnosti, nielen na jednorazovom základe, a mali by sa vykonávať na území viacerých členských štátov. Táto osoba sa bude považovať za pracujúcu v dvoch alebo viacerých členských štátoch, ak je zrejmé, že počas nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov bude jej pracovný plán stabilný. V prípade sezónneho zamestnania je dôležitá predvídateľnosť činností, ktoré má daná osoba vykonávať v nasledujúcom členskom štáte zamestnania. Má už uzavretú pracovnú zmluvu s ďalším zamestnávateľom v ďalšom členskom štáte? Ak nie, vyplýva z pracovnej situácie v uplynulých dvanástich mesiacoch, že táto osoba má **opakujúci sa pracovný plán** medzi dotknutými členskými štátmi? Sú medzi činnosťami v jednotlivých členských štátoch nejaké obdobia prestávok, ktoré narušia „zvyčajný“ rytmus práce v dvoch členských štátoch? Ak nie je možné nájsť jasný náznak opakujúceho sa pracovného plánu, uplatniteľné právne predpisy sa budú musieť určiť osobitne pre každú pracovnú zmluvu a každý členský štát, a nie podľa článku 13 nariadenia č. 883/2004.

Ak má osoba nepravidelne vykonávať práce v rozličných členských štátoch, na túto situáciu sa vzťahuje článok 13, pokiaľ je práca v rôznych členských štátoch podstatnou súčasťou pracovného plánu a interval medzi obdobiami práce nemá takú dĺžku alebo charakter, aby zmenil pracovný plán natolko, že daná osoba by už nepracovala „zvyčajne“ v dvoch alebo viacerých členských štátoch. Môže sa stať, že



pri prvom posudzovaní uplatniteľných právnych predpisov na nadchádzajúcich dvanásť kalendárnych mesiacov môže neistota alebo nepravidelnosť v pracovnom pláne viesť k záveru, že daná osoba nevykonáva zvyčajne činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch. Ak sa však počas nasledujúcich dvanástich kalendárnych mesiacov dá určiť opakujúci sa pracovný plán, daná osoba sa môže považovať za pracujúcu v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

### Príklad 3:

Pani Z pracuje pre cirkusovú spoločnosť so sídlom v Taliansku. So spoločnosťou má uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Od januára do mája zvyčajne jazdí po členských štátoch, pričom v každom členskom štáte zostáva približne mesiac, hoci je ťažké vopred odhadnúť, kedy a kde bude pracovať.

V čase, keď členský štát bydliska musí prijať rozhodnutie o uplatniteľných právnych predpisoch, je **predvídateľné**, že pani Z bude zvyčajne v zahraničí vykonávať činnosti podľa pracovnej zmluvy. Jej prípad sa preto dá posudzovať ako prípad, v ktorom sa činnosti zvyčajne vykonávajú vo viacerých členských štátoch. Uplatniteľné právne predpisy sa určujú podľa pravidiel uvedených v článku 13 nariadenia č. 883/2004 v spojení s článkom 14 ods. 10 nariadenia č. 987/2009.

Pri určovaní rozdielu medzi viacnásobnými činnosťami a vyslaním je rozhodujúcim faktorom trvanie a povaha činností v jednom alebo viacerých členských štátoch (či má činnosť stálu povahu, alebo je jednorazovou činnosťou, činnosťou ad hoc alebo dočasnou činnosťou).

S cieľom zabrániť novej manipulácii s pravidlami upravujúcimi uplatniteľné právne predpisy sa **zanedbateľné činnosti** neberú do úvahy pri určovaní uplatniteľných právnych predpisov na základe článku 13 nariadenia č. 883/2004.

**Zanedbateľné činnosti** sú činnosti, ktoré sa vykonávajú trvalo, z hľadiska času a hospodárskej návratnosti sú však bezvýznamné. Ako ukazovateľ sa navrhuje, aby sa za zanedbateľné činnosti považovali činnosti predstavujúce menej ako 5 % pravidelného pracovného času pracovníka<sup>28</sup> a/alebo menej ako 5 % jeho celkovej odmeny. Ukazovateľom vykonávania zanedbateľných činností môže byť aj povaha činností, napríklad pomocné činnosti, činnosti, ktoré sa nevykonávajú samostatne, vykonávajú sa z domu alebo v rámci hlavnej činnosti. Osoba, ktorá vykonáva „činnosti zanedbateľného rozsahu“ v jednom členskom štáte a pracuje aj v inom členskom štáte, sa nepovažuje za osobu zvyčajne vykonávajúcu činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch, a preto sa na ňu nevzťahuje článok 13 nariadenia č. 883/2004. V takom prípade sa osoba považuje **na účely určenia uplatniteľných právnych predpisov** za osobu vykonávajúcu činnosť iba v jednom členskom štáte. Ak na základe vykonávania zanedbateľnej činnosti vznikne účasť na sociálnom zabezpečení, príspevky sa platia v príslušnom členskom štáte v rámci celkových príjmov zo všetkých činností. Zabráni sa tým zneužívaniu, napríklad ak je osoba

<sup>28</sup> Podľa smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času je pracovný čas „akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. V tejto súvislosti sa pohotovosť, keď sa od zamestnanca vyžaduje, aby bol fyzicky prítomný na pracovisku určenom zamestnávateľom, považuje za plný pracovný čas, bez ohľadu na to, že daná osoba počas obdobia pohotovosti stále nevykonáva odbornú činnosť.“



nútená veľmi krátky čas pracovať v iných členských štátoch, aby sa obišla uplatniteľnosť právnych predpisov „prvého“ členského štátu. V takýchto prípadoch sa zanedbateľná činnosť pri určovaní uplatniteľných právnych predpisov neberie do úvahy. Zanedbateľné činnosti sa musia posudzovať pre každý členský štát osobitne a nemôžu sa spájať.

Postup podľa článku 16 nariadenia č. 987/2009 sa naďalej uplatňuje na všetky prípady, keď osoba vykonáva činnosť v jednom štáte a zanedbateľnú činnosť v inom štáte. Vyplýva to z textu článku 16, ktorý sa uplatňuje na **všetky prípady**, keď osoba vykonáva činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch, bez ohľadu na pracovný plán.

### 3. Ako sa vymedzuje pojem podstatná činnosť?<sup>29</sup>

„**Podstatná časť činnosti**“, ktorú osoba vykonáva v členskom štáte, znamená, že kvantitatívne podstatná časť všetkých činností pracovníka sa vykonáva v tomto štáte, pričom to nevyhnutne nemusí byť prevažná časť týchto činností.

Na určenie toho, či sa podstatná časť činnosti zamestnanca vykonáva v členskom štáte, sa zohľadňujú tieto orientačné kritériá:

- pracovný čas a/alebo
- odmena.

Ak sa pri celkovom posúdení preukáže, že minimálne 25 % pracovného času osoba vykonáva v členskom štáte bydliska a/alebo minimálne 25 % svojej odmeny zarobí v členskom štáte bydliska, je to **ukazovateľ**, že **podstatná časť všetkých činností pracovníka sa vykonáva** v tomto členskom štáte.

Hoci sa pracovný čas a/alebo odmena musia zohľadňovať, nejde o úplný zoznam kritérií a do úvahy sa môžu vziať aj iné kritériá. Pred prijatím rozhodnutia o uplatniteľných právnych predpisoch musia určené inštitúcie zohľadniť všetky príslušné kritériá a vykonať celkové posúdenie situácie osoby.

Okrem uvedených kritérií sa **musí** pri určovaní uplatniteľných právnych predpisov členského štátu zohľadniť aj predpokladaná situácia počas nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov<sup>30</sup>. Spoločným ukazovateľom budúceho správania je však aj výkon v minulosti, ak teda nie je možné rozhodnúť na základe plánovanej činnosti alebo rozpisu služieb, je odôvodnené zistiť, aká bola situácia v predchádzajúcich 12 mesiacoch a využiť tieto informácie na posúdenie podstatnej činnosti. Ak bola spoločnosť založená len nedávno, posúdenie možno založiť na príslušnom kratšom časovom období.

#### Príklady:

Pán X je počítačový konzultant. Pracuje v Rakúsku a Belgicku pre spoločnosť so sídlom v Belgicku. Žije v Rakúsku, kde vykonáva minimálne 25 % svojej práce.

<sup>29</sup> Článok 14 ods. 8 nariadenia č. 987/2009.

<sup>30</sup> Článok 14 ods. 10 nariadenia č. 987/2009.



Keďže má bydlisko v Rakúsku a spĺňa požiadavku, aby podstatná časť jeho činnosti bola vykonávaná v Rakúsku, vzťahujú sa naňho rakúske právne predpisy. Pozri odsek 1 písm. a). Keby však v Rakúsku vykonával menej než 25 % svojej práce (alebo získal menej než 25 % príjmov), uplatňovali by sa právne predpisy členského štátu, v ktorom má spoločnosť registrované sídlo alebo miesto podnikania (odsek 1 písm. b) bod i)).

Pán P je stolár. Pracuje pre spoločnosť, ktorej registrované sídlo je vo Francúzsku, odkiaľ dostáva aj svoju odmenu. Bydlisko má v Španielsku, ale počas uplynulých 12 kalendárnych mesiacov tam vykonával iba 15 % činnosti. Jeho pracovný plán na nadchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov bude zrejme rovnaký. Uplatňujú sa francúzske právne predpisy. Pozri odsek 1 písm. b) bod i).

Pán T je zamestnaný v dvoch dopravných spoločnostiach, ktoré majú registrované sídlo v Holandsku. Pán T nikdy v Holandsku nepracoval. Spoločnosti zabezpečujú vodičov nákladných vozidiel pre rôzne medzinárodné dopravné spoločnosti. Pán T nepracuje v Holandsku ani v Poľsku, kde má bydlisko. Keďže podstatnú časť svojej činnosti nevykonáva v členskom štáte bydliska a celý svoj príjem dostáva od spoločností v Holandsku, uplatňujú sa právne predpisy členského štátu, v ktorom má jeho zamestnávateľ registrované sídlo (mimo členského štátu bydliska, teda právne predpisy Holandska). Pozri odsek 1 písm. b) bod ii).

Pani Z je právnička. Pracuje pre dve rôzne právnické spoločnosti, jednu v Taliansku a jednu v Slovinsku, pričom žije v Slovinsku. Väčšinu činnosti vykonáva v Taliansku (40 %) a nevykonáva podstatnú časť činnosti v štáte svojho bydliska (20 %). Ani celková výška odmeny zo Slovinska nedosahuje podiel 25 %. Keďže registrované sídlo jedného z jej zamestnávateľov sa nachádza mimo členského štátu bydliska, uplatňujú sa talianske právne predpisy. Pozri odsek 1 písm. b) bod iii).

Pani Y je právnička. Pracuje v Rakúsku pre právnickú spoločnosť, ktorá má miesto podnikania v Rakúsku a na Slovensku pracuje pre inú právnickú spoločnosť, ktorá má miesto podnikania na Slovensku. Žije v Maďarsku. Uplatňujú sa maďarské právne predpisy. Pozri odsek 1 písm. b) bod iv).

#### 4. Podstatná činnosť a pracovníci v medzinárodnej doprave

Ako už bolo uvedené, osobitné ustanovenia uvedené v nariadení č. 1408/71, ktoré sa uplatňujú na pracovníkov v medzinárodnej doprave, neboli prenesené do nových nariadení. Na pracovníkov v medzinárodnej doprave sa preto uplatňujú rovnaké všeobecné ustanovenia, aké sa uplatňujú na osoby pracujúce v dvoch alebo viacerých členských štátoch. Existuje výnimka pre námorníkov, členov letovej posádky a palubných sprievodcov. **Viac o právnych predpisoch uplatniteľných na členov letovej posádky a palubných sprievodcov po nadobudnutí účinnosti nariadenia č. 465/2012 dňa 28. júna 2012 je uvedené v odseku 4a.**

Tento odsek príručky poskytuje pomoc s konkrétnymi ustanoveniami, ktoré sa uplatňujú na sektor medzinárodnej dopravy. Ak je však z úvodného posúdenia zrejmé, že zamestnanec vykonáva podstatnú časť práce v štáte bydliska, nie je potrebné, aby inštitúcie uplatňovali osobitné kritériá navrhované v týchto odsekoch.



Pri **posudzovaní „podstatnej časti činnosti“** pre túto skupinu zamestnancov je pracovný čas najvhodnejším kritériom, na ktorom má byť rozhodnutie založené. Tiež sa však uznáva, že na rozdiel od pracovníkov s „normálnym“ cezhraničným zamestnaním, v prípade pracovníkov v doprave nie vždy možné jednoznačne rozdeliť činnosť medzi dva alebo viacero členských štátov. Pri určovaní uplatniteľných právnych predpisov môže byť preto potrebné podrobnejšie preskúmanie ustanovení pracovnej zmluvy v prípadoch, keď je ťažké odhadnúť pracovný čas v členskom štáte bydliska.

Niektorí pracovníci v doprave stanovili pracovné plány, trasy a odhadované časy ciest. Osoba, ktorá žiada o rozhodnutie o uplatniteľných právnych predpisoch, by mala podať zdôvodnenie (napríklad prostredníctvom rozpisov alebo cestovných kalendárov či iných informácií), aby sa mohla rozdeliť činnosť medzi čas strávený prácou v štáte bydliska a čas strávený prácou v iných členských štátoch.

Ak sa pracovný čas v členskom štáte bydliska nedá zistiť alebo ak nie je z celkových okolností zrejmé, že podstatná časť činnosti sa vykonáva v členskom štáte bydliska, použije sa na určenie toho, či sa podstatná časť činnosti vykonáva v členskom štáte bydliska, iná metóda než pracovný čas. V tomto zmysle sa navrhuje, aby sa činnosť rozdelila na rôzne prvky alebo udalosti a rozhodnutie o rozsahu činnosti v štáte bydliska sa prijme na základe počtu prvkov vyjadrených ako percento z celkového množstva udalostí v danom období (ako je uvedené v odseku 3, posúdenie musí vychádzať v najvyššej možnej miere z pracovných plánov za 12-mesačné obdobie).

V prípade cestnej dopravy sa možno zamerať na nakladanie a vykladanie nákladu a rôzne krajiny, v ktorých sa to uskutočňuje, ako sa uvádza v ďalšom príklade.

### **Príklad:**

Vodič nákladného vozidla žije v Nemecku a zamestnáva ho holandská dopravná spoločnosť. Tento zamestnanec vykonáva svoju činnosť hlavne v Holandsku, Belgicku, Nemecku a Rakúsku. V danom období, napríklad počas týždňa<sup>31</sup>, naloží nákladné vozidlo päťkrát a päťkrát ho aj vyloží. Celkovo ide o 10 prvkov (5 naložení, 5 vyložení). Počas týždňa naloží a vyloží raz v Nemecku, svojom štáte bydliska. Ide o dva prvky, čo je celkovo 20 %, čiže nejde o podstatnú časť činnosti vykonávanej v štáte bydliska. Uplatňujú sa preto holandské právne predpisy, keďže Holandsko je členským štátom registrovaného sídla zamestnávateľa.

Vzhľadom na široké spektrum pracovných ustanovení, ktoré sa môžu v tomto sektore uplatňovať, nie je možné navrhnúť systém posudzovania, ktorý bude vyhovovať všetkým okolnostiam. Pri posudzovaní podstatnej činnosti sa v nariadeniach špecificky stanovuje najmä posúdenie pracovného času a odmeny. V nariadeniach sa však stanovuje, aby sa tieto prvky použili ako ukazovatele v rámci celkového posúdenia situácie danej osoby. Určené inštitúcie zodpovedné za určovanie uplatniteľných právnych predpisov môžu preto používať iné opatrenia než opatrenia

<sup>31</sup> Tento časový rámec slúži výlučne ako príklad a zvolený bol pre zjednodušenie. Neprejudikuje určenie 12-mesačného obdobia na tento účel. Tomuto je venovaný odsek 3.



uvedené v nariadeniach a v tejto príručke, ak ich považujú za vhodnejšie na posúdenie konkrétnych situácií, ktoré musia riešiť.

#### 4a. Ako určiť uplatniteľné právne predpisy pre členov letových posádok a palubných sprievodcov po 28. júni 2012?

V nariadení č. 465/2012<sup>32</sup>, ktoré sa uplatňuje od 28. júna 2012, sa uvádza „domáca základňa“ ako jediné rozhodujúce kritérium na určenie právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia, uplatniteľných na členov letovej posádky a palubných sprievodcov<sup>33</sup>. Zavedením pojmu „domáca základňa“ vytvoril zákonodarný orgán v článku 11 ods. 5 nariadenia č. 883/2004 právnu fikciu s úmyslom zjednodušiť určovanie uplatniteľných právnych predpisov pre letecký personál. Uplatniteľné právne predpisy sú priamo prepojené na „domácu základňu“, keďže to je miesto, kde sa daná osoba fyzicky nachádza a s ktorým je úzko spätá, pokiaľ ide o jej zamestnanie.

Všetky nové zmluvy s členmi letovej posádky a palubnými sprievodcami uzavreté po 28. júni 2012 sa preto budú posudzovať na základe nového článku 11 ods. 5. Ak má príslušná osoba iba jednu stabilnú domácu základňu, členský štát, v ktorom sa nachádza „domáca základňa“, v súlade s článkom 19 ods. 1 nariadenia č. 987/2009 určí uplatniteľné právne predpisy a vystaví dokument A1 vo formáte pdf. Členov letovej posádky a palubných sprievodcov, ktorí boli prijatí do zamestnania pred 28. júnom 2012, sa nové pravidlá netýkajú, ak ich situácia zostáva nezmenená a ak nepožiadajú o to, aby pre nich nové pravidlá platili (pozri časť IV tejto príručky).

#### Príklad 1:

Palubná sprievodkyňa bola prijatá do zamestnania 1. septembra 2012. Bydlisko má v Belgicku a pracuje na domácej základni v Eindhovene v Holandsku pre leteckú spoločnosť s registrovaným sídlom v Maďarsku. Podľa nového ustanovenia článku 11 ods. 5 sa na ňu vzťahujú holandské právne predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia. Príslušná inštitúcia v Holandsku musí ju a jej zamestnávateľa informovať o povinnostiach stanovených v holandských právnych predpisoch a musí im poskytnúť potrebnú pomoc pri plnení požadovaných formalít. Príslušná inštitúcia v Holandsku musí na požiadanie dotknutej osoby alebo jej zamestnávateľa poskytnúť potvrdenie<sup>34</sup> o uplatniteľnosti právnych predpisov a v prípade potreby musí uviesť, do akého termínu sú uplatniteľné a za akých podmienok.

<sup>32</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 465/2012 z 22. mája 2012, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a nariadenie (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004, Ú. v. EÚ L 149, 8.6.2012, s. 4.

<sup>33</sup> Domáca základňa predstavuje miesto určené prevádzkovateľom/leteckou spoločnosťou v súlade s nariadením (EHS) č. 3922/91 pre člena posádky ako miesto, z ktorého člen posádky zvyčajne začína a končí službu alebo sériu služieb, a kde prevádzkovateľ za normálnych podmienok nie je povinný zabezpečiť danému členovi posádky ubytovanie.

<sup>34</sup> Dokument A1 vo formáte pdf.





Ak majú členovia letovej posádky alebo palubní sprievodcovia dve alebo viaceré domáce základne v rozličných členských štátoch, príslušná inštitúcia členského štátu bydliska určí príslušný štát na základe kolíznych noriem uvedených v článku 13 nariadenia č. 883/2004<sup>35</sup>. Rovnaký postup sa uplatní v prípade členov letovej posádky a palubných sprievodcov zamestnaných na krátke, po sebe idúce úlohy v rôznych členských štátoch v trvaní iba niekoľko mesiacov (ktorí sú napríklad zamestnaní prostredníctvom pracovných agentúr). Ak tieto osoby počas 12 kalendárnych mesiacov predchádzajúcich poslednému určeniu uplatniteľných právnych predpisov pravidelne menili domáce základne, alebo je predpoklad, že budú pravidelne meniť domáce základne počas nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov, ich situácia sa musí posudzovať v súlade s článkom 13 ods. 1 nariadenia č. 883/2004. V týchto prípadoch sa uplatňuje postup uvedený v článku 16 nariadenia č. 987/2009, čo znamená, že príslušná inštitúcia členského štátu bydliska určí uplatniteľné právne predpisy pre dotknuté osoby.

### **Príklad 2:**

Pilot má bydlisko v meste Trier v Nemecku a pracuje pre dve rôzne letecké spoločnosti s registrovaným sídlom v Luxembursku a v Nemecku. Domácou základňou, ktorú určila letecká spoločnosť A, je letisko Luxemburg a domácou základňou, ktorú určila letecká spoločnosť B, je letisko Frankfurt nad Mohanom. Podľa právnej fikcie zavedenej v článku 11 ods. 5 nariadenia č. 883/2004 sa pilot považuje za osobu, ktorá vykonáva odbornú činnosť v dvoch členských štátoch, v ktorých má domácu základňu – v Nemecku a Luxembursku. V tomto výnimočnom prípade dvoch domácich základní musí uplatniteľné právne predpisy určiť na základe kolíznych noriem uvedených v článku 13 nariadenia č. 883/2004 členský štát bydliska (článok 16 nariadenia č. 987/2009). To znamená, že určená inštitúcia členského štátu bydliska posúdi, či pilot vykonáva podstatnú časť svojich celkových činností v Nemecku. Pre letecký personál to môže inštitúcia urobiť použitím počtu vzletov a pristátí a ich miest. V závislosti od výsledku tohto posúdenia budú uplatniteľné nemecké právne predpisy, ak pilot vykonáva podstatnú časť svojich celkových činností v Nemecku, a ak nie, uplatniteľné budú luxemburské právne predpisy.

Dočasná zmena domácej základne, napríklad v dôsledku sezónnych požiadaviek na konkrétnych letiskách, alebo v prípade, keď prevádzkovateľ otvorí novú domácu základňu v inej krajine, nevedie k automatickej zmene právnych predpisov uplatniteľných na dotknutú osobu. Krátkodobé úlohy sa dajú riešiť ustanoveniami o vysielaní, ktoré umožňujú vyslanie na obdobie až do 24 mesiacov bez nutnosti zmeny uplatniteľných právnych predpisov za predpokladu, že sú splnené podmienky vysielania<sup>36</sup>.

Ak sa situácia nedá riešiť ustanoveniami o vysielaní a dochádza k častej alebo pravidelnej zmene domácich základní, nemalo by to viesť k rovnako častým zmenám

<sup>35</sup> Postup určenia uplatniteľných právnych predpisov je opísaný v článku 16 nariadenia č. 987/2009.

<sup>36</sup> Pozri článok 12 nariadenia č. 883/2004, rozhodnutie A2 a časť I tejto príručky.



právnych predpisov uplatniteľných na členov letovej posádky a palubných sprievodcov. Z článku 14 ods. 10 nariadenia č. 987/2009 vyplýva, že uplatniteľné právne predpisy sa posudzujú na základe plánu práce na nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov a v zásade by mali ostať počas tohto obdobia stabilné. Ako sa uvádza v odôvodnení 18b nariadenia č. 465/2012 a ako je stanovené v odseku 6 tejto príručky, je potrebné vyhnúť sa efektu opakovania situácie (takzvanému „jojo“ efektu). To znamená, že určenie uplatniteľných právnych predpisov pre letecký personál by sa nemalo revidovať počas obdobia najmenej 12 mesiacov nasledujúcich po poslednom rozhodnutí o uplatniteľných právnych predpisoch za podmienky, že nedošlo k významnej zmene situácie dotknutej osoby, ale iba k zmene bežných pracovných plánov.

### Príklad 3:

Agentúra dočasného zamestnávania registrovaná na Cypre, ktorá pôsobí v sektore letectva, prijme v auguste pilota, ktorého okamžite vyšle pracovať pre leteckú spoločnosť pôsobiacu v rámci EÚ. Lety leteckej spoločnosti sa plánujú podľa potrieb turistického priemyslu. Letecká spoločnosť prevádzkuje lety zo Španielska a v septembri a októbri bude mať pilot základňu v Madride. Po uplynutí tohto obdobia vyšlú pilota do Talianska, kde bude pracovať pre ďalšiu leteckú spoločnosť, ktorá operuje zo svojej domácej základne v Ríme, opäť na dva mesiace. Domáca základňa pilota sa v zásade mení každých pár mesiacov medzi jednotlivými členskými štátmi.

To je príklad situácie, v ktorej sa uplatní článok 13 nariadenia č. 883/2004 a článok 16 nariadenia č. 987/2009 (striedavé vykonávanie činností z domácich základní v rôznych členských štátoch počas obdobia 12 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po určení uplatniteľných právnych predpisov alebo predchádzajúcich tomuto určeniu). Uplatniteľné právne predpisy určí členský štát bydliska pilota v súlade s článkom 13 nariadenia č. 883/2004 a toto rozhodnutie bude platiť najmenej 12 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po poslednom určení uplatniteľných právnych predpisov (pozri článok 14 ods. 10 nariadenia č. 987/2009 a odsek 6 tejto príručky).

Výsledkom príkladu 3 je riešenie, že uplatniteľné právne predpisy určí príslušná inštitúcia členského štátu bydliska pilota a v závislosti od posúdenia prvkov uvedených v odseku 4 budú uplatniteľné právne predpisy buď štátu bydliska, alebo štátu, v ktorom sa nachádza registrované sídlo alebo miesto podnikania zamestnávateľa. Ak sa podstatná časť činnosti nevykonáva v členskom štáte bydliska a cyperský zamestnávateľ je skutočnou spoločnosťou, ako je vysvetlené v odseku 7, uplatniteľné budú cyperské právne predpisy. V prípade vysoko mobilného leteckého personálu, ktorý je zamestnaný v sektore letectva napríklad prostredníctvom pracovných agentúr, sa odporúča určovať uplatniteľné právne predpisy na obdobie najviac 12 kalendárnych mesiacov, aby sa zabezpečilo vykonávanie pravidelného opätovného posudzovania pracovných plánov danej osoby a uplatniteľnosti právnych predpisov.



Pojem „domáca základňa“ pre členov letovej posádky a palubných sprievodcov je pojem v rámci právnych predpisov EÚ. Jej použitie v nariadení č. 883/2004 ako referenčného bodu pre určovanie uplatniteľných právnych predpisov je, rovnako ako nariadenie samotné, obmedzené na územie EÚ. Tento pojem sa nemôže uplatňovať, ak má dotknutá osoba – aj keď je štátnym príslušníkom EÚ – svoju domácu základňu mimo územia EÚ a podniká z nej lety do rôznych členských štátov EÚ. V tejto situácii sa naďalej uplatňuje všeobecná kolízna norma pre prácu v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

V prípade, keď štátny príslušník EÚ s bydliskom v tretej krajine pracuje ako člen letovej posádky alebo palubný sprievodca z domácej základne v členskom štáte, tento členský štát je príslušným členským štátom pre všetky činnosti danej osoby v rámci EÚ. Štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má legálne bydlisko v členskom štáte EÚ a pracuje ako člen letovej posádky alebo palubný sprievodca z domácej základne umiestnenej v inom členskom štáte, patrí do rámca vecnej pôsobnosti článku 1 nariadenia (EÚ) č. 1231/2010<sup>37</sup>. V dôsledku toho je na základe článku 11 ods. 5 nariadenia č. 883/2004 príslušným členským štátom ten členský štát, na území ktorého sa nachádza domáca základňa.

### **5. Za aké obdobie je potrebné posudzovať podstatnú činnosť?**

Pozri bod 3. Ako sa vymedzuje pojem „podstatná činnosť“.

### **6. Čo sa stane, ak sa zmenia rozpisy služieb alebo pracovné plány?**

Uznáva sa, že pracovné ustanovenia, napríklad v prípade pracovníkov v medzinárodnej doprave, sa môžu často meniť. Bolo by nepraktické a nebolo by to ani v záujme pracovníka, keby sa uplatniteľné právne predpisy menili vždy pri zmene rozpisu služieb. Keď sa prijme rozhodnutie o uplatniteľných právnych predpisoch, v zásade a za predpokladu, že informácie poskytnuté zamestnávateľom či dotknutou osobou boli pravdivé podľa ich najlepšieho vedomia, toto rozhodnutie by sa nemalo ďalej upravovať minimálne počas nasledujúcich 12 mesiacov. Nebude tým dotknuté právo inštitúcie na prehodnotenie rozhodnutia, ktoré inštitúcia prijala, ak je takéto prehodnotenie potrebné.

Cieľom je zabezpečiť právnu stabilitu a vyhnúť sa efektu opakovania situácie (takzvanému „joko“ efektu), najmä v prípade vysoko mobilných pracovníkov, napríklad v medzinárodnej doprave.

#### **Z toho dôvodu:**

- Určia sa uplatniteľné právne predpisy podľa článku 13 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 a v zásade budú stabilné na obdobie nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov;

<sup>37</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa rozširuje nariadenie (ES) č. 883/2004 a nariadenie (ES) č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa tieto nariadenia doteraz nevzťahovali výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti, Ú. v. EÚ L 344, 29.12.2010, s. 1 (ďalej len „nariadenie č. 1231/2010“).



- Zohľadní sa predpokladaná budúca situácia počas nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov. Predpokladaná budúca situácia sa zakladá na výsledku posudzovania pracovnej zmluvy v kombinácii s akýmikoľvek činnosťami, ktoré môže daná osoba vykonávať v čase podania žiadosti o vydanie osvedčenia A1 (pozri odsek 2);
- Ak je zrejmé, že počas nasledujúcich 12 mesiacov nenastanú žiadne zásadné zmeny v pracovných plánoch, určená inštitúcia pri celkovom posúdení vychádza zo zmlúv a z pracovného výkonu za posledných 12 mesiacov a tieto informácie využije na predpoklad situácie v nasledujúcich 12 mesiacoch;
- Ak však dotknutá osoba zastáva názor, že situácia v pracovných plánoch sa zásadne zmenila alebo zmení, táto osoba alebo jej zamestnávateľ môžu požiadať o opätovné posúdenie uplatniteľných právnych predpisov pred uplynutím obdobia 12 mesiacov;
- Ak neexistuje pracovný výkon v minulosti alebo ak pracovný pomer trvá menej než 12 mesiacov, jedinou možnosťou je použiť údaje, ktoré sú už dostupné a požiadať dotknutú osobu, aby poskytla všetky relevantné informácie. V praxi to bude viesť k používaniu pracovných plánov stanovených od začiatku pracovného pomeru alebo predpokladanej pracovnej činnosti na nasledujúcich 12 mesiacov.

Je potrebné poznamenať, že ustanovenia uvedené v tomto odseku sa týkajú iba pracovných plánov danej osoby. Pokiaľ v priebehu 12 mesiacov po prijatí rozhodnutia o uplatniteľných právnych predpisoch, dôjde v situácii danej osoby k výraznej zmene, napríklad zmene zamestnania alebo bydliska, povinnosťou pracovníka a/alebo jeho zamestnávateľa, prípadne príslušnej inštitúcie členského štátu, kde táto osoba vykonáva svoje činnosti, je oznámiť to určenej inštitúcii v štáte bydliska, aby sa otázka uplatniteľných právnych predpisov mohla preskúmať. Určená inštitúcia musí opätovne zvážiť určenie uplatniteľných právnych predpisov.

Ako už bolo uvedené, určená inštitúcia môže kedykoľvek prehodnotiť rozhodnutie o uplatniteľných právnych predpisoch, ak to považuje za potrebné. Ak informácie poskytnuté počas pôvodného procesu určovania uplatniteľných právnych predpisov neboli zámerne nesprávne, všetky zmeny vyplývajúce z tohto prehodnotenia by mali byť platné iba od aktuálneho dátumu.

## 7. Ako určiť registrované sídlo alebo miesto podnikania?

Ak osoba pracujúca vo viacerých členských štátoch nevykonáva podstatnú časť činnosti v členskom štáte bydliska, uplatňujú sa právne predpisy členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo podnik, ktorý osobu zamestnáva, registrované sídlo alebo miesto podnikania.

Význam pojmu „**registrované sídlo alebo miesto podnikania**“ na účely hlavy II nariadenia č. 883/2004 je vymedzený v článku 14 ods. 5a nariadenia č. 987/2009 ako registrované sídlo alebo miesto podnikania, kde sa prijímajú zásadné rozhodnutia podniku a kde sa vykonávajú funkcie jeho ústrednej správy.

Toto vymedzenie pojmu je odvodené z rozsiahleho usmernenia v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie a z ďalších nariadení EÚ. Vo všeobecnosti platí, že prevádzkové činnosti tzv. schránkových spoločností, pri ktorých je sociálne poistenie



zamestnancov previazané na čisto správnu spoločnosť bez presunu skutočných rozhodovacích právomocí, by sa nemali považovať za splňajúce požiadavky v tejto oblasti. Na pomoc inštitúciám pri posudzovaní žiadostí, pri ktorých sa predpokladá, že ide o prevádzkovú činnosť tzv. schránkovej spoločnosti, sú k dispozícii nasledujúce pokyny.

V prípade súvisiacom so zdaňovaním (vec C-73/06, Planzer Luxembourg) Súdny dvor rozhodol, že pojem „sídlo hospodárskej spoločnosti“ znamená miesto, kde sa prijímajú zásadné rozhodnutia riadiaceho orgánu spoločnosti a kde sa uskutočňujú úlohy ústredia tejto spoločnosti. Na tomto základe vypracoval Súdny dvor tieto podmienky:

„Určenie miesta sídla hospodárskej činnosti predpokladá zohľadnenie súhrnu faktorov, medzi ktorými sa v prvom rade nachádza sídlo, miesto ústredia, miesto stretnutia riadiacich osôb spoločnosti a miesto, obvykle totožné, v ktorom sa rozhoduje o všeobecnej podnikovej politike. Iné faktory, ako napríklad bydlisko riadiacich osôb, miesto konania valného zhromaždenia, miesto uloženia správnych a účtovných dokumentov a miesto hlavného priebehu finančných činností, najmä bankových, sa môžu zohľadniť taktiež<sup>38</sup>“.

Ako spresnenie vymedzenia pojmu v článku 14 odsek 5a nariadenia č. 987/2009 môže inštitúcia v mieste bydliska na základe dostupných informácií alebo v úzkej spolupráci s inštitúciou v členskom štáte, kde má zamestnávateľ registrované sídlo alebo miesto podnikania, zohľadniť tieto kritériá:

- miesto, kde má podnik registrované sídlo a správu,
- dĺžka obdobia od zriadenia podniku v členskom štáte,
- počet administratívnych zamestnancov pracujúcich v sídle,
- miesto, kde je uzatvorená väčšina zmlúv s klientmi,
- sídlo, ktoré určuje politiku spoločnosti a prevádzkové záležitosti,
- miesto, kde sa vykonávajú hlavné finančné funkcie vrátane bankovníctva,
- miesto určené podľa nariadení EÚ ako miesto zodpovedné za správu a vedenie záznamov v súvislosti s regulačnými požiadavkami konkrétneho sektora, v ktorom podnik podniká,
- miesto nábora zamestnancov.

Ak ani vzhľadom na uvedené kritériá nedokážu inštitúcie vylúčiť možnosť, že registrované sídlo môže byť tzv. schránkovou spoločnosťou, dotknutá osoba by mala podliehať právnym predpisom členského štátu, v ktorom sa podnik nachádza a s ktorým má najužšie kontakty v súvislosti s výkonom zamestnaneckej činnosti<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Vec C-73/06, Planzer Luxembourg, Zb. 2007, Rec. s. I-5655, bod 61.

<sup>39</sup> Pozri aj vec C-29/10, Koelzsch, Zb. 2011, zatiaľ neuvverejnené, body 42 – 45. V prípade cestnej dopravy sa v nariadení (ES) č. 1071/2009, ktorým sa ustanovujú spoločné pravidlá týkajúce sa podmienok, ktoré je potrebné dodržiavať pri výkone povolania prevádzkovateľa cestnej dopravy a ktorým sa zrušuje smernica Rady 96/26/ES (s účinnosťou od 4. decembra 2011), vyžaduje okrem iného, aby mali podniky, „ktoré vykonávajú povolanie prevádzkovateľa cestnej dopravy skutočné a stabilné miesto usadenia v členskom štáte“. Vyžadujú sa priestory, v ktorých sú umiestnené najdôležitejšie dokumenty súvisiace s podnikaním, účtovníctvom, riadením ľudských zdrojov, časom jazdy a oddychu a ďalšie dokumenty, ku ktorým musí mať prístup príslušný úrad s cieľom overiť ich súlad s podmienkami stanovenými v nariadení (ES) č. 1071/2009.



Toto miesto sa bude na účely týchto nariadení považovať za registrované sídlo alebo miesto podnikania, v ktorom je osoba zamestnaná.

Pri tomto určovaní by sa nemalo zabúdať, že podnik danú osobu naozaj *zamestnáva* a že v zmysle časti I odsek 4 tejto príručky má s touto osobou priamy vzťah.

## 8. Akými postupmi sa musí osoba riadiť v prípade, že pracuje v dvoch alebo viacerých členských štátoch?

Osoba bežne zamestnaná v dvoch alebo viacerých členských štátoch musí oznámiť túto situáciu určenej inštitúcii členského štátu svojho bydliska<sup>40</sup>. Inštitúcia v inom členskom štáte, ktorá oznámenie dostane omylom, by mala toto oznámenie bezodkladne postúpiť určenej inštitúcii v členskom štáte bydliska danej osoby. Ak majú inštitúcie dvoch alebo viacerých členských štátov rôzne názory na to, kde má dotknutá osoba bydlisko, malo by sa to vyriešiť najskôr medzi týmito inštitúciami pomocou príslušného postupu a dokumentov ŠED<sup>41</sup> na určenie členského štátu bydliska.

Určená inštitúcia v **členskom štáte bydliska** musí určiť členský štát, ktorého právne predpisy sa budú uplatňovať, pričom sa zohľadnia postupy uvedené v tejto príručke. Toto určenie sa musí uskutočniť bezodkladne a spočiatku bude dočasné. Inštitúcia v mieste bydliska musí potom informovať prostredníctvom príslušných dokumentov ŠED o svojom rozhodnutí príslušné inštitúcie v každom členskom štáte, v ktorom sa vykonáva činnosť a v ktorom sa nachádza registrované sídlo alebo miesto podnikania zamestnávateľa. Uplatniteľné právne predpisy nadobudnú definitívnu platnosť, ak toto rozhodnutie do dvoch mesiacov od informovania príslušných inštitúcií o určení nenapadne príslušná inštitúcia členského štátu bydliska.

Ak sa na právnych predpisoch, ktoré sa budú uplatňovať, už dohodli príslušné členské štáty na základe článku 16 ods. 4 nariadenia č. 987/2009, možno prijať definitívne rozhodnutie od počiatku. Za takýchto okolností sa nebude uplatňovať požiadavka na vystavenie predbežného rozhodnutia.

Príslušná inštitúcia členského štátu, ktorého právne predpisy boli určené za uplatniteľné, to bezodkladne oznámi dotknutej osobe. Inštitúcia tak môže urobiť buď prostredníctvom listu, alebo dokumentu A1 vo formáte pdf (potvrdenie osvedčujúce uplatniteľné právne predpisy<sup>42</sup>). Ak príslušná inštitúcia na informovanie osoby o uplatniteľných právnych predpisoch vystaví dokument A1 vo formáte pdf, môže to urobiť v rámci predbežného alebo definitívneho rozhodnutia. Ak inštitúcia vystaví dokument A1 vo formáte pdf s informáciou, že určenie je predbežné, musí dotknutej osobe pri zmene rozhodnutia na definitívne vystaviť nový dokument A1 vo formáte pdf.

Inštitúcia sa tiež môže rozhodnúť okamžite vystaviť príslušnej osobe definitívny dokument A1 vo formáte pdf. Ak sa však napadnú právomoci tohto členského štátu

<sup>40</sup> Zoznam inštitúcií sociálneho zabezpečenia v členských štátoch sa nachádza na adrese [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social-security-directory/](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/)

<sup>41</sup> ŠED = štruktúrovaný elektronický dokument. Pozri článok 4 nariadenia č. 987/2009.

<sup>42</sup> Pozri článok 19 ods. 2 nariadenia č. 987/2009.



a záverečné právomoci sa budú líšiť od pôvodných, ktoré určila na to určená inštitúcia členského štátu bydliska, dokument A1 vo formáte pdf sa musí bezodkladne stiahnuť a nahradiť dokumentom A1 vo formáte pdf, ktorý vystavil členský štát určený ako príslušný členský štát. Ďalšie informácie o dokumente A1 vo formáte pdf sa nachádzajú v pokynoch na používanie dokumentov vo formáte pdf<sup>43</sup>.

Osoba, ktorá je bežne zamestnaná v dvoch alebo viacerých členských štátoch a ktorá túto situáciu neoznámí určenej inštitúcii členského štátu, v ktorom má bydlisko, bude tiež podliehať postupom uvedeným v článku 16 nariadenia č. 987/2009, len čo inštitúcia v členskom štáte bydliska získa informácie o situácii tejto osoby.

## **9. Čo sa vzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú zvyčajne samostatne zárobkovo činné v dvoch alebo viacerých členských štátoch?**

Pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré zvyčajne vykonávajú činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch, existuje osobitné ustanovenie, na základe ktorého sa na samostatne zárobkovo činnú osobu zvyčajne vykonávajúcu činnosti v dvoch alebo viacerých štátoch uplatňujú:

- právne predpisy členského štátu bydliska, ak vykonáva podstatnú časť svojej činnosti v tomto členskom štáte,
- právne predpisy členského štátu, v ktorom sa nachádza centrum záujmu jej činností, ak nemá bydlisko v jednom z členských štátov, v ktorých vykonáva podstatnú časť svojej činnosti.

Kritériá na posúdenie podstatnej činnosti a centra záujmu danej osoby sú uvedené v odsekoch 11 a 13.

## **10. Kedy možno hovoriť o osobe zvyčajne vykonávajúcej samostatne zárobkovú činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch?**

Osobou, ktorá „zvyčajne vykonáva činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch“, je predovšetkým osoba, ktorá zároveň alebo striedavo vykonáva jednu alebo viacero samostatných činností ako samostatne zárobkovo činná osoba na území dvoch alebo viacerých členských štátov. Pri určovaní nezáleží na povahe činností. Pri určovaní uplatniteľných právnych predpisov na základe hlavy II nariadenia č. 883/2004<sup>44</sup> sa však nebudú brať do úvahy zanedbateľné a pomocné činnosti, ktoré sú z hľadiska časovej a hospodárskej návratnosti bezvýznamné. Tieto činnosti sú relevantné pri uplatňovaní vnútroštátnych právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia. Ak na základe zanedbateľnej činnosti vznikne účasť na sociálnom zabezpečení, príspevky sa platia v príslušnom členskom štáte v rámci celkových príjmov zo všetkých činností.

<sup>43</sup> Pozri <http://ec.europa.eu/social/>.

<sup>44</sup> V článku 14 ods. 5b nariadenia č. 987/2009 je stanovené, že zanedbateľné činnosti sa neberú do úvahy vo všetkých situáciách uvedených v článku 13 nariadenia (ES) č. 883/2004.



Je dôležité nezamieňať si pojem dočasné vyslanie podľa článku 12 ods. 2 nariadenia č. 883/2004 s ustanoveniami týkajúcimi sa osoby vykonávajúcej podobnú činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch. V prvom prípade vykonáva osoba činnosť v inom členskom štáte jednorazovo a na určitý čas. V druhom prípade sú činnosti v rôznych členských štátoch zvyčajnou súčasťou činností vykonávaných samostatne zárobkovo činnou osobou pri jej práci.

### **11. Ako sa vymedzuje pojem podstatná časť činností samostatne zárobkovo činnej osoby?**

„Podstatná časť činnosti vykonávanej samostatne zárobkovo činnou osobou“ v členskom štáte bydliska znamená, že sa kvantitatívne podstatná časť všetkých činností samostatne zárobkovo činnej osoby vykonáva v tomto členskom štáte, pričom to nemusí byť nevyhnutne prevažná časť týchto činností.

Na určenie, či sa podstatná časť činností samostatne zárobkovo činnej osoby vykonáva v členskom štáte, sa **musia** zohľadniť tieto kritériá:

- obrat;
- pracovný čas;
- počet poskytnutých služieb a/alebo
- príjem.

Ak sa v súvislosti s vykonávaním celkového posúdenia zistí, že bolo splnených minimálne 25 % uvedených kritérií, znamená to, že podstatná časť všetkých činností osoby sa vykonáva v členskom štáte bydliska.

Hoci sa tieto kritériá musia zohľadňovať, nejde o úplný zoznam kritérií a do úvahy sa môžu vziať aj iné kritériá.

#### **Príklad:**

Murár X vykonáva činnosti ako samostatne zárobkovo činná osoba v Maďarsku, kde má aj bydlisko. Niekedy cez víkend poskytuje služby ako samostatne zárobkovo činná osoba aj poľnohospodárskej spoločnosti v Rakúsku. Murár X pracuje 5 dní v týždni v Maďarsku a maximálne 2 dni v týždni v Rakúsku. Murár X teda vykonáva podstatnú časť činností v Maďarsku a uplatňujú sa maďarské právne predpisy.

### **12. Aké postupy musí samostatne zárobkovo činná osoba dodržať v prípade, ak pracuje v dvoch alebo viacerých členských štátoch?**

Postupy, ktoré je potrebné dodržať pri určovaní uplatniteľných právnych predpisov pre samostatne zárobkovo činnú osobu pracujúcu v dvoch alebo viacerých členských štátoch, sú rovnaké ako postupy uplatňované na zamestnanca uvedené v odseku 8. Samostatne zárobkovo činná osoba by sa mala sama obrátiť na inštitúciu v členskom štáte bydliska.





### 13. Aké kritériá sa uplatňujú pri určovaní miesta, kde sa nachádza centrum záujmu činností?

Ak osoba nemá bydlisko v jednom z členských štátov, v ktorých vykonáva podstatnú časť svojej činnosti, uplatňujú sa na ňu právne predpisy členského štátu, v ktorom sa nachádza centrum záujmu jej činností.

Centrum záujmu činností sa určuje zohľadnením všetkých aspektov pracovných činností osoby, a to najmä **týchto kritérií**:

- miesto stálych a trvalých priestorov, z ktorých dotknutá osoba vykonáva svoje činnosti;
- zvyčajná povaha alebo dĺžka trvania vykonávaných činností;
- počet poskytnutých služieb a
- zámer dotknutej osoby, ako naň poukazujú všetky tieto okolnosti.

Okrem uvedených kritérií sa musí pri určovaní uplatniteľných právnych predpisov členského štátu zohľadniť aj predpokladaná situácia počas nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov. Zohľadňuje sa aj minulý výkon, ak poskytuje spoľahlivý obraz o činnosti samostatne zárobkovo činnej osoby.

#### Príklady:

Pani XY je samostatne zárobkovo činná osoba. 60 % svojich činností vykonáva v Rakúsku a pracuje aj ako samostatne zárobkovo činná osoba na Slovensku, čomu venuje 40 % pracovného času. Bydlisko má v Rakúsku. Uplatňujú sa rakúske právne predpisy, keďže podstatnú časť svojich činností vykonáva v členskom štáte svojho bydliska.

Pán Z je samostatne zárobkovo činná osoba. Časť svojich činností vykonáva v Belgicku a časť v Holandsku. Žije v Nemecku. Nemá nijaké stále a trvalé priestory. Väčšinou však pracuje v Holandsku a väčšinu príjmov zarobí tiež v tejto krajine. Jeho zámerom je založiť podnik v Holandsku a práve sa snaží získať stále priestory. Hoci pán Z nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti v Holandsku, jeho zámerom je, ako ukazujú okolnosti a jeho budúce plány, vytvoriť centrum záujmu svojej činnosti v Holandsku. Na pána Z sa uplatňujú právne predpisy Holandska.

### 14. Ako je to s osobou, ktorá je zamestnancom aj samostatne zárobkovo činnou osobou v rôznych členských štátoch?

Na osobu, ktorá zvyčajne vykonáva činnosť ako zamestnanec aj ako samostatne zárobkovo činná osoba v rôznych členských štátoch, sa uplatňujú právne predpisy členského štátu, v ktorom vykonáva činnosť ako zamestnanec. Ak okrem samostatne zárobkovej činnosti vykonáva aj činnosť ako zamestnanec vo viacerých členských štátoch, na určenie, ktorý členský štát je príslušný v súvislosti s činnosťou, ktorú daná osoba vykonáva ako zamestnanec, sa uplatňujú kritériá z článku 13 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 uvedené v odseku 1.



## Časť III: Určenie bydliska

### 1. V akých prípadoch je potrebné zohľadniť „bydlisko“ osoby podľa nariadenia 883/2004?

Kolízne normy o uplatniteľných právnych predpisoch, ktoré obsahuje nariadenie (ES) č. 883/2004 sú prevažne založené na princípe *lex loci laboris*. To znamená, že na každú osobu vykonávajúcu činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba v členskom štáte sa ako všeobecné pravidlo na prvom mieste uplatňujú právne predpisy štátu, v ktorom je hospodárska činnosť skutočne vykonávaná (článok 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004).

*Lex domicilii*, t.j. právne predpisy štátu bydliska, sa však uplatnia

- v prípade, že osoba nevykonáva hospodársku činnosť (napr. dôchodcovia, deti, študenti) podľa článku 11 ods. 3 písm. e) nariadenia č. 883/2004, alebo
- v prípade, že osoba vykonáva hospodárske činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch alebo keď má pracovník viacero zamestnávateľov (článok 13 nariadenia (ES) č. 883/2004)<sup>45</sup>.

„Bydlisko“ tiež zohráva dôležitú úlohu ako kolízna norma v prípade súbehu nároku na viacero príspevkov:

- Článok 17: nárok na nemocenské dávky v prípade bydliska v inom členskom štáte ako je príslušný členský štát;
- Článok 23: nárok na nemocenské dávky pre osoby poberajúce dôchodok;
- Článok 58: priznanie doplatku;
- Článok 65: nárok na dávky v nezamestnanosti pre nezamestnanú osobu s bydliskom v inom členskom štáte ako je príslušný štát;
- Článok 67: nárok na rodinné dávky pre rodinných príslušníkov s bydliskom v inom členskom štáte;
- Článok 68: pravidlá prednosti v prípade súbehu nárokov na rodinné dávky;
- Článok 70: osobitné nepríspevkové peňažné dávky.

### 2. Ako je vymedzený pojem „bydlisko“?

V článku 1 písm. j) a k) nariadenia č. 883/2004 sa rozlišuje medzi „bydliskom“ a „pobytom“: Bydlisko je vymedzené ako miesto, kde osoba *zvyčajne* býva, pričom pobyt znamená *prechodné* bydlisko.

Podľa Súdneho dvora je členský štát „bydliskom“ v tomto význame „ten štát, v ktorom daná osoba zvyčajne býva a kde sa nachádza zvyčajné centrum jej záujmov.“ Súdny dvor ďalej uviedol, že „v tomto kontexte je potrebné prihliadnuť predovšetkým na rodinné pomery zamestnanca; dôvody, ktoré ho viedli k

<sup>45</sup> Pokiaľ nie sú rozhodujúce iné prvky podľa uvedeného článku.



prest'ahovaniu; dĺžku a nepretržitosť jeho bydliska; skutočnosť (pokiaľ je to relevantné), že je v stabilnom zamestnaní; a jeho úmysel, ktorý vyplýva zo všetkých okolností<sup>46</sup>.

Zvyčajné centrum záujmov sa musí určiť na základe skutočností s prihliadnutím na všetky okolnosti, ktoré poukazujú na skutočnú osobnú voľbu krajiny za krajinu pobytu.<sup>47</sup>

Toto chápanie pojmu „bydliska“ má rovnaký význam v celej EÚ<sup>48</sup>, t.j. používa sa *per definitionem* pre všetky dávky na účely uplatnenia nariadenia č. 883/2004 a nariadenia č. 987/2009<sup>49</sup>. To znamená, že kedykoľvek sa v týchto dvoch nariadeniach odkazuje na pojem „bydlisko“, uplatní sa toto celoeurópske vymedzenie najmä v prípade všetkých ustanovení v nariadeniach, ktoré sú určené na riešenie novej kolízie právnych poriadkov.

Keďže cieľom týchto dvoch nariadení nie je harmonizácia systémov sociálneho zabezpečenia členských štátov, ale iba ich koordinácia, členské štáty môžu v zásade stanoviť (vo svojich vnútroštátnych predpisoch) dodatočné podmienky, pokiaľ ide o nárok na konkrétnu dávku alebo príspevok v systéme sociálneho zabezpečenia, pokiaľ sú tieto dodatočné podmienky zlučiteľné s právom Európskej únie a najmä so základnou zásadou rovného zaobchádzania a nediskriminácie migrujúcich osôb. Pokiaľ sa tieto dodatočné podmienky týkajú minimálnej doby pobytu, v článku 6 nariadenia č. 883/2004 sa vyžaduje, aby sa doby pobytu dosiahnuté v iných členských štátoch v potrebnom rozsahu zohľadnili.

Dodatočné podmienky môžu tiež vyplývať zo skutočnosti že vnútroštátnymi právnymi predpismi sa vyžaduje „bydlisko“ v členskom štáte podľa vnútroštátneho vymedzenia pojmu „bydlisko“. Týmto vnútroštátnym vymedzením pojmu sa môže vyžadovať menej kritérií, iné kritériá alebo ďalšie kritériá, napr. v súvislosti s nárokom na dávku, ktoré tiež musia byť v súlade s právom EÚ.<sup>50</sup>

Pojem „pobyt“<sup>51</sup> je charakterizovaný dočasným charakterom a úmyslom osoby vrátiť sa späť do miesta bydliska, hneď po dosiahnutí účelu pobytu v inom štáte. „Pobyt“ teda vyžaduje fyzickú prítomnosť dotknutej osoby mimo zvyčajného miesta bydliska.

Keďže pravidlá týkajúce sa uplatniteľných právnych predpisov sú založené na zásade, že akákoľvek osoba, ktorá patrí do rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia, podlieha právnym predpisom len jedného členského štátu<sup>52</sup>, môžeme vyvodiť záver, že jedna osoba môže mať len jedno miesto bydliska v zmysle týchto nariadení<sup>53</sup>.

<sup>46</sup> Vec C-90/97, Swaddling, Zb. 1999, s. I-1075, bod 29.

<sup>47</sup> Vec C-76/76, Di Paolo, Zb. 1977, s. 315, body 17 až 20, a vec C-102/91 Knoch, Zb. 1992, s. I-4341, body 21 a 23.

<sup>48</sup> Vec C-90/97, Swaddling, Zb. 1999, s. I-1075, bod 28.

<sup>49</sup> Pojem „bydlisko“ je rovnaký na účely uplatňovania nariadení č. 1408/71 a č. 574/72.

<sup>50</sup> Pokiaľ ide o zavedenie testu práva na bydlisko (right-to-reside), odkazuje sa na vec C-140/12, Brey, zatiaľ neuvyverejnené, a ďalšie rozhodnutia Súdneho dvora k tejto problematike.

<sup>51</sup> Alebo akákoľvek forma prítomnosti v členskom štáte, ktorý nie je zvyčajným bydliskom.

<sup>52</sup> Článok 11 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

<sup>53</sup> Vec C-589/10, Wencel, zatiaľ neuvyverejnené, body 43 až 51.



Ďalej je možno dospieť k záveru, že akákoľvek takáto osoba musí mať miesto bydliska, pretože inak by mohol vo vzťahu k uplatniteľným právnym predpisom vzniknúť negatívny kompetenčný spor, čomu sa nariadenia snažia vyhnúť.

Toto miesto bydliska sa nemusí nutne nachádzať v rámci územnej pôsobnosti nariadení, t. j. môže byť aj v treťom štáte (napr. v prípade, že obchodný zástupca alebo iný migrujúci pracovník s trvalou adresou v tretej krajine, ktorý cestuje s cieľom podnikania do iných členských štátov, ale vracia sa v určitých intervaloch medzi cestami do svojej domovskej krajiny<sup>54</sup>).

### 3. Kritériá určenia miesta bydliska

V nadväznosti na kritériá určenia miesta bydliska v zmysle článku 1 písm. j) nariadenia č. 883/2004 určené Súdny dvorom stanovil zákonodarca v článku 11 nariadenia č. 987/2009 pravidlo, ktoré má umožniť určenie miesta bydliska osoby, „ak je rozdiel v stanoviskách inštitúcií dvoch alebo viacerých členských štátov“. Cieľom tohto nového článku je stanoviť nástroj, ktorým sa zabezpečí, že vo výnimočnom prípade, keď sa dve inštitúcie nedokážu dohodnúť na mieste bydliska, aj tak sa vždy identifikuje jeden členský štát, ako krajina pobytu.

Podľa článku 11 ods. 1 nariadenia (ES) č. 987/2009 majú tieto inštitúcie na účel určenia **centra záujmov** dotknutej osoby spoločne vykonať „celkové posúdenie“ všetkých dostupných informácií súvisiacich s príslušnými skutočnosťami, ktoré môžu podľa potreby obsahovať niekoľko kritérií.

**Kritériá určenia bydliska** sú výslovne demonštratívne („najmä“ v ponímaní Súdneho dvora vo veci Swaddling, a „môžu obsahovať“ uvedené v článku 11 nariadenia č. 987/2009), a platia v prípade, že miesto bydliska osoby musí byť určené:

- rodinná situácia (rodinný stav a rodinné väzby),
- dĺžka a trvalosť prítomnosti v dotknutom členskom štáte<sup>55</sup>,
- situácia v oblasti zamestnania (povaha a osobitné vlastnosti každej vykonávanej činnosti, najmä miesta, kde sa takáto činnosť zvyčajne vykonáva, stabilita tejto činnosti a dĺžka trvania pracovnej zmluvy),
- vykonávanie nezárobkovej činnosti,
- v prípade študentov zdroj ich príjmov,
- bytová situácia, najmä toho, či je táto situácia stabilná,
- členský štát, ktorý sa považuje za miesto bydliska osoby na daňové účely,
- dôvody, ktoré viedli k presťahovaniu,
- úmysel tak, ako vyplýva zo všetkých okolností.

V rámci týchto kritérií sa rozlišuje medzi prvkami, ktoré sa vzťahujú na objektívne vlastnosti zvyčajného bydliska, ako je dĺžka a trvalosť prítomnosti na území členského štátu, a prvkami, ktoré sa viažu k situácii danej osoby. Všetky tieto spôsoby sú čisto skutkové kritériá, t. j. musia byť posúdené bez ohľadu na ich zákonnosť (napr. povaha a osobitné vlastnosti zárobkovej činnosti zohrávajú takisto rolu v prípade nelegálneho zamestnania).

<sup>54</sup> Vec C-13/73, Hakenberg, Zb 1973, s. 935, body 29 až 32.

<sup>55</sup> Nie je však možné vyžadovať určitú minimálnu dobu pobytu, vec C-90/97, Swaddling, Zb. 1999, s. I-1075, bod 30.



Úmysel dotknutej osoby musí byť pritom posúdený „tak, ako vyplýva zo všetkých okolností“. To znamená, že musí vychádzať zo skutkových dôkazov, t. j. úmysel sa môže vziať do úvahy len v prípade, že vychádza z objektívnych skutočností a okolností. Nestačí preto len vyhlásenie osoby, že nejaké miesto považuje za svoje bydlisko, alebo ho zaň chce mať.

Ak sa uplatňuje článok 11 nariadenia č. 987/2009, t. j. v prípadoch, že rozdiel v stanoviskách inštitúcií dvoch alebo viacerých členských štátov týkajúcich sa určenia bydliska osoby, v článku 11 ods. 2 nariadenia č. 987/2009 sa stanovuje, že zámer dotknutej osoby je akousi rozhodujúcou poistkou, t. j. ak posúdenie rôznych kritérií, ktoré vychádzajú z príslušných skutočností nevedie k jasnému riešeniu.

Osoba, ktorá sa presťahuje do inej krajiny bez zachovania akýchkoľvek podstatných väzieb vo svojej krajine pôvodu, sa už nemôže považovať za osobu, ktorá v nej má bydlisko, aj keď sa do danej krajiny plánuje vrátiť. Toto platí, napríklad vtedy, ak migrujúca osoba nezanechá v krajine pôvodu rodinného príslušníka, dom alebo prenajatý byt, či adresu, na ktorej by ju bolo možné zastihnúť.

Uvedené prvky alebo kritériá určenia bydliska sú demonštratívne. Uplatňujú sa len „v prípade, že je to vhodné“, t. j. nie všetky kritériá môžu byť použité na všetky situácie. Kritériá sú odvodené z relevantnej judikatúry Súdneho dvora a článku 11 ods. 1 nariadenia č. 987/2009, ale aj iné kritériá môžu zohrávať úlohu.

Inštitúcie často jednoducho predpokladajú, že miesto bydliska osoby je identické s miestom, o ktorom osoba vyhlásila, že ide o jej domácu adresu. Registrácia síce môže indikovať úmysel osoby, určite však nie je rozhodujúca a nemôže byť ani použitá ako podmienka prijatia záveru, že osoba má bydlisko na konkrétnom mieste.

Rozličné kritériá určené Súdny dvorom a obsiahnuté v článku 11 ods. 1 nariadenia č. 987/2009 nemajú vždy rovnakú váhu alebo dôležitosť, ale na druhej strane nie je medzi nimi ani žiadna hierarchia. Neexistuje žiadne zjednodušené kritérium, ktoré možno považovať za rozhodujúce, ale každý jednotlivý prípad musí byť posúdený podľa jeho jednotlivých vlastností založených na celkovom posúdení všetkých relevantných skutočností a okolností.

#### **4. Niektoré príklady, kedy môže byť určenie miesta bydliska problematické**

Určiť miesto bydliska osoby môže byť mimoriadne problematické v dvoch situáciách:

- a) v prípade vysoko mobilných osôb, ktoré sa často sťahujú z jedného členského štátu do druhého alebo ktoré zároveň žijú v dvoch, či viacerých členských štátoch (= pozitívny kompetenčný spor medzi viac než jedným možným miestom bydliska) a
- b) v prípade osôb žijúcich v skôr nestálych pomeroch, ako je napríklad núdzové ubytovanie, nemocnica, študentský domov alebo väzenie, ktoré tieto osoby považujú len za dočasné, ale zároveň nemajú obvyklé miesto bydliska alebo



trvalý pobyt inde (negatívny kompetenčný spor v prípade chýbajúceho zjavného obvyklého miesta bydliska).

Nasledujúce **príklady** poskytujú len určité usmernenie a vysvetlenie niektorých zjednodušených situácií. Príklady tak neoslobodzujú dotknutú inštitúciu od povinnosti zhodnotiť každý jednotlivý prípad podľa jeho špecifických vlastností a okolností.

Cieľom týchto príkladov je upozorniť na špecifické vlastnosti, ktoré môžu mať spoločné mnohé prípady, aj keď väčšina prípadov v bežnom živote obsahuje viac než len jednu špecifickú vlastnosť. Cieľom je takisto naznačiť, ako by mali byť tieto špecifické vlastnosti zvažované z hľadiska bydliska. V uvedených príkladoch sa však neposudzuje, či sa v konkrétnej situácii uplatňujú právne predpisy jednej alebo druhej krajiny, ani ktorá krajina je zodpovedná za dávky, a ani sa v nich neprijíma záver týkajúci sa týchto skutočností.

Príklady len ilustrujú dôvody, ktoré môžu viesť ku konkrétnemu riešeniu vychádzajúcemu z dostupných skutočností, ale nevylučujú, že celkové hodnotenie všetkých relevantných skutočností a okolností môže viesť k odlišnému výsledku v prípade, že to spôsobia dodatočné alebo odlišné aspekty prípadu. Takisto je dôležité skonštatovať, že príklady opisujú situáciu v určitom konkrétnom momente a posúdenie bydliska môže byť odlišné, ak situácia trvá dlhšie alebo sa v priebehu času menia okolnosti.

#### 4.1. Cezhraniční pracovníci

Pán A je belgický občan žijúci so svojou manželkou a dvoma deťmi v Belgicku. Pracuje vo Francúzsku, kde si prenajíma byt. Väčšinou sa vracia na víkendy k svojej rodine.

##### Hodnotenie

Pán A trávi väčšinu svojho času vo Francúzsku. Toto je takisto miesto, kde má stabilné zamestnanie a kde obvykle vykonáva hospodársku činnosť. Na druhej strane, z jeho bytovej a rodinnej situácie jednoznačne vyplýva, že centrum jeho záujmu je v Belgicku. Udržiava úzke vzťahy so svojou rodinou a má väzby na domov, kam sa pravidelne vracia na víkendy. Toto napovedá tomu, že vo Francúzsku zamýšľa zostať iba dočasne a po dobu nutnú vzhľadom na jeho zamestnanie.

##### Záver

Pán A zamýšľa zostať vo Francúzku iba dočasne a pretože udržiava silné väzby počas tohto obdobia so svojou rodinou v Belgicku, hlavným centrom jeho záujmu, a teda aj jeho obvyklé miesto bydliska je stále v Belgicku. Pán A je typický cezhraničný pracovník v zmysle článku 1 písm. f) nariadenia č. 883/2004.<sup>56</sup>

#### 4.2. Sezónni pracovníci

Pán B je poľský študent, ktorý pracuje ako čašník v hoteli v rakúskom lyžiarskom stredisku od Vianoc do apríla. Počas tohto obdobia spí v malej izbe v hoteli, kde je

<sup>56</sup> Vec 76/76, Di Paolo, Zb. 1977, s.315, body 17 až 20.



zamestnaný. Po skončení daného obdobia sa chce vrátiť do Poľska, do rodičovského domu.

#### Hodnotenie

Na rozdiel od predchádzajúceho príkladu sa pán B nevracia počas sezónneho zamestnania pravidelne do svojho domovského štátu. Jeho bytová situácia, ale jednoznačne napovedá, že nemá v úmysle tam žiť natrvalo. V Rakúsku zostáva iba kvôli práci. Nemá žiadne stabilné a trvalé zamestnanie, ale iba pracovnú zmluvu na obmedzený čas. Takisto jeho úmysel vrátiť sa do domovského štátu po skončení pracovného pomeru, ktorý vyplýva z faktických okolností jeho bytovej a pracovnej situácie, naznačuje, že stále udržiava svoje obvyklé bydlisko v Poľsku.

#### Záver

Ako väčšina sezónnych pracovníkov aj pán B zostáva v krajine zamestnania iba dočasne a z toho dôvodu si udržiava bydlisko v krajine pôvodu aj počas sezónneho zamestnania.

### **4.3. Vyslaní pracovníci (A)**

Pán C žije so svojou rodinou vo Francúzsku. Svojím zamestnávateľom je vyslaný na dva roky do Belgicka. Za rodinou do Francúzska sa vracia počas dovolenky. V súlade s dohodou o daniach medzi Francúzskom a Belgickom platí daň z príjmu vo Francúzsku iba za prvé obdobie šiestich mesiacov, po uvedenom období už v Belgicku. Po ukončení zamestnania v Belgicku sa plánuje vrátiť domov k rodine vo Francúzsku.

#### Hodnotenie

Vyslanie je časovo obmedzené, a preto vo svojej podstate dočasné. Takisto skutočnosť, že rodina pána C zostala žiť aj naďalej vo Francúzsku počas tohto obdobia naznačuje, že si obvyklé bydlisko udržal v krajine pôvodu aj počas obdobia vyslania. Na tomto nič nemení fakt, že v daňových dohodách sa väčšinou stanovuje, že dane sa platia v krajine pôvodu iba za obdobie prvých šiestich mesiacov vyslania a po uvedenom období krajine, v ktorej zamestnanec pracuje.

#### Záver

Pán C má aj naďalej bydlisko v krajine pôvodu (Francúzsko) aj počas obdobia vyslania.

### **4.4. Vyslaní pracovníci (B)**

Pán D žije so svojou rodinou vo Francúzsku. Zamestnávateľom je vyslaný na dva roky do Belgicka. Svoj dom vo Francúzsku prenajme inej rodine a spolu so svojou rodinou sa odsťahuje do nového mesta v Belgicku, kde pracuje.

#### Hodnotenie

Tento prípad sa odlišuje od vyššie uvedeného príkladu tým, že pán D sa presťahoval spoločne so svojou rodinou do novej krajiny, kde bude pracovať počas obdobia vyslania. Pretože svoj dom vo Francúzsku prenajal inej rodine, nebude sa tam pravidelne vracat'.



### Záver

Ako rodinná situácia, tak aj pracovná situácia napovedajú tomu, že pán D skutočne presunul svoje centrum záujmu do Belgicka a z toho dôvodu tam má počas obdobia vyslania bydlisko.

### **4.5. Študenti (A)**

Pán E je študent. Jeho rodičia žijú v Belgicku, ale on študuje v Paríži, kde si prenajal malý byt. Štúdiá financujú rodičia. K rodičom sa vracia každý víkend.

### Hodnotenie

Štúdiá pána E sú nezárobkovou činnosťou, ktorá je jednou z prvkov uvedených v článku 11 ods. 11 nariadenia č. 987/2009. Na druhej strane, jeho štúdiá financujú rodičia, od ktorých je stále závislý. V prípade študentov je zdroj ich príjmov zahrnutý v článku 11 ods. 1 nariadenia (ES) č. 987/2009 ako špecifické kritérium, ktoré sa má zohľadniť.

### Záver

To, že sa pán E pravidelne vracia do rodičovského domu každý víkend a že je závislý od rodičov, ktorí tiež financujú jeho štúdiá poskytuje veľmi silný náznak, že jeho zvyčajné miesto bydliska je stále v Belgicku, kde žijú jeho rodičia.

### **4.6. Študenti (B)**

Pán F je študent. Jeho rodičia žijú v Belgicku a on študuje vo Francúzsku, kde si prenajíma malý byt. Splňa podmienky na priznanie francúzskeho štipendia, ktoré pokryje všetky jeho výdavky. Väčšinu víkendov trávi vo Francúzsku spoločne so svojimi priateľmi.

### Hodnotenie

V tejto situácii väčšina prvkov uvedených v článku 11 ods. 1 nariadenia č. 987/2009 (nezárobková činnosť, zdroj príjmu, bytová situácia) hovorí v prospech predpokladu, že pán F presunul centrum svojho záujmu do Francúzska.

### Záver

Pretože si pán Fearnas zaistí náklady na život vo Francúzku, kde aj nezávisle žije, môže byť považovaný za osobu bývajúcu vo Francúzsku.

### **4.7. Dôchodcovia (A)**

Pán G je nemecký dôchodca. V Nemecku vlastní dom so záhradou. Väčšinu dovolení trávi spoločne s manželkou v Španielsku. Po odchode do dôchodku si kúpili malý byt v jednom španielskom letovisku, kde zvykli tráviť väčšinu dovolení. Polovicu roka teraz trávia v byte v Španielsku a druhú polovicu vo svojom dome v Nemecku.

### Hodnotenie

V tomto prípade ani z dĺžky prítomnosti, ani z pokračovania prítomnosti v Nemecku alebo Španielsku, ani z rodinnej situácie nevyplýva jednoznačná odpoveď. Aj keď je možné usúdiť, že presúva svoje bydlisko každých šesť mesiacov, je na mieste sa tomuto predpokladu vyhnúť.





Skutočnosť, že pán G a jeho žena vlastní dom v Nemecku a majú iba malý byt v Španielsku, že sú občania Nemecka, že prežili väčšinu aktívneho života v Nemecku a že sú prijímatelia dôchodku (iba) z Nemecka hovorí skôr v prospech toho, že si udržiavajú blízke väzby v Nemecku, t. j., že tam je hlavné centrum ich osobných, spoločenských a hospodárskych záujmov, a to aj počas obdobia, ktoré trávajú v Španielsku.

#### Záver

Pán G a jeho manželka naďalej majú bydlisko v Nemecku, dokonca aj počas obdobia, ktoré trávajú v Španielsku.

### **4.8. Dôchodcovia (B)**

Pán H je britský občan, ktorý sa spoločne s manželkou rozhodol, že sa presťahujú na dôchodok do Portugalska. Kúpil dom v Portugalsku, ale ponechal si dom vo Veľkej Británii, ktorý teraz obýva rodina jeho dcéry. Aj keď majú nový dom v Portugalsku, stále ho nepovažujú za bydlisko a skôr predpokladajú, že ich bydlisko je stále vo Veľkej Británii.

#### Hodnotenie

Na rozdiel od predchádzajúceho príkladu trávi pán H a jeho manželka väčšinu času v Portugalsku. Stále síce vlastní dom v Spojenom kráľovstve, ale ten obýva ich dcéra so svojou rodinou. Stále udržiavajú určité kultúrne a ekonomické väzby v Spojenom kráľovstve, kde vyrástli, prežili väčšinu aktívneho života a odkiaľ poberajú dôchodok, ale prevažuje skutočnosť, že skutočne a úplne presunuli svoje bydlisko do Portugalska.

#### Záver

Aj keď ich prehlásenie o úmysle tvrdí opak, budú pán H a jeho manželka považovaní za osoby, ktoré majú bydlisko v Portugalsku.

### **4.9. Neaktívne, vysoko pohyblivé osoby (A)**

Pán I je slobodný a nezamestnaný. Pri hľadaní práce opustil dom, kde žije jeho rodina a presťahoval sa do iného členského štátu, kde nemá žiadnu registrovanú adresu a žiadne stabilné zamestnanie a prespáva v kamarátovom byte. Snaží sa zarobiť si hraním hudby a výberom peňazí na ulici.

#### Hodnotenie

Pán I nemá žiadne blízke sociálne a hospodárske väzby k členskému štátu, kde teraz žije. V tejto krajine nemá ani žiaden stabilný domov alebo adresu. Preto je možné predpokladať, že stále má bydlisko tam, kde žije jeho rodina, čo je v jeho situácii ten najstabilnejší prvok.

#### Záver

Pán I má stále bydlisko v krajine pôvodu, aj počas pobytu v inom členskom štáte.



#### **4.10. Neaktívne, vysoko pohyblivé osoby (B)**

Pán J je slobodný a nezamestnaný. Pri hľadaní práce ukončil nájomnú zmluvu na svoj byt v krajine pôvodu a odišiel do iného členského štátu, pričom si zobral so sebou všetky svoje osobné veci. V krajine pôvodu nemá adresu a uviedol, že ani nemá žiadny záujem vrátiť sa späť.

##### Hodnotenie

Pán J nemá žiadne blízke spoločenské a hospodárske väzby k členskému štátu, kde teraz žije. V tejto krajine nemá ani stabilný domov alebo adresu. Na druhej strane, v krajine pôvodu úplne prerušil vzťahy, a ani tam nemá žiadne miesto bydliska. Vyhlásenie jeho úmyslu je tak podporené skutkovými okolnosťami jeho prípadu.

##### Záver

Aj keď síce pán J môže považovať svoj aktuálny pobyt v kamarátovom byte ako „dočasné“ riešenie, je nutné toto miesto považovať za jeho obvyklé miesto bydliska v zmysle článku 1 písm. j) nariadenia č. 883/2004, pretože nemá žiadne spojenie alebo blízke väzby k žiadnemu inému miestu, a preto ani nemožno tvrdiť, že by mal bydlisko inde.



## Časť IV: Prechodné ustanovenia

### 1. Uplatňujú sa ďalšie osobitné ustanovenia v prípade, že je rozhodnuté o uplatniteľných právnych predpisoch podľa nariadenia č. 1408/71 alebo podľa nariadenia č. 883/2004 pred 28. júnom 2012?

V článkoch 87 ods. 8 a 87a nariadenia č. 883/2004 sa uvádza, že ak ako dôsledok zavedenia nového nariadenia podlieha osoba právnym predpisom členského štátu iného, ako už bolo určené v súlade s nariadením č. 1408/71 alebo v súlade s nariadením č. 883/2004, použitým pred 28. júnom 2012, naďalej sa uplatňuje predchádzajúce rozhodnutie, pokiaľ príslušná situácia zostáva nezmenená.

Prvou požiadavkou na uplatňovanie článkov 87 ods. 8 a 87a je, aby sa v dôsledku nadobudnutia účinnosti nariadenia č. 883/2004 alebo nariadenia č. 465/2012 na osobu uplatňovali právne predpisy iného členského štátu, ako je štát už určený v súlade s hlavou II nariadenia č. 1408/71<sup>57</sup>, alebo v súlade s hlavou II nariadenia č. 883/2004 pred 28. júnom 2012.

Druhá požiadavka v rámci článkov 87 ods. 8 a 87a je, aby sa nezmenila príslušná situácia.

Účelom tohto ustanovenia je predísť množstvu zmien v uplatniteľných právnych predpisoch pri prechode na nové nariadenie a umožniť bezproblémový prechod pre dotknuté osoby v oblasti uplatniteľných právnych predpisov, ak existujú nezrovnalosti medzi uplatniteľnými právnymi predpismi (príslušný členský štát) podľa nariadenia č. 1408/71 alebo predchádzajúceho znenia nariadenia č. 883/2004 a právnymi predpismi uplatniteľnými podľa zmenených ustanovení nariadenia č. 883/2004.

Diskusia v správnej komisii ukázala, že je potrebné zaviesť jednoduché ustanovenia a súdržne ich uplatňovať vo všetkých určených inštitúciách, aby sa uplatnené kritériá vnímali ako spravodlivé, fungujúce a transparentné.

Na základe nariadenia č. 1408/71 vystavuje určená inštitúcia príslušného členského štátu dotknutej osobe osvedčenie, v ktorom sa uvádza, že sa na ňu uplatňujú právne predpisy (článok 12a nariadenia č. 574/72<sup>58</sup>). Podľa nariadenia č. 883/2004 musí určená inštitúcia príslušného členského štátu tiež informovať dotknutú osobu a na požiadanie jej poskytnúť potvrdenie o uplatniteľných právnych predpisoch (článok 16 ods. 5 a článok 19 ods. 2 nariadenia č. 987/2009). Keďže príslušný členský štát, ktorý bol naposledy určený podľa nariadenia č. 1408/71 alebo nariadenia č. 883/2004 a ktorý vystavil osvedčenie o uplatniteľných právnych predpisoch, má najlepšie prostriedky na zisťovanie, či sa situácia po nadobudnutí účinnosti nariadenia č. 883/2004 alebo jeho následných zmien nezmenila, **dohodlo sa na tomto ustanovení:**

<sup>57</sup> Správna komisia súhlasila, aby sa článok 87 ods. 8 nariadenia č. 883/2004 uplatňoval aj na lodníkov na Rýne, v prípade ktorých sa uplatniteľné právne predpisy predtým určovali podľa článku 7 ods. 2 nariadenia č. 1408/71.

<sup>58</sup> Nariadenie Rady (EHS) č. 574/72 z 21. marca 1972, ktorým sa stanovuje postup pri vykonávaní nariadenia (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva, Ú. v. ES L 74, 27.3.1972, s. 1.



- V prípade potreby príslušný členský štát naposledy určený podľa nariadenia č. 1408/71 alebo nariadenia č. 883/2004 a vystavujúci osvedčenie o uplatniteľných právnych predpisoch (formulár E101, dokument A1 vo formáte pdf) posúdi, či sa príslušná situácia nezmenila a v takom prípade poskytne nové osvedčenie o uplatniteľných právnych predpisoch (dokument A1 vo formáte pdf).

Zmena príslušnej situácie sa týka faktickej situácie dotknutej osoby alebo jej zamestnávateľa, ktorá bola rozhodujúca pri poslednom určení uplatniteľných právnych predpisov podľa nariadenia č. 1408/71 alebo predchádzajúceho znenia hlavy II nariadenia č. 883/2004. **Z toho dôvodu:**

- Zmena „príslušnej situácie“, ako sa uvádza v článkoch 87 ods. 8 a 87a nariadenia č. 883/2004, znamená, že po nadobudnutí účinnosti nariadenia č. 883/2004 alebo jeho následných zmien sa zmenila faktická situácia dôležitá pre určenie uplatniteľných právnych predpisov podľa predchádzajúcich ustanovení hlavy II nariadenia č. 1408/71 alebo nariadenia č. 883/2004 a táto zmena povedie k tomu, že na dotknutú osobu sa budú uplatňovať právne predpisy členského štátu iného, ako bolo naposledy určené v súlade s hlavou II nariadenia č. 1408/71 alebo nariadenia č. 883/2004.
- Platí, že zmenou príslušnej situácie je nové zamestnanie v zmysle zmeny zamestnávateľa, ukončenie jedného zo zamestnaní alebo cezhraničná zmena bydliska. Ak sa vyskytnú rozdielne názory, zainteresované inštitúcie dospejú k spoločnému riešeniu.
- Uplynutie platnosti osvedčenia o uplatniteľných právnych predpisoch (formulár E101, dokument A1 vo formáte pdf) sa nepovažuje za zmenu „príslušnej situácie“.
- Osoba, ktorá si želá, aby sa na ňu uplatňovali právne predpisy toho členského štátu, ktoré by sa uplatňovali podľa nariadenia č. 883/2004 v zmenenej verzii, by mala podať žiadosť v súlade s článkom 87 ods. 8 alebo článkom 87a tohto nariadenia určenej inštitúcii v tomto členskom štáte alebo určenej inštitúcii členského štátu bydliska, ak vykonáva činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

### Príklad 1:

Od 1. januára 2010 osoba vykonáva činnosť zamestnanca pre jedného zamestnávateľa vo Francúzsku, kde má aj bydlisko, a v Španielsku, kde má zamestnávateľ sídlo. Vo Francúzsku vykonáva iba 15 % činnosti. Francúzsko je príslušným členským štátom iba podľa článku 14 ods. 2 písm. b) bodu i) nariadenia č. 1408/71, ale nie podľa článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 883/2004. To znamená, že článok 87 ods. 8 sa uplatňuje a na osobu sa budú naďalej uplatňovať francúzske právne predpisy aj po nadobudnutí účinnosti nariadenia č. 883/2004, kým sa osoba nerozhodne pre španielske právne predpisy na základe článku 87 ods. 8 nariadenia č. 883/2004.



## Príklad 2:

Pilot s bydliskom v Nemecku je od roku 2009 zamestnancom leteckej spoločnosti s registrovaným sídlom v Írsku. Jeho domácou základňou je Luxembursko. Podľa nariadenia č. 1408/71 v zásade nebol zamestnaný v Nemecku a z toho dôvodu bolo príslušným členským štátom Írsko. Po 1. máji 2010 však v Nemecku vykonával podstatnú časť svojej odbornej činnosti v zmysle nariadenia č. 883/2004. V dôsledku uplatňovania článku 87 ods. 8 nariadenia č. 883/2004 mohol pilot naďalej podliehať právnym predpisom naposledy určeným podľa hlavy II nariadenia č. 1408/71 (Írsko). Aj keď sa domáca základňa pilota nachádza v Luxembursku, v dôsledku článku 87a nariadenia č. 883/2004 môže zostať v pôsobnosti írskych právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia až do 27. júna 2022<sup>59</sup>, ak sa nezmení jeho príslušná situácia.

Nariadenia č. 883/2004 a 987/2009 sa uplatňujú vo vzťahu k Švajčiarsku od 1. apríla 2012 a vo vzťahu k Islandu, Lichtenštajnsku a Nórsku od 1. júna 2012. Keďže prechodné obdobie je ochranným ustanovením a zabraňuje zmenám v uplatniteľných právnych predpisoch pri prechode na nové pravidlá pre uplatniteľné právne predpisy, článok 87 sa bude analogicky uplatňovať počas celého 10-ročného obdobia. To znamená, že 10-ročné prechodné obdobie sa vo vzťahu k Švajčiarsku skončí 31. marca 2022 a vo vzťahu k Islandu, Lichtenštajnsku a Nórsku 31. mája 2022.

Zmeny, ktoré prinieslo nariadenie č. 465/2012, napríklad zavedenie pojmu „domáca základňa“ ako rozhodujúceho prvku na určenie uplatniteľných právnych predpisov pre členov letovej posádky a palubných sprievodcov, sú v súvislosti s Islandom, Lichtenštajnskom a Nórskom uplatniteľné od 2. februára 2013.

Dňa 1. januára 2011 nadobudlo účinnosť nariadenie č. 1231/2010 pre štátnych príslušníkov tretích krajín, v dôsledku čoho sa prechodné obdobie pre článok 87 ods. 8 nariadenia č. 883/2004 skončí 31. decembra 2020 a pre článok 87a 27. júna 2022.

### **2. Od akého dátumu sa uplatniteľné právne predpisy budú uplatňovať, ak osoba, na ktorú sa vzťahujú prechodné ustanovenia, požiadala o posúdenie podľa nariadenia č. 883/2004?**

Ako už bolo uvedené, osoba, v prípade ktorej boli na ňu uplatniteľné právne predpisy určené v súlade s nariadením č. 1408/71 alebo v súlade s nariadením č. 883/2004 pred 28. júnom 2012, môže požiadať, aby sa na ňu uplatňovali právne predpisy podľa zmeneného znenia nariadenia č. 883/2004. Pokiaľ ide o prechod medzi nariadeniami č. 1408/71 a č. 883/2004, ak daná osoba podala žiadosť do 31. júla 2010, zmena v uplatniteľných právnych predpisoch bude účinná od 1. mája 2010, t. j. od dátumu uplatňovania nových nariadení. Ak bola žiadosť predložená po 31. júli 2010, t. j. neskôr než tri mesiace po uplatňovaní nových nariadení, každé rozhodnutie bude účinné od 1. dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola podaná žiadosť.

Pokiaľ ide o prechod medzi nariadením č. 883/2004 a pozmeňujúcim a doplňujúcim nariadením č. 465/2012, žiadosti predložené do 27. septembra 2012 budú účinné od

<sup>59</sup> 10 rokov po nadobudnutí účinnosti nariadenia č. 465/2012.



28. júna 2012. Žiadosti podané od 27. septembra 2012 nadobudnú účinok prvým dňom mesiaca nasledujúceho po ich podaní.

