



MoveS seminar Czech Republic

27 May 2021

Recent developments at EU level on social security coordination

Els Vertongen

European Commission, DG EMPL

Unit D2 – social security coordination



Overview

1. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
2. EESSI/ESSPASS
3. EU-UK relations



Revision of the social security coordination Regulations





State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the European Parliament, the Council and the European Commission (March 2019)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7698-2019-ADD-1-REV-1/en/pdf>

- No qualified majority in Council (March 2019) and postponement of first reading vote in European Parliament (April 2019)
- Decision to continue the file (October 2019) and resumption of trilogues



Applicable legislation – open topics

- Period of **prior affiliation**
- **Period of interruption**
- **Prior notification before sending**
- Reinforcement of **cooperation** between institutions



Unemployment benefits- open topics

- Aggregation: Minimum qualifying period
- Export of unemployment benefit
- Frontier workers and competent MS



Provisional agreement: Long-term care benefits

- Common definition of long-term care benefits
- Annex listing benefits in each Member State
- Member State of insurance will provide LTC benefits in cash and reimburse the cost of benefits in kind provided by the Member State of residence



Provisional agreement: Family benefits

- Distinction between parental leave benefits (cash benefits intended to replace income due to child-raising) and all other family benefit
- Two calculations for differential supplement (implementation of the Wiering judgment C-347-12)
- MS can chose to make parental leave benefits an individual right



Provisional agreement: Equal treatment

- Recital referring to CJEU judgments (Brey, Dano, Alimanovic, Garcia-Nieto, Commission v UK)



Provisional agreement: Miscellaneous amendments

- Procedures for recovery of unduly paid social security benefits aligned to Directive 2010/24/EU
- New legal basis to facilitate the identification of fraud and error by way of periodic exchange of personal data between Member States to facilitate data-matching



Recent developments at EU level on free movement of workers

**MoveS Seminar
Czech Republic, 27 May 2021**

Iva Zamarian

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

Unit D1 – Free movement of workers, EURES



Facts and figures

2020 Annual report on intra-EU labour mobility (figures for 2019):

- *About 17 million EU citizens live or work in another MS*
- *13 million long-term EU-28 movers of working age (20-64 years)*
- *Of which 9.9 million active EU-28 movers (employed or looking for work)*
- *1.5 million cross-border workers (frontier workers)*
- *4.6 million postings (number of PDs A1 issued to employed and self-employed in 2019, for ca. 3.06 million persons)*



Overview

- 1. The European Labour Authority
Evropský orgán pro pracovní záležitosti*
- 2. Free movement of workers in time of pandemic
Volný pohyb pracovníků během pandemie*



European Labour Authority - ELA

Evropský orgán pro pracovní záležitosti

- *Established on 31.7.2019, Regulation (EU) 2019/1149*
- *ELA's seat is Bratislava (CY, BG, LV contenders)*
- *EP filed an action to CJEU on Council's seat decision*
- *Financial autonomy on 26 May 2021*
- *National liaison officers (Národní styční úředníci)*
- *Full operational capacity by 2024*
- *Around 140 staff members*



ELA's tasks

- *Facilitate access to information for individuals and employers on labour mobility*
- *Coordinate [EURES](#)*
- *Facilitate cooperation and the exchange of information between MSs*
- *Coordinate and support concerted and joint inspections*
- *Carry out analyses and risk assessment on FMW issues*
- *Support MSs with effective application and enforcement of relevant EU law*
- *Support EU Member States in tackling undeclared work*
- *Mediate disputes between MSs on the application of relevant EU law.*



ELA – state of play

- *The first Executive Director: Mr Cosmin Boiangiu*
- *Staff: +/- 70 people in total at ELA to reach 144 in 2024 including 27 NLOs who joined in September*
- *Budget: EUR 30 million in 2021, EUR 50 million in 2024*
- *Move to Bratislava's seat foreseen for September 2021*
- *More information: <https://ela.europa.eu>*



Covid-19 pandemic

- *At the beginning of the crisis - no coordination*
In some MSs considerable regional regulatory differences
(e.g. Germany, Belgium)
- *No EU competence in the health policy and border management*
- *FMW may be subject to limitations justified on grounds of public policy, public security or public health*



- *Sudden disruption of free movement in March 2020 due to the pandemic caused problems for:*
- *EU workers who wanted to start new employment in another MS*
- *Frontier workers and their employers due to "closed borders"*
- *Agriculture without access to seasonal workers (mostly from eastern Europe and TCN) – and local workforce not suitable to replace this workforce*
- *Posted workers and other forms of "highly mobile workers" (cross-border provision of services, maritime transport)*

Covid restrictions

- *National anti-pandemic and health measures must respect principles of EU law on FMW, in particular the general principles of necessity and proportionality*
- *Since March 2020, COM adopted a number of Guidelines and Communications with the aim of supporting anti-pandemic efforts of MSs and safeguarding the free movement within the EU*



Covid-19 Guidelines on FMW

- ***Guidelines concerning the exercise of the free movement of workers during COVID-19 outbreak (OJ C 102I, 30.3.2020)***
- *Principle of non-discrimination - Member States should treat cross border workers and national workers in the same manner.*
- *Necessity and proportionality of measures*
- *Non-exhaustive list of "essential workers"*
- *Principle that frontier workers in general should continue crossing borders if work in the sector concerned is still allowed in the host Member*



Seasonal workers

- ***Guidelines on seasonal workers in the EU in the context of the COVID-19 outbreak (OJ C 235I, 17.7.2020) + EP resolution of 19.6.2020 + Council's Conclusions of 9.10.2020***
- *The message from the EU institutions: there is a need to fully enforce the provisions regarding mobile EU and third-country workers, including seasonal workers, and cooperate to ensure a comprehensive monitoring of the process*

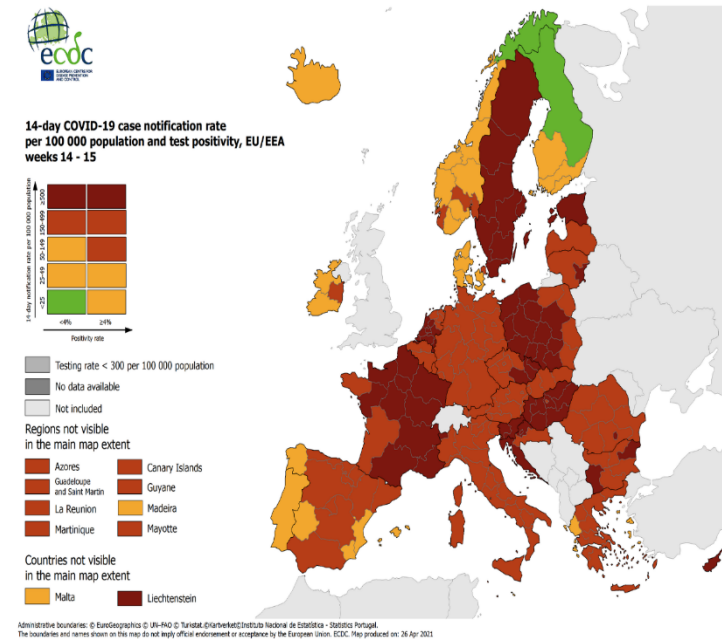


Follow-up actions to Commission Guidelines

- *The European Platform tackling undeclared work organised a seminar on 'Tackling undeclared work among seasonal (including mobile) workers: developments, trends and good practices' on 16 March 2021*
- *The Commission held a dedicated hearing with the European Social Partners on 26 March 2021*
- *The European Labour Authority initiated an Action Plan on seasonal workers and will soon start the awareness raising campaign*

Council Recommendation on coordinated approach to free movement restrictions

- *Council's Recommendation on a coordinated approach to free movement restriction in response to Covid-19 pandemic (OJ L 337 of 14.10.2020), amended in 02/2021 (ECDC web Re-open EU)*
- *aims to avoid fragmentation and disruption, and to increase transparency and predictability for citizens and businesses.*
- *Measures should be proportionate and respect differences in epidemiological situation*





EU Digital Covid Certificate

- *Commission Proposal on 17 March 2021, political agreement between EP and the Council on 20 May 2021*
- *Aim: Facilitate the safe free movement of citizens within the EU during the COVID-19 pandemic.*
- *To ensuring non-discrimination: test and recovery certificates are covered in addition to vaccine certificates.*

Thank you for your attention!

Visit us @

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=25>

<https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>

http://europa.eu/youreurope/citizens/index_en.htm

<http://www.facebook.com/#!/socialeurope>

Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI)





What is EESSI?

An IT system that helps social security institutions across the EU exchange information more rapidly and securely, as required by the EU rules on social security coordination.

Benefits of EESSI

- Faster and more efficient message exchange between social security institutions
- More accurate data exchange between national authorities
- Secure handling of personal data



State of play

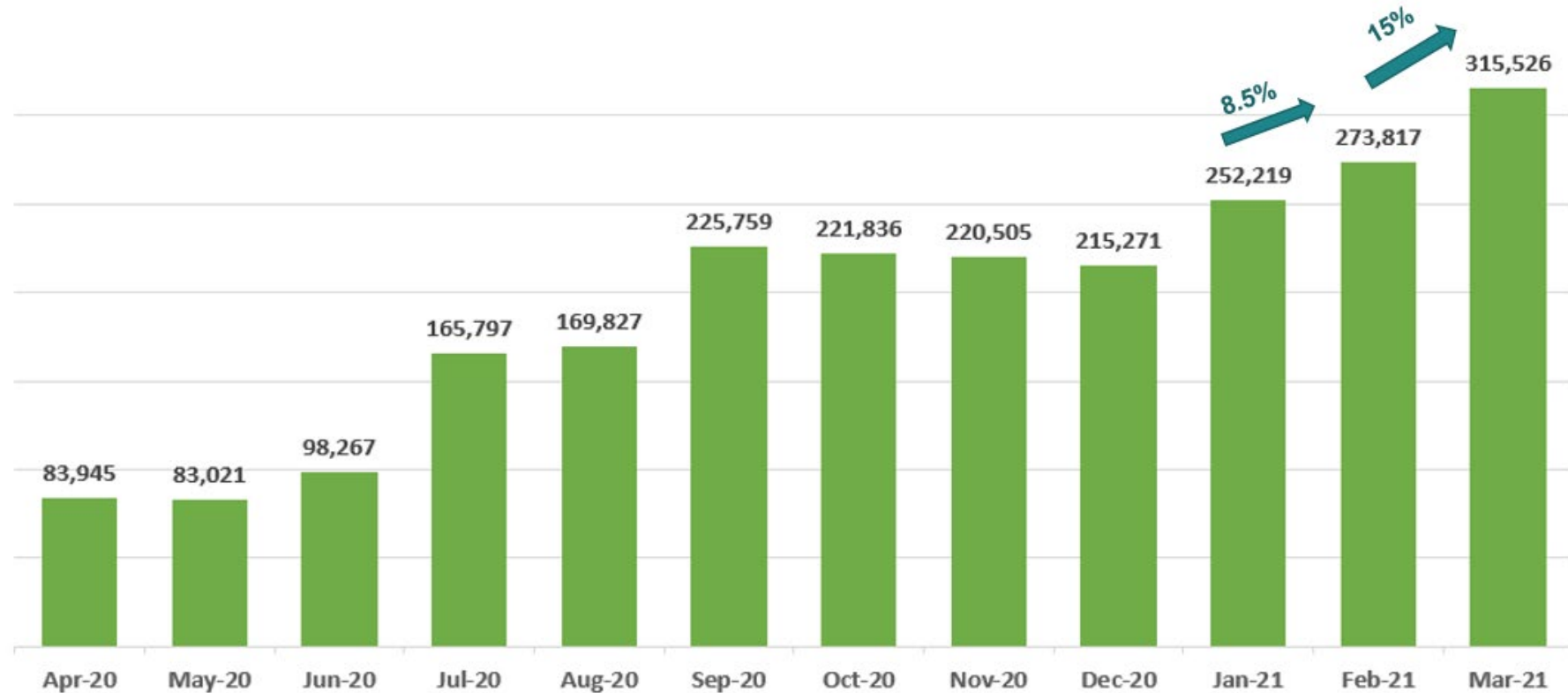
- The central EESSI central system was successfully delivered by the European Commission to the Member States in July 2017.
- The first exchange of an electronic message regarding a concrete case involving the social security situation of citizens, between Austria and Slovenia, took place on 10 January 2019.
- 32 countries have now started live exchanges between institutions.
- 8 countries are now ready to exchange messages in all Business Cases.

EESSI production volume

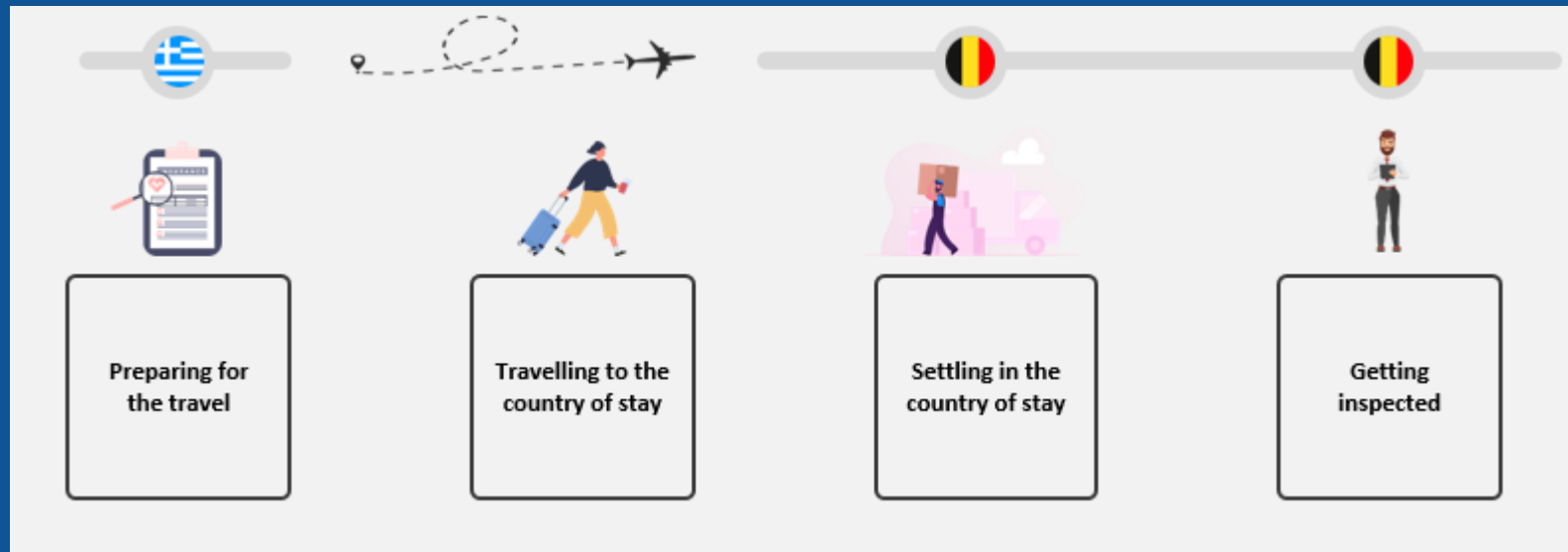
New Cases Last 12 Months

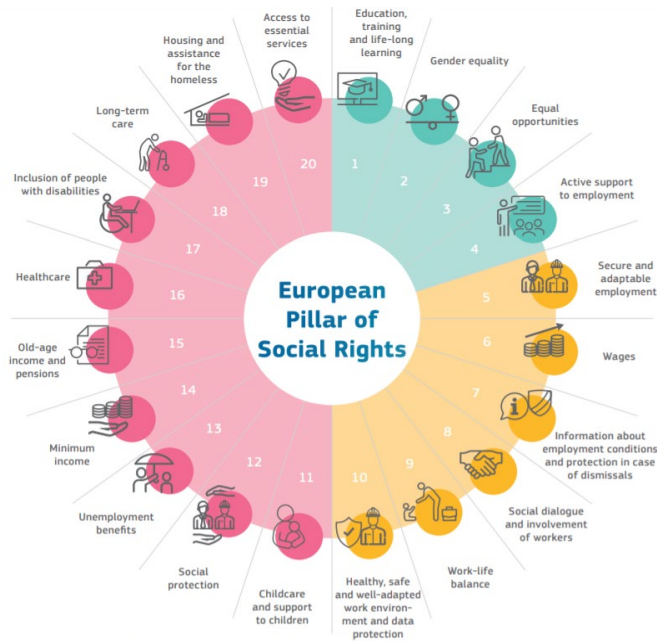
Since EESSI start

7,597,326 SEDs exchanged
2,588,548 New Cases



European Social Security Pass





Making social protection fit for the new world

“ Social protection across national borders is a pre-condition of a well-functioning internal market. Existing and new forms of labour mobility facilitated by **digitalisation**, from generalised teleworking across borders to **digital nomads working remotely across the EU**, require seamless interactions between mobile workers and administrations, while reducing the risk of errors and fraud. Innovative solutions, notably digital ones, can facilitate the physical and virtual mobility of citizens, support the portability of social security rights and the cross-border verification of social security coverage by administrations, and address challenges in the identification of people for social security coordination purposes.

In the context of the European Pillar of Social Rights Action Plan, the Commission will: Start a **pilot in 2021 to explore a digital solution** to facilitate the interaction between mobile citizens and national authorities and improve the portability of social security rights across borders (**European Social Security Pass**).



European Social Security Pass (ESSPASS) Pilot

Scope and objectives

WHAT?

Procedures linked to the request, issuance and verification upon request of the PD A1 (social security coverage for persons performing activities in another Member State) – extension to further procedures (e.g. EHIC, pensions, ... in a second stage).

WHY?

- Prove the **viability** of the technical option
- Finetune **costs**
- Early identify and assess **legal and organisational requirements**
- Mitigate and reduce **risks** (e.g. Fraud)

HOW?

- Set up the **pilot organisation** together with interested Member States
- Target digitalisation of the **request, issuance, identification and verification** processes
- Perform analysis of **financial, legal aspects**, as well as **community building and coordination** activities

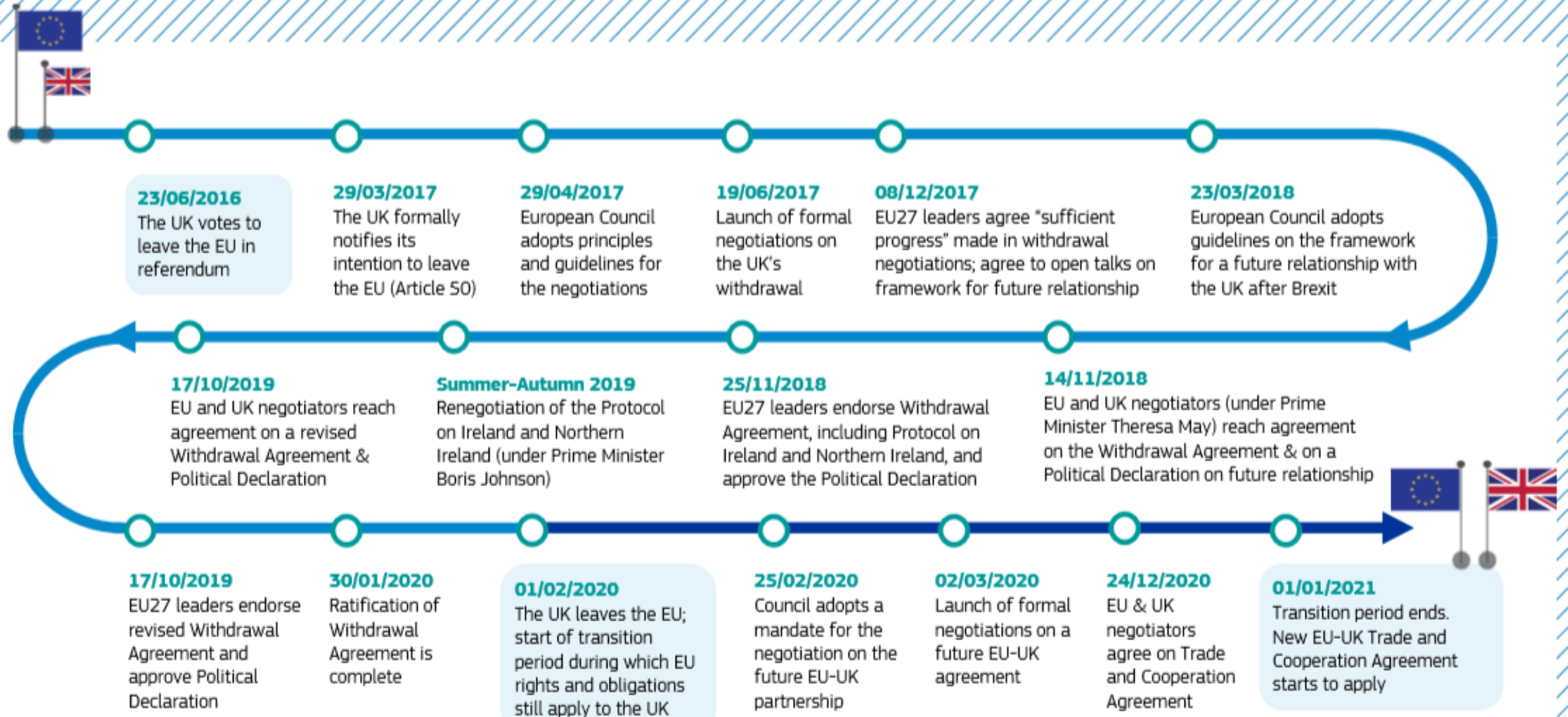
EU-UK: a new relationship



EU-UK Withdrawal Agreement
EU-UK Trade and Cooperation Agreement

EU-UK RELATIONS:

From the UK referendum to a new Trade and Cooperation Agreement





The EU-UK Withdrawal Agreement (WA)

- Entered into force on 1 February 2020
- Transitional period until 31 December 2020
- Part Two "Citizens' Rights" contains a title on social security coordination



Full Coordination (Art. 30)

Who benefits?

- Those who have continuously been in a cross-border situation involving the EU and the UK since before the end of the transition period and their family members / survivors
 - E.g. EU nationals residing or working in the UK since 2020 or earlier

Which rules apply?

- The complete social security coordination acquis (Regulations (EC) Nos 883/2004 and 987/2009)



Partial Coordination (Art. 32)

Who benefits?

- Persons who are not covered by Art. 30 but have been subject both to UK / EU social security legislation before the end of the transition period

Which rules apply?

- EU rules concerning the aggregation of periods, rights and obligations deriving from such periods
- EU rules regarding the coordination of sickness and family benefits
- General principles of the EU Regulations, such as equality of treatment



Other Aspects

- **Triangulation:** EU and UK have concluded agreements with **Switzerland** & the EEA EFTA States to protect persons in triangular situations
- UK has observer status in the Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems
- UK participates in the Electronic Exchange of Social Security Information for cases covered by the WA and bears the related costs
- Dynamic alignment in case the relevant EU Regulations are amended or replaced

EU-UK Trade and Cooperation Agreement (TCA)

- Agreed between the EU and the UK on 24 December 2020
- Entered into force on 1 January 2021



Main issues covered:

- Free Trade Agreement
- Framework for law enforcement and judicial cooperation
- Horizontal agreement on governance



Protocol on Social Security Coordination

Who is covered?

All persons who

- are or have been covered by the social security legislation of an EU Member State or of the UK
- are residing in an EU Member State or the UK
- are or have been in a cross-border situation between a EU Member State and the UK



Protocol on Social Security Coordination

What is covered?

- Full coordination of all branches of social security coordination that are currently coordinated under Regulation 883/2003 except:
 - Family Benefits
 - Long-term care
 - Special non-contributory cash benefits
- Partial coordination: invalidity benefits and unemployment benefits



Protocol on Social Security Coordination

- Principle of non-discrimination between Member States
- Principle of equal treatment of persons covered
- Unicity of legislation
- Aggregation of periods of insurance/work/residence
- Waiving of residence clauses
- Sunset clause



Protocol on Social Security Coordination

- The Protocol does not apply to:
 - Situations involving an UK national moving between two or more Member States → Regulation 1231/2010 applies
 - Cross-border situations involving Switzerland, Norway, Iceland and Liechtenstein
- The Protocol applies without prejudice to the Withdrawal Agreement
- The Protocol does not provide a right to reside and to work in respectively the UK or the EU
 - Only persons fulfilling the national requirements regarding visa/residence/labour market access can benefit from the Protocol



EMPL-D2-UNIT@ec.europa.eu

Visit us @ <http://ec.europa.eu/social>

Key Ideas on Mobility and Social Security after Brexit

Dolores Carrascosa Bermejo

Universidad Complutense de Madrid, UCM

Universidad Pontificia de Madrid, ICADE

Law editor in Lefebvre.

MoveS national and analytical Expert

The origin of Brexit

1. UK promoted EU enlargement in 2004 → 10 new MS
2. UK no transitional **restriction** of FMW → 130.000 migrants
3. UK saw migrants as **social tourists** dumping **salaries** → Public concern
4. The Commission tried to **inform** and prove **wrong** → Limited effect
5. UK wanted to **control** immigration (single market) → Referendum as electoral promise
6. Europea Council **concessions** on basic EU social principles → Conditional to referendum result
7. C-308/14 allowed UK legal residence and access to non-contributory family benefits → British voted leave

The agreements

Agreement	Withdrawal (WA)	Trade and Cooperation (TCA)
Negotiation	2 years & 7 months	11 months
Signed	17/10/2019	24/12/2020 (provisional) 28/4/2021 (definitive)
Published	31/1/2020 (Decision 2020/135)	30/4/2021 (Decision 2021/689)
In force	1/2/2020 (transition period until 1/1/2021)	1/1/2021 (provisional version)
Length	177 pages	2.500 pages

The agreements (continue)

Agreement	Withdrawal (WA)	Trade and Cooperation (TCA)
Objective	Protect rights of citizens that exercised FMW before Brexit	Trade, fish stocks... and mild social security coordination
Mobility	<p>No FMW</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pre-existing residence/work rights in host MS - No discrimination 	<p>No FMW</p> <ul style="list-style-type: none"> - TCN status (aliens and immigration laws) - Intra-company posting - Visa-free short travel
Social security	EU Regulations	TCA Protocol on SSC (247 pages)
EU law/EUCJ	Yes	No
Gibraltar	Yes	No

Mobility under the WA

Personal scope → Pre-Brexit Citizens

- Exercised **FMW before 2020**
- Right to reside (Transposition of Directive 2004/38/CE) and/or right to work (TFUE art. 45 and 49) **maintained**
- Including *core* family members & *extended family*

Mobility rights under the WA:

- Pre-existing rights to reside/work in one host MS
- Pre-existing rights to cross-border work in other MS
- Change of status (Student ↔ Worker ↔ Pensioner)

Mobility under the WA (continue)

Residence scheme

- **Constitutive** residence scheme (UK and 14 MS:)
 - Settled status for permanent residents
 - Application for the rest (6 months grace period, June 2021)
- **Declaratory** residence scheme (13 MS)
 - Automatic if WA conditions are met
 - Residence document upon declaration

Frontier worker status

- Frontier worker document upon request (pre-existing right)

Social Security under the WA

Option A: **Full continuous** application of the **Coordination Regulations** (WA Article 30)

- Among others, persons subjected to national social security law under Coordination Regulations **before 2020** that **maintain** their situation

Option B: **Partial** application of the **Coordination Regulations** (WA Article 32)

- Among others, Czech citizen who worked in UK 4 years (2014-2018) and in 2025, retires and receives a UK pension and in 2026 passes away.

In both cases

- UE, UK and TC nationals, stateless and refugees
- Family members and survivors

* *Posted Workers before the transition period?*

Mobility and SS under the TCA

No regulation of mobility (the UK opposed)

- Visa-free 90 days visits within any 180-day period
- No automatic recognition of qualifications
- Intra-corporate temporary *posting* (mode 4)
- Work and residence permits: alien & immigrant law

Less protective protocol for SSC (valid for 15 years)

- Controversial benefits are **excluded** (family benefits, SNCB, LTC. Assisted conception and other unusual benefits)
- Some benefits are **not exportable** TCA Article SSC.8.b (unemployment and invalidity benefits ¿?)
- **Detached** Workers (TCA Article SSC.11). Extension: no flexibility → bilateral agreements? Decision EC/2021/689
- 15 years **in force** (TCA Article SSC.70)

Some information

- WA Commission Guidance:
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/brexit_files/info_site/c-2020-2939_en.pdf
- Residence rights of UK nationals and their family members under the Citizens' Rights part of the Withdrawal Agreement - overview of implementation:
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/overview_ms_residence_rights.pdf
- EU Declaration MS categories under TCA Article SSC.11: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2020:444:FULL&from=EN>
- Gibraltar situation and the Brexit Adjustment Reserve:
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2020-007099-ASW_EN.pdf

Thank you!

Věcné dávky za časů Covidu

Adam Ander

Kancelář zdravotního pojištění

27.5.2021

TESTOVÁNÍ

JEDNÁ SE O VĚCNOU DÁVKU?

- a) Dávka v souladu s právními předpisy státu pobytu
- b) Charakter věcné dávky – krytí rizika spojeného s nemocí, léčba nebo prevence

(ECJ C-503/09 Stewart, bod 37, ECJ C-160/96 Molenaar, bod 19; C-69/79 Jordens-Vosters, bod 6, ECJ 14/72 Heinze, bod 6).

X v mnoha státech ale testování poskytováno mimo systém veřejného pojištění

JEDNÁ SE O NEZBYTNOU PÉČI? (Čl.19)

Osoba má nárok na věcné dávky, které se stanou nezbytnými ze zdravotních důvodů během jejího pobytu, s přihlédnutím k povaze těchto dávek a k očekávané délce pobytu.

Poskytovány tak, jako by osoba byla pojištěna podle předpisů státu pobytu

TESTOVÁNÍ

ANTIGENNÍ

- hrazeno testování 1x za tři dny
- Je nezbytné?
- Prevence onemocnění
- epidemiologická situace
- Nezbytné je zejména u dlouhodobějších pobytů (nikoliv jen krátkodobých, např. víkendových, turistických pobytů).
- O nezbytnou péči se však zcela jistě nejedná, pokud zahraniční pojištěnec přicestoval do ČR pouze za účelem otestování.

PCR

- Hrazeno při indikaci ošetřujícím lékařem nebo hygienikem
 - Jako nezbytná péče poskytováno za stejných podmínek
 - **HLEDISKO POJIŠTĚNCE**
-

OČKOVÁNÍ

- Je hrazeno ze ZP, jedná se o věcnou dávku, prevence onemocnění
 - Je nezbytné?
 - Není povinné, očkování podle očkovacího kalendáře vyhodnoceno jako nezbytné
 - HLEDISKO POJIŠTĚNCE
 - Dle názoru KZP se jedná o nezbytnou péči.
 - Očkování by nemělo být poskytováno pokud osoba cíleně pro očkování přicestuje do ČR (kontrolní mechanismus – výpomocná registrace u české ZP)
-

PŘEVOZ DO ZAHRANIČÍ

(...aneb hledání článku 19 a půl)

- V důsledku přetížení nemocnic zvažována nutnost převozu českých pojištěnců do zahraničí
 - Uskutečnil se jediný transport do PL na základě schváleného formuláře S2 (čl. 20)
 - Kromě koordinačního pohledu také otázka překračování hranic sanitními vozy a jejich postavení
 - Rozdíly v nákladnosti péče
 - Ve Správní komisi diskuse, zda pro tyto situace používat čl.19 (nezbytná péče) nebo čl.20 (plánovaná péče) – (Nóty Sekr 043/19, DE 109/19, AT 289/19)
-

PŘEVOZ DO ZAHRANIČÍ

(...aneb hledání článku 19 a půl)

čl. 19	čl. 20
Nejedná se o rozhodnutí osoby vycestovat, ale systémovou nutnost - není to plánovaná péče	Osoba je cíleně převážena za léčením do jiného státu - je to plánovaná péče
Potřeba péče nenastala v cílovém státě x S3 o chronických onemocněních	
Jednoduchost x možnost zneužití	Administrativní náročnost, nepružnost
Není žádost	Žádost ve správním řízení
Není třeba řešit	Otázka retroaktivity
Kdo by rozhodoval, jestli je možné převážet do zahraničí?	Pro schválení třeba ověřit nedostupnost péče v ČR - kdy to je?
Není třeba řešit	Lidé v bezvědomí, zemřelí - jak žádat?
Náklady na převoz nelze hradit, sporné jak	Náklady na převoz lze hradit, pokud by byly hrazeny vnitrostátně
Kdo zaplatí spoluúčast pacienta?	
Kdo zaplatí náklady na převoz zemřelého?	

PŘEVOZ DO ZAHRANIČÍ

(...aneb hledání článku 19 a půl)

PONAUCENÍ

- Ne úplně právně jistá situace
 - Guideline, který by reagoval na judikaturu a novou situaci?
 - Nové rozhodnutí Správní komise? Doplnění rozhodnutí S3?
 - Komplexní řešení přeshraničních převozů, nebo jen vybrané situace?
 - Novela nařízení?
-

Děkuji za pozornost

Kancelář zdravotního pojištění

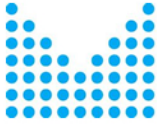
nám. W. Churchilla 2

130 00, Praha 3

tel.: 236 033 411

adam.ander@kancelarzp.cz

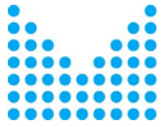
www.kancelarzp.cz



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

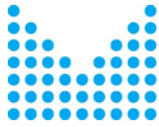
Podmínky a omezení pro vstup na území České republiky v době pandemie Covid-19 – příhraniční pracovníci

Nataša K. Chmelíčková
OAMP MV ČR



Osnova

- Vývoj opatření – obecně
- Znovuzavedení kontrol na vnitřních hranicích
- Pravidla a omezení pro vstup - pendleři
- Problematické oblasti



Opatření ČR

Gesce Mzdr., spolupráce zejm. MV a MZV

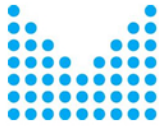
- 3.2.2020 – ochranné opatření MZdr. (OO) – zákaz přímých letů z Číny (od 9.2.)
- 7.3. 2020 – mimořádné opatření Mzdr. (MO) – ZÚ Teherán – stop vízové/pobytové agendy, OAMP – přerušení řízení
- 7.3.2020 – MO – návraty z Itálie – povinná karanténa

12.3. 2020 vyhlášen nouzový stav - krizová opatření (usnesení vlády)

- Pokračovala MO/OO dle zákona o ochraně veřejného zdraví
- Režim vstupu do ČR – KO, po konci NS přechod na OO, trvá dodnes
- další OO – zákaz vstupu do vybraných zemí – mutace (Tanzánie, Brazílie)

Nouzový stav do 17.5. 2020, poté znovu od 5.10.2020, nyní konec k 12.4. – pandemický zákon

OO, MO – běží bez vazby na nouzový stav



Hlavní pravidla/omezení dle ochranného opatření

1) Pravidla vstupová

2) Pravidla epidemiologická

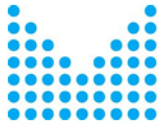
Povinnosti – osoby, dopravci, zaměstnavatelé, školy, „zvoucí“ subjekty, KHS

Pravidla vstupová:

- Občané ČR/EU x občané třetích zemí – dle Doporučení EU
- Zákaz vstupu s výjimkami – pro občany třetích zemí z „nezelených zemí“-prvovstupy
- Omezené náběry žádostí o víza a pobyty ve třetích zemích – EU koordinace

Pravidla epidemiologická:

- Země dle barev (národní, automatizace) – data ECDC – pravidelná aktualizace – Sdělení Mzdr. + OO se seznamem zemí s extrémním rizikem
- Testování – před a po vstupu, samoizolace po příjezdu
- Výjimky (z testů)



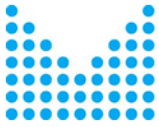
Problematické oblasti

Obecné

- Zcela nová situace – nemožno využít předchozí zkušenosti
- Neznámá predikce vývoje (vlny, mutace, rozdílné situace v zemích)
- 1000 a 1 životních situací
- Dynamika
- Zajištění široké informovanosti
- Možnosti kontroly – přetíženost KHS i policie

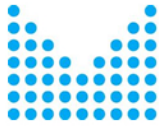
Konkrétní

- neregistrovaní EU občané – vztah k ČR, nesplnění ohlašovací povinnosti
- pendleři – snaha umožnit, systémové problémy
- Brexit
- tlaky na dovoz pracovní síly
- řetězová reakce (DE-kamiony)
- testy před vstupem



„Pendleři“

- Od počátku snaha umožnit cestování za prací v režimu pravidelného překračování státní hranice – problém – znovuzavedení kontrol na vnitřních hranicích – omezení počtu HP - dojezdnost
- Příhraniční pracovníci – tzn. pouze sousední země
- ÚV č. 198 ze dne 12.3.2020 – sdělení MV, na které osoby neplatí zákaz vstupu a zákaz vstupu do rizikových oblastí
- Vydán vzor potvrzení pro příhraniční pracovníky
- Vlastní definice pendlera:
 - sousední stát (z ČR/do ČR), do 100 km od státní hranice
 - pravidelnost překračování (ne týdenní či delší turnusy)
 - jak zaměstnanec tak podnikatel
 - potvrzení od zaměstnavatele
 - nemusí mít v ČR přechodný pobyt
- Web Ministerstva vnitra ČR (OAMP) – všechny aktuální informace, specifická sekce pro pendlery s podrobnými informacemi a vzory (informace/vzory i v AJ, vzory i v NJ)
- Infolinka Ministerstva vnitra ČR (OAMP) – mail/telefon



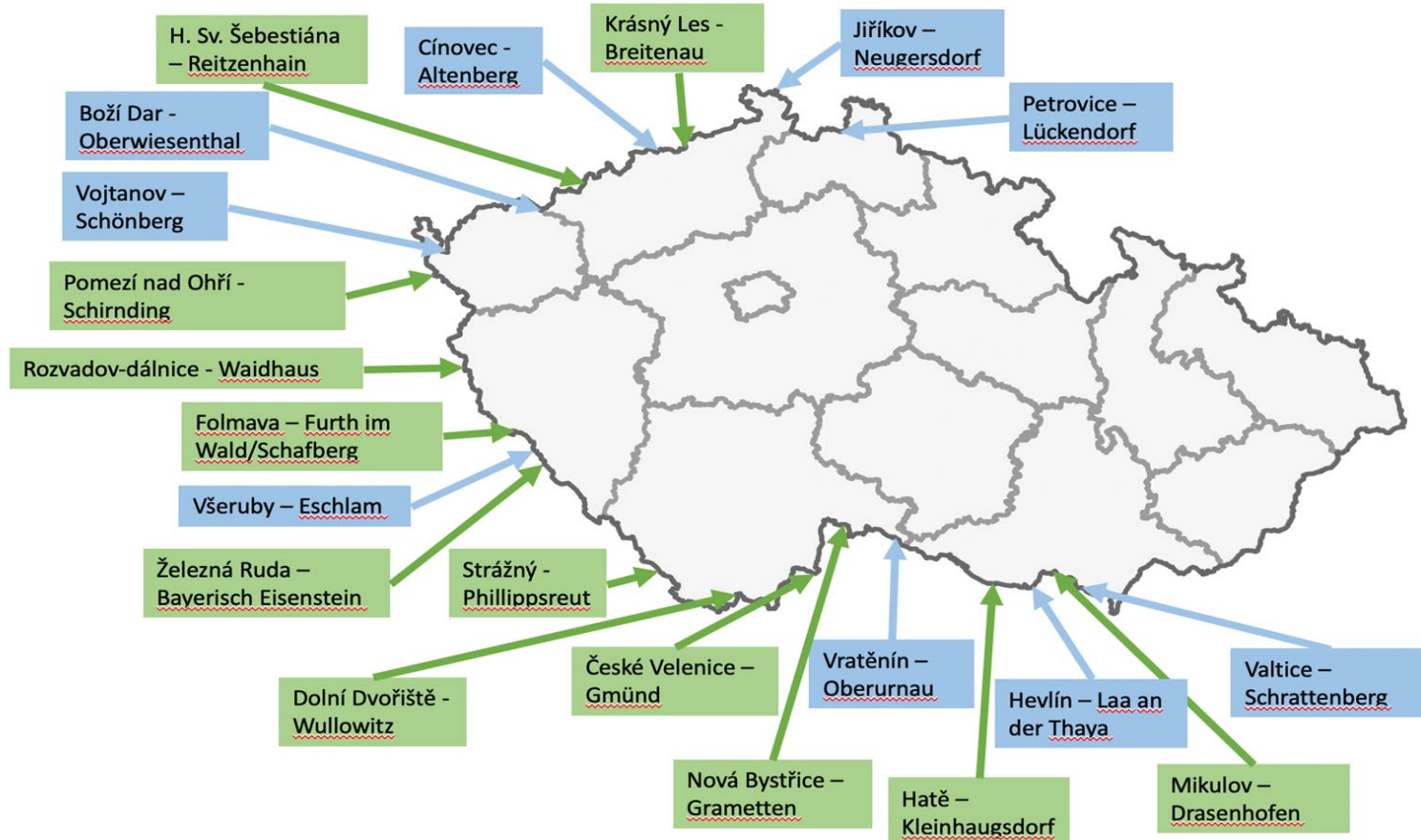
Znovuzavedení kontrol ČR

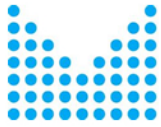
- Pozemní hranice s AT a DE, včetně uzavření tzv. zelené hranice => možnost překračovat jen na vybraných přeshraničních propojeních a ve stanovených časech
- Na pozemní hranici s PL a SK opatření ze strany PL a SK
- Vzdušná hranice
- Od 14. března do 30. června 2020
 - Do 25. května systematické kontroly všech míst pro překračování, následně cílené kontroly
 - Od 5. června znovuzavedení jen na vnitřní vzdušné hranici
- Povolání Armády ČR a Celní správy v souladu s operačními plány



Místa určená k překračování vnitřních hranic České republiky (od 16. 03. 2020 00:00)

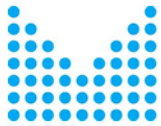
Orte zum Überschreiten der Binnengrenzen der Tschechischen Republik (von 16. März 2020 00:00 Uhr)





Série měnících se pravidel – jaro 2020

- ÚV č. 267 ze dne 19.3.2020 (úč. od 21.3.)
 - potvrzení od zaměstnavatele + tzv. pendlerská knížka – prokazování pravidelnosti a četnosti překračování státní hranice (3x týdně v jednom směru).
 - omezení pendlování pouze na SK-PL, DE-AT (obousměrně) pouze pro pracovníky ve zdr. nebo soc. službách.
 - ÚV od 31.3.2020 – výjimky již ne sdělením, ale přímo v ÚV, sdělením jen podrobnosti. Pendlování – 3 skupiny:
 - *AT/DE – 21-14 (karanténa) -21 dní turnus - zhoršující se epid. situace v AT a DE
 - *zdr.-soc. (+IZS) volně - Potvrzení o výkonu přeshraničního zaměstnání v oboru zdravotnictví, sociálních služeb a IZS - kontrola profese
 - *SK-PL – Potvrzení pro přeshraniční pracovníky
- 100 km hranice zrušena – ale nad 100 km nelze využít tzv. pendlerské přechody
- Od 27.4.2020 – PCR test 1x za 14 (30) dní, výjimky pro zdr.-soc.pendlery
 - Od 1.7.2020 – zrušení požadavku testu – volný režim (1x týdně překračování hranice)



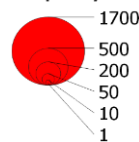
MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Mapa výskytu COVID-19 v ČR k 29.4.2020

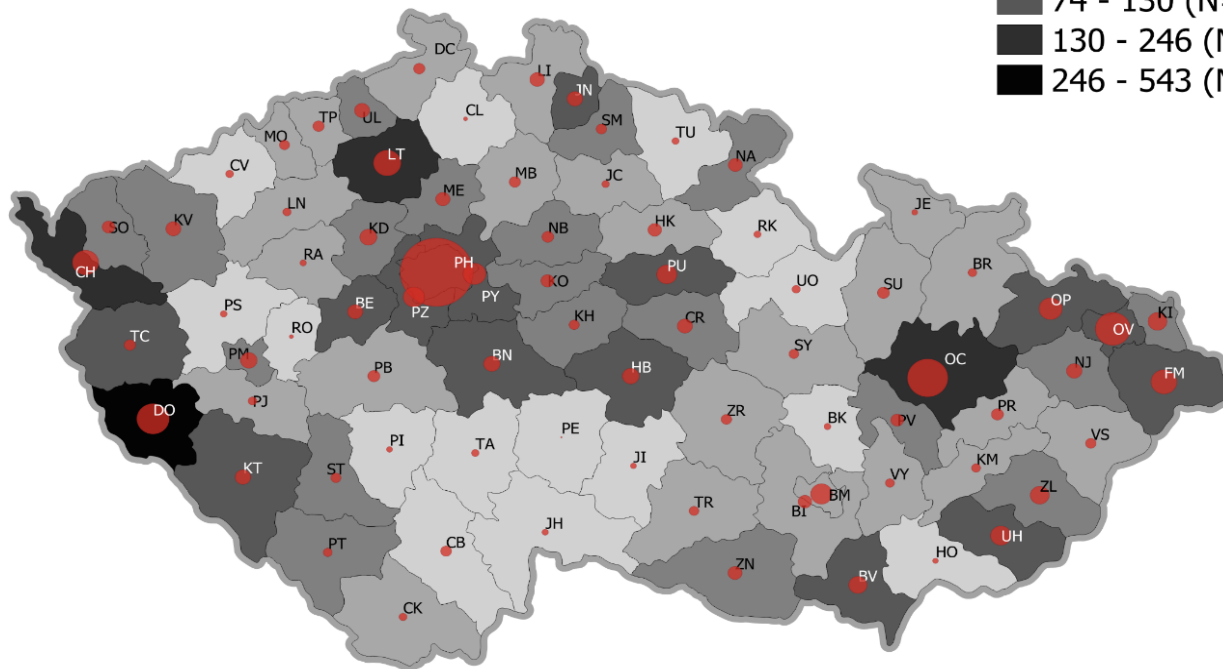
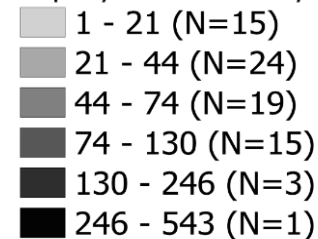
29. 04. 2020

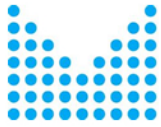
N: 7 579

Případy absolutně



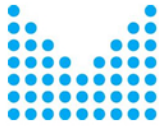
Případy na 100 tis. obyv.





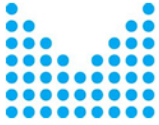
Řešené okruhy dotazů

- Onemocnění člena rodiny – nutnost péče – ztráta statusu pendlera?
- Naplánovaná dovolená v cyklu 21 dní
- Nařízení „kurzarbeit“ německým zaměstnavatelem
- Nařízení karantény v ČR



Stav jaro 2021

- Další vlna epidemie – velmi špatná situace v ČR – obnovení kontrol DE, AT, SK vůči ČR – vyžadování testů i po pendlerech – ČR ponechala bez omezení
- Zejm. DE – velmi přísná pravidla až znemožňující běžný výkon práce
- Postupné uvolňování – nyní již bez problémů



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Děkuji za pozornost

natasa.chmelickova@mvcvcr.cz



Digitální zelený certifikát

PRAHA, 27. KVĚTNA 2021

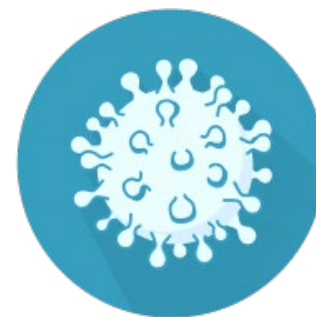
KRISTÝNA KRÁLOVÁ (MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ)

Digitální zelený certifikát

- Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o rámci pro vydávání, ověřování a uznávání interoperabilních certifikátů o očkování, testování a uzdravení během pandemie COVID-19 (čl. 21 SFEU)
- Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o rámci pro vydávání, ověřování a uznávání interoperabilních certifikátů o očkování, testování a uzdravení během pandemie COVID-19 státním příslušníkům třetích zemí s oprávněným pobytem nebo oprávněným bydlištěm na území členských států (čl. 77(2)c SFEU)



Digitální zelený certifikát



- Certifikát o očkování by měl být vydáván po aplikaci každé dávky
- Podmínkou očkování vakcínou schválenou Evropskou lékovou agenturou (EMA) či uvedenou na seznamu WHO
- RT-PCR testy a rychlé antigenní testy vzájemně uznávané v EU
- Certifikát o prodělání covid 19 – vydáný nejdříve 11 dní po prvním pozitivním testu (NAAT)

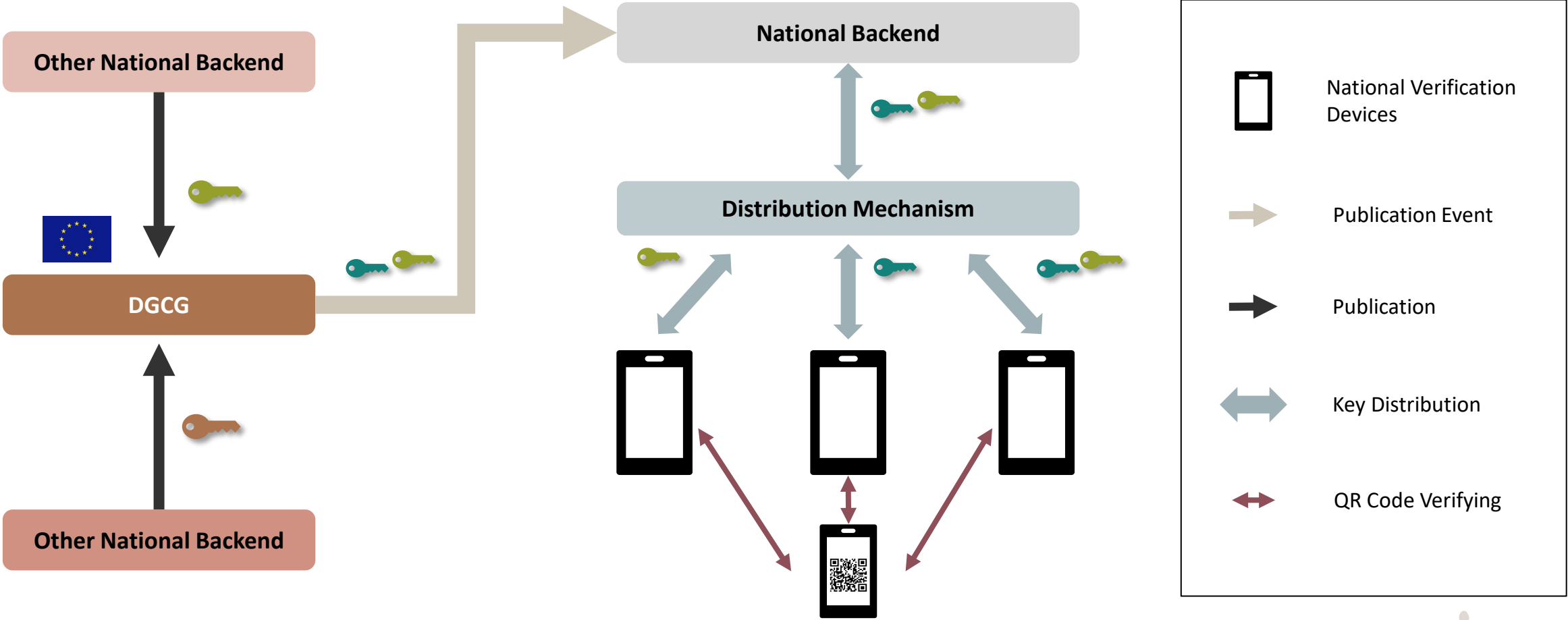
Digitální zelený certifikát

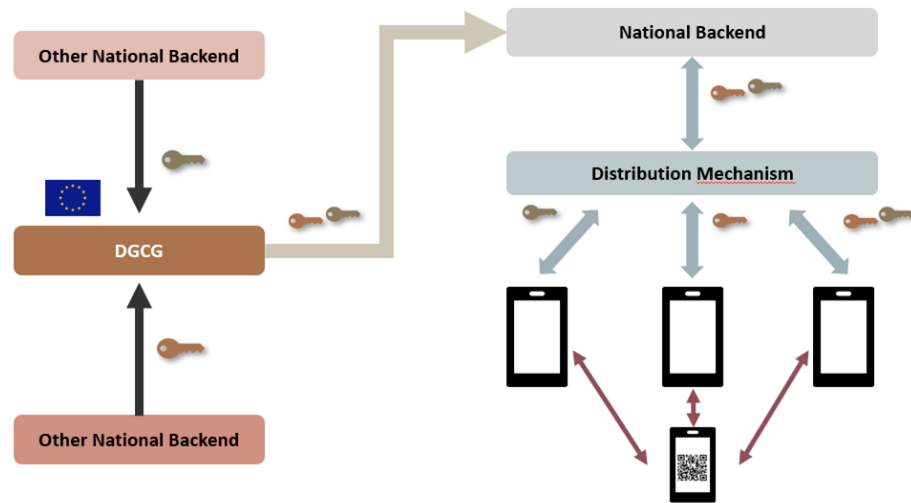
- V zájmu zajištění interoperability a rovného přístupu by členské státy měly vydávat certifikáty v digitální nebo papírové formě, příp. v obou formách zároveň. To by mělo potenciálnímu držiteli umožnit vyžádat si a obdržet papírovou kopii certifikátu nebo uložit a zobrazit certifikát na mobilním zařízení. Certifikáty by měly obsahovat interoperabilní, digitálně čitelný čárový kód obsahující příslušné údaje týkající se osvědčení.
- Jedná se o opatření dočasné povahy a dle současné verze kompromisního návrhu končí platnost nařízení 12 měsíců poté, co vstoupí v účinnost.



Jak bude vypadat?

Digitáln í architektura





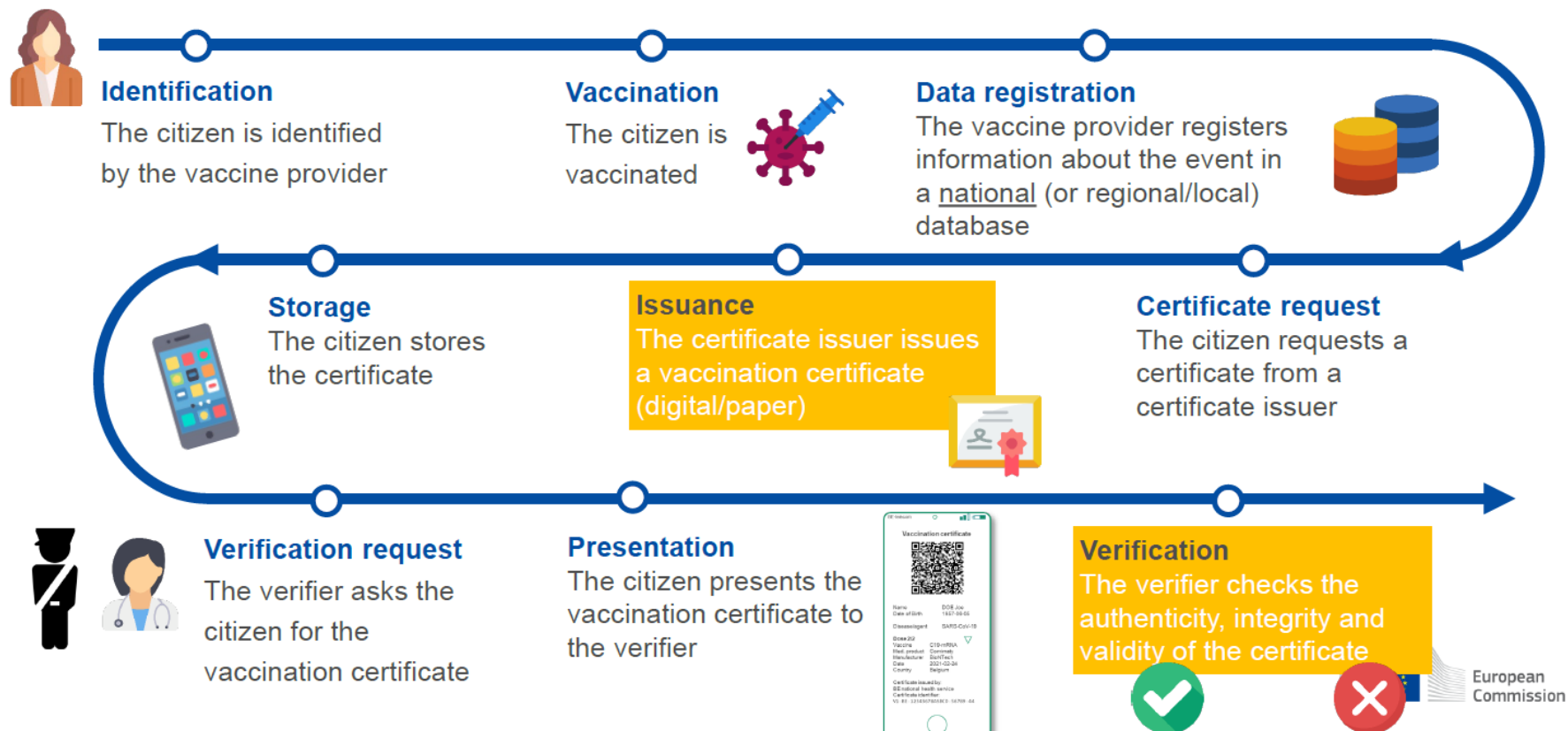
- Digitální zelený certifikát obsahuje QR kód s digitálním podpisem, který jej chrání před paděláním. Když je certifikát zkontrolován, je naskenován QR kód a ověřen podpis.
- Každý vydávající orgán (např. nemocnice, testovací středisko, zdravotní úřad) má svůj vlastní klíč digitálního podpisu. Všechny jsou uloženy v zabezpečené databázi v každé zemi.
- Evropská komise zprovozní službu DGCG (Digital Green Certificate Gateway). Prostřednictvím této služby lze ověřovat všechny podpisy certifikátů v celé EU. Osobní údaje držitele certifikátu neprocházejí skrze DGCG, protože to není nutné k ověření digitálního podpisu.

Digitální zelený certifikát

- Navrhovaný Digitální zelený certifikát má být dostupný pro všechny občany EU, případně jejich rodinné příslušníky a zajišťovat jednotný přístup členských států k jeho držitelům, nehledě na jejich státní příslušnost, v souladu s principem zákazu diskriminace.
- Cílem druhého návrhu nařízení je poté zajistit, aby se týž rámec vztahoval i na legálně pobývající státní příslušníky třetích zemí, kteří v souladu s právem EU mají právo svobody pohybu v rámci EU.
- Tímto návrhem nejsou dotčena schengenská pravidla, pokud jde o podmínky vstupu státních příslušníků třetích zemí do EU. Navrhované nařízení by v žádném případě nemělo být chápáno tak, že podporuje nebo usnadňuje opětovné zavedení kontrol na vnitřních hranicích, které musí zůstat krajním opatřením.

Jak bude fun govat v praxi?

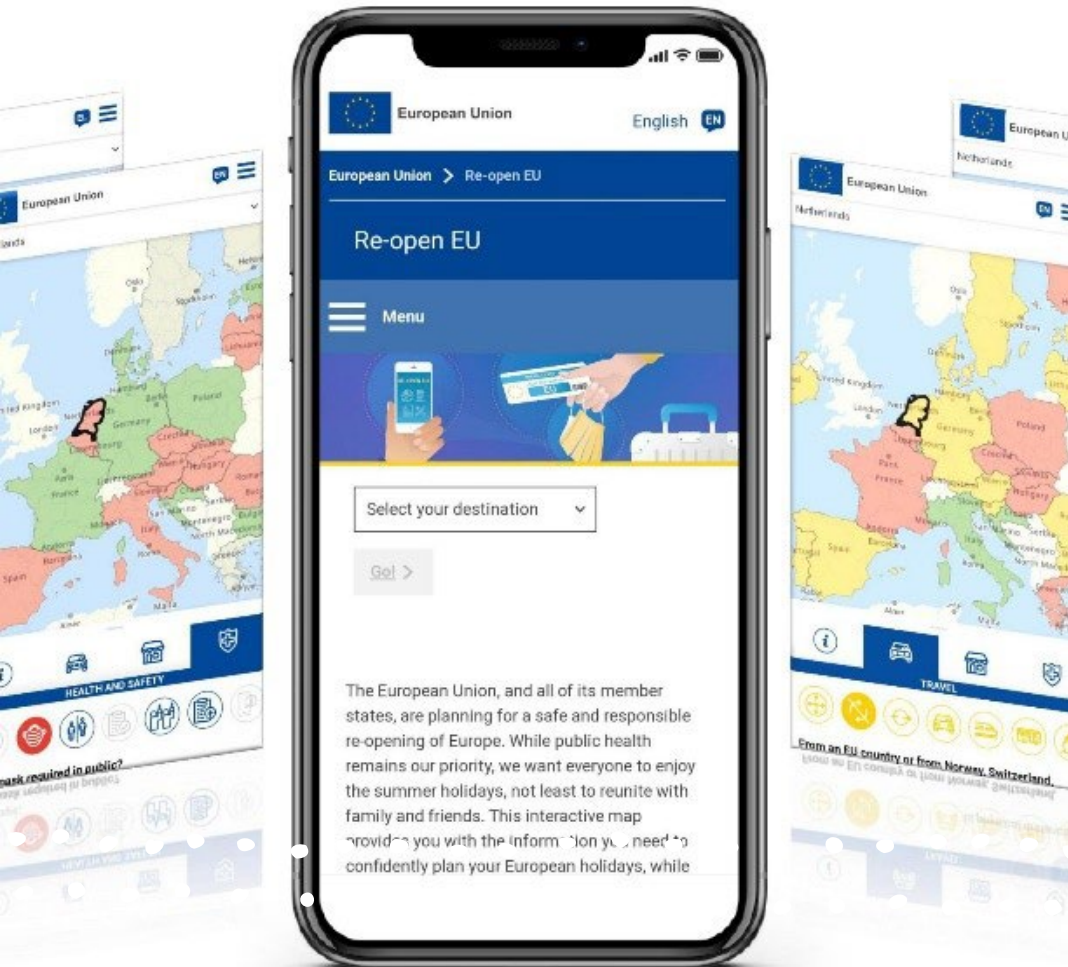
The vaccination journey – an example



Národní kompetence

- Návrh nařízení si však neklade za cíl zasahovat do kompetencí členských států ohledně zavádění opatření na ochranu veřejného zdraví či jejich ponechání v platnosti.
- Výsledkem projednávání by se mělo stát vytvoření jednotného interoperabilního řešení pro vydávání, ověřování a uznávání certifikátů, kdy si členské státy budou moci flexibilně zvolit, jaké certifikáty a za jakých podmínek chtějí uznávat pro uvolnění či výjimky z epidemiologických opatření.

Re-open EU



- Informace o podmínkách vydávání a uznávání Digitálního zeleného certifikátu budou dostupná na společné webové platformě Re-Open EU.
- Členské státy mají současně povinnost o těchto podmínkách a jejich změnách Komisi a zbývající členské státy informovat.

Legislativní proces

- Návrh nařízení byl poprvé představen a projednán v rámci Pracovní skupiny Rady dne 22. března 2021.
- Pozice Rady:
 - prodloužit lhůtu pro přechodné období na 6 týdnů
 - uznávat vakcíny autorizované v rámci emergentní procedury WHO
 - změnit lhůtu pro informování o plánovaných opatřeních na 24hodin s výjimkou pro urgentní případy, kdy je potřeba zavádět opatření v kratším časovém intervale a nelze tak o jejich přijetí informovat jiné státy s 24 hodinovým předstihem

Legislativní proces

- Dne 28. dubna 2021 proběhla diskuse na plenárním zasedání Evropského parlamentu, kde Evropský parlament přijal svoji pozici před nadcházejícími trialogy.
- Pozměňovací návrhy Evropského parlamentu:
 - bezplatné (a přístupné) testování ve vztahu k certifikátu o provedeném testování
 - požadavek, aby členské státy neuplatňovaly vůči držitelům certifikátů žádná další omezení
 - změna názvu na „EU COVID-19 certificate“

Legislativní proces

- Trialogy
 - testování zdarma (požadavek EP) x národní kompetence členských států (PRES)
 - žádná další omezení pro držitele DGC (EP) x národní kompetence členských států (PRES)
 - odstranění přechodného období (požadavek EP) x přechodné období 6 týdnů (PRES)
 - sjednocení podmínek pro využití DGC (EP) x flexibilita členských států (PRES)
 - zahrnutí testů na protilátky u certifikátu o proděláním covid 19 (EP) x pouze RAT/PCR (PRES)
 - uznávat pouze vakcíny registrované EMA (EP) x uznávat i vakcíny na seznamu WHO (PRES)

Digitální zelený certifikát a třetí země



PRO VÁDĚCÍ
ROZHODNUTÍ KOMISE



DOPORUČENÍ
2020/912

Tele-work and Covid-19

Impact on the social security legislation
applicable

MoveS Seminar

27 May 2021, Prague

Pr dr Jean-Philippe Lhernould, University of Poitiers

Background

- No statistics on telework and cross-border telework
- Strong suspicion that physical mobility decreased during pandemic especially in border areas
- Various situations
 - Work exclusively carried out abroad by (frontier) worker in one MS before pandemic, then full-time or part-time telework in MS of residence during pandemic
 - Work performed in 2 MS before pandemic, then full-time or part-time in MS of residence through telework
 - Telework as a temporary solution or meant to become (full-time / part-time) permanent

Background

- Does telework affect the legislation applicable (and how)?
- In the context of the pandemic
 - Who pays **sickness benefits in cash** (replacement income)?
 - How (and where) does worker have access to **healthcare**?
 - Who pays (partial) **unemployment benefits**?
 - Where are **contributions** paid?

Option1: Law where activity is pursued?

Lex loci laboris

“a person pursuing an activity as an employed person in a Member State shall be subject to the legislation of that Member State” (Art. 11(3)(a) – general rule)

Law where activity is pursued

- How to locate the place where activity is pursued?
 - **Home or company's place?**
 - No indication in Reg. 883/2004, in 987/2009, by AC nor by EC practical guide
 - “the concept of the ‘location’ of an activity must be understood, in accordance with the primary meaning of the words used, as referring to the place where, **in practical terms**, the person concerned carries out the actions connected with that activity” (Partena, case C-137/11)
 - “that it is incumbent on the institution concerned, whatever the wording of those contractual documents, to base its findings on the **employed person's actual situation**” (Format, case C-115/11)

Law where activity is pursued

- **If activity entirely and permanently carried out from home**
 - **Residence** is where the activity is pursued = social security law of that country
 - “an employed person is to be subject, in social security matters, to the legislation of the Member State in which he or she works” / if duration of the uninterrupted periods of work completed in a MS exceeds 12 months, Article 13 is applicable (Format II, Case C-879/19)
- **If activity partly and/or temporarily carried out from home**
 - Can the **place where company is situated** be identified as place where activity is pursued? Yes, if...
 - Company is the place where instructions are given, remuneration is paid, important events take place (recruitment, evaluation interviews, dismissal interview...), where the work community is situated + equal treatment of colleagues
 - In both cases, “close link” with country where employer is located (the search for “close link” being at the core of title II)
 - “In order to determine whether a person should be considered to be normally employed in two or more Member States or, conversely, whether they work merely occasionally in several Member States, regard must be had, in particular, to the **duration of periods of activity** and to the nature of the employment as defined in the contractual documents, as well as to the **actual work performed**, where appropriate, namely, inter alia, the way in which the employment contracts concluded between the employer and the worker concerned **have been performed in practice in the past**, the circumstances surrounding the conclusion of those contracts and, more generally, the **characteristics and modalities of the activities pursued by the undertaking concerned**” (Format II, Case C-879/19)

Option2: Pursuit of activities in 2 MS?

“A person who normally pursues an activity as an employed person in two or more MS shall be subject:

(a) to the **legislation of the MS of residence** if he/she pursues a substantial part of his/her activity in that MS; or

(b) if he/she does not pursue a substantial part of his/her activity in the MS of residence: (i) to the **legislation of the MS in which the registered office or place of business** of the undertaking or employer is situated if he/she is employed by one undertaking or employer” (Art.13(1)(a))

NB: If factual approach prevails = **2 MS of work** in case of “**part-time telework**”

Pursuit of activities in 2 MS

“A ‘substantial part of employed activity’ pursued in a MS shall mean a **quantitatively substantial part of all the activities** of the employed or self-employed person pursued there, without this necessarily being the major part of those activities.

The following indicative criteria shall be taken into account: (a) in the case of an employed activity, the **working time and/or the remuneration** (...)

In the framework of an overall assessment, **a share of less than 25 %** in respect of the criteria mentioned above shall be an indicator that a substantial part of the activities is not being pursued in the relevant Member State Reg. 987/2009, Art.14(8).

NB: Flexibility for assessing the 25% rule = the institutions concerned shall take into account the **situation projected for the following 12 calendar months** (Reg. 987/2009, Art.14(10)) + “**past performance** is also a reliable measure of future behaviour and thus when it is not possible to base a decision on planned work patterns or duty rosters, it would be reasonable to look at the situation over the previous 12 months and to use this for assessing substantial activity” (practical guide).

Pursuit of activities in 2 MS

- Example 1: **Telework 2 days/ week in Brno where employee resides,** and 3 days in Bratislava where employer is located= CZ social security law
- Example 2: In 2020, the person worked from home in Brno for 4 months and in Bratislava the rest of year, but **in 2021 work should be 90% in Bratislava** = SK social security law

Pursuit of activities in 2 MS

- **Temporary (occasional) activities** in 2 MS, as the result of a combination remote work / company work, **should be disregarded**
 - “A person **who normally pursues** an activity as an employed person in two or more MS shall be subject...”
 - “the fact that a person works in a MS **merely occasionally** cannot be taken into account for the purposes of application of Art. 14(2)(b)(i) of Reg. 1408/71”(case C-570/15, X.)

Pursuit of activities in 2 MS

- **Marginal activities** are disregarded
 - Activities that are permanent but insignificant in terms of time and economic return. It is suggested that, as an indicator, **activities accounting for less than 5%** of the worker's regular working time and/or less than 5% of his/her overall remuneration should be regarded as marginal activities (Art. 14(5)(b) Reg. 987 + practical guide)
 - However, “the situation of a Danish worker, residing in Denmark and employed exclusively by an undertaking with its seat in Germany, who in the course of that employment relationship, regularly, for **several hours each week and for a period not limited to 12 months** pursues his activity partly in Denmark, falls under Article 14(2)(b)(i) [person normally employed in 2 MS] of Regulation No 1408/71” (case C-425/93, Calle Grenzshop Andresen)

Consequence: back to *lex loci laboris* conflict of rule

Pursuit of activities in 2 MS

- Drawbacks of Article 13 (Reg. 883/2004)
 - Tough case by case implementation
 - Risk of frequent changes in legislation applicable (if place of residence / distribution of working time change)
 - Risk of instrumentation / fraud (through location of place of residence + distribution of working time between 2 MS)
 - Unequal treatment between employees belonging to the same “work community”

Pursuit of activities in 2 MS

- As a derogation, **Article 13 (Reg. 883/2004) must be applied strictly** (Format II)
 - “ As is clear from [the lex laboris rule of conflict], **it is necessary to derogate from the general rule of connection to the MS of employment only in specific situations which demonstrate that another connection is more appropriate**” ”(case C-570/15, X.)
 - “ To accept that application of Article 14(2) of Regulation No 1408/71 could be justified in circumstances in which a person, who out of the total hours worked in one year for his employer established in one MS carried out **only 6.5% of those hours (at home) in another MS, without such an arrangement having been agreed with his employer in advance**, would be inconsistent with the fact that **connection to the MS of residence is a derogation and would create a risk of the conflict rules contained in Title II of that regulation being circumvented**”(case C-570/15, X.).

Option 3: Posting?

“ A person who pursues an activity as an employed person in a MS on behalf of an employer which normally carries out its activities there and who is posted by that employer to another MS to perform work on that employer’s behalf shall continue to be subject to the legislation of the first MS, provided that the anticipated duration of such work does not exceed 24 months and that he/she is not sent to replace another posted person” (Art. 12(1), special rule).

Posting

- Irrelevant rule of conflict
 - teleworker is not providing a cross-border service + no service recipient
 - Telework is usually voluntary (or made compulsory by State/local authority regulations)

Commission guidelines

- Scenario 1: **“If you are a frontier worker working exclusively in a MS other than the MS of residence”**
 - You are currently insured in the MS of employment. **If you are now unable to work in your ordinary MS of employment, and for a temporary period, you have to work from home, this situation should in principle not lead to a change** in the applicable legislation as regards your social security coverage, since that situation is temporary. You will continue to be entitled to all social security benefits from the MS of employment.

NB: consistent with the idea that Article 11(3)(a) refers implicitly to the **habitual workplace + no “normal activity” in the MS of residence** + coherence with Title II objectives (search for close link+ continuity of affiliation) + consistent with case C-570/15 (**“occasional activities”**).

Commission guidelines

- Scenario 2: “If you are working in both the MS of employment and the MS of residence and you are insured in the MS of employment because your activity in the MS of residence is not substantial (less than 25% of your working time)”
 - You are currently insured in the MS of employment. **Now that the activity in your MS of residence is going to increase, it may become substantial** (understood as more than 25% of your working time over a period of 12 months).
 - In that case, the legislation of your MS of residence could become applicable under Article 13 (...) only if the average working time over a period of 12 month exceeds 25% of your total working time in all MS. Therefore, **the fact that for the next few weeks you will be performing a substantial activity in your MS of residence, this should not have an impact on your social security situation.**

NB: consistent with Art.14(10) Reg. 987/2009: “the institutions concerned shall take into account the situation projected for the **following 12 calendar months**” + “**past performance is also a reliable measure** of future behaviour and thus when it is not possible to base a decision on planned work patterns or duty rosters, it would be reasonable to look at the situation over the previous 12 months and to use this for assessing substantial activity (practical guide).

Commission guidelines

- What if the **above scenarios are not applicable** to your case and as a result of the COVID-19 pandemic, **you may end up with a change in the MS of social insurance?**
 - As a result, this may lead to a change in your MS of social security insurance, you may **ask your employer to submit a request to the competent authority of the MS whose legislation you wish to continue to be applied**, to continue to be subject to its legislation.
- The employer should substantiate this request **that it is in your best interest to remain insured** in the Member State where you are currently covered
- + reminder that MS can conclude **‘Article 16 agreements’**

(Source: Covid-19 - Information for frontier workers and posted workers)

MS initiatives

- Several MS (BE, CH, DE, FR, LU...) have **unilaterally decided to extend the rule according which periods of telework on the national territory due to the Covid-19 crisis should not be considered as work in that country** for the purpose of determining the legislation applicable.
 - Law of country where employer is located /habitual workplace continues to be applicable
 - 25% rule is neutralized
- NB: no binding effect of such informal and unilateral decisions**

Article 16 agreements?

“Two or more MS, the competent authorities of these MS or the bodies designated by these authorities may by common agreement provide for exceptions to Articles 11 to 15 in the interest of certain persons or categories of persons“

Conclusion

- One single place of activity? Activities in 2 MS? Posting?
- One underlying Title II objective
 - **continuity of insurance in the same MS**
 - Continuity vs facts (close link)?
- **Need for an *ad hoc* rule of conflict** distinguishing two cases: exclusive remote work / work shared between home and company
- In the meantime: “**the concept of the ‘location’ of an activity** must be considered to be **a matter**, not for the legislation of the Member States, but **for EU law** and, consequently, for interpretation by the Court” (case C-137/11, Partena).

TELE WORK

Martin Štefko

- PRAHA, 4. 3. 2021

- PF UK

Osnova

- Statistiky
- Změny v organizaci práce
- Právní úprava
- Připravované změny
- Další praktické problémy

ZMĚNY V ORGANIZACI PRÁCE

•VÚPSV, v. v. i. ve spolupráci s MPSV řešil v roce 2019 výzkumný úkol zaměřený na:

- ❑ **zmapování** stavu uplatňování **výkonu práce mimo pracoviště** zaměstnavatele v ČR a ve vybraných evropských zemích;
- ❑ **identifikace** možných **bariér** snižující využívání práce z mimo pracoviště zaměstnavatele;
- ❑ **navržení možných doporučení a potřebných změn** v oblasti úpravy výkonu práce mimo pracoviště v podmínkách ČR.

•Výstupy dostupné z: http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_479.pdf

•**Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích**

•Jaromíra Kotíková, Renata Kyzlinková, Jana Váňová, Soňa Veverková, Helena Vychová

•Výzkumný úkol:

•Flexibilní formy práce v ČR a ve vybraných evropských státech (sdílení a dělení pracovního místa a práce z domova – homeworking), řešené v rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace na období 2018-2022, která byla schválena MPSV na základě Rozhodnutí č. 7-RVO/2018 o poskytnutí institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace.

STATISTIKY

- Práci z domova kvůli pandemii využívalo 38,3 % ekonomicky aktivních osob, přičemž 45 % z nich pracovalo výhradně z domova (E-šetření Život, práce a covid-19).

X

- Práci z domova v podmínkách ČR využívalo v roce 2019 (před pandemií) přibližně
- 4–8 % zaměstnanců;
- Podíl OSVČ pracujících z domova již před pandemií dosahoval mnohem vyšších hodnot, okolo 40 %;

- Na trhu práce se v současnosti projevují, a nadále budou působit a ovlivňovat, další jeho vývoj nejméně tři zásadní vlivy:

- rozvoj **moderních technologií**,


- diferencované důsledky pandemie** na zejména z pohledu jednotlivých sektorů (důsledky **útlumu ekonomiky v důsledku protipandemických opatření**, vč. narušení mezinárodní ekonomické směny),

- cyklický vývoj ekonomiky.**

ZMĚNY V ORGANIZACI PRÁCE

- Pandemie covid-19 měla i významný vliv na změny v organizaci práce.
 - ROZMACH VYUŽÍVÁNÍ TZV. PRÁCE Z DOMOVA – home office.
-
- aplikace této formy práce umožnila udržení ekonomického výkonu řady zaměstnavatelů a udržení řady pracovních míst;
 - došlo k posunu vnímání práce z domova směrem k běžné organizaci práce, pro jejíž využívání je však **nezbytným předpokladem příslušné technické vybavení a také odpovídající legislativa;**
 - na nedostatečné vymezení pravidel a podmínek práce z domova poukazují jak zaměstnavatelé, tak také zaměstnanci.

ZMĚNY V ORGANIZACI PRÁCE

- Trvalá změna v přístupu k práci z domova?
- Většina zaměstnanců možnost pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele PŘED PANDEMIÍ neměla, a to zejména proto, že zaměstnavatel tuto formu práce neumožňoval nebo to nedovolovala povaha práce vykonávané zaměstnancem;
- 
- Tři čtvrtiny finančních ředitelů NYNÍ plánují jako dlouhodobý krok své firmy v reakci na krizi vyvolanou pandemií covid-19 usnadnění práce z domova. V souladu s tím jde i zájem samotných zaměstnanců o širší využití této flexibilní formy práce; (zjištění společnosti Deloitte).

ZMĚNY V ORGANIZACI PRÁCE

- Trvalá změna v přístupu k práci z domova?
- 6,7 % respondentů z ČR by si přálo pracovat pouze z domova i po skončení pandemie. Současně 22,3 % respondentů z ČR by si nepřálo pracovat z domova vůbec (ve srovnání s průměrem EU27, kde by si 13,3 % respondentů přálo pracovat pouze z domova i po skončení pandemických opatření a 22,9 % respondentů EU by si nepřálo pracovat z domova po skončení pandemie vůbec).
- (E-šetření Život, práce a covid-19).
- **X**
- Kombinaci práce z domova a přítomnosti na pracovišti doporučují i závěry zveřejněné ve zprávě Gallupova ústavu State of the American Workplace, který došel k závěru, že zaměstnanci, kteří kombinující při výkonu své pracovní činnosti obě formy, jsou více zainteresovaní na výsledku své práce. Nutno dodat, že uvedené, dle jejich zjištění, platí pouze za předpokladu, že prací mimo kancelář tráví pracovníci nejvýše 20 % fondu pracovní doby.
- SOUČASNÁ PRAXE tyto závěry s narůstající délkou setrvávání v této flexibilní formě práce POTVRZUJE.

HLAVNÍ ORGANIZAČNÍ PROBLÉMY

- Zaměstnavateli je jako zásadní vnímána **PROBLEMATIKA POVINNOSTI ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**.

- Tomu odpovídají i **VÝSLEDKY ZÍSKANÉ ZE ZAHRANIČÍ**.

- Hlavní organizační problémy, které zaměstnavatel, sám jako organizace, může jen těžko vyřešit:

- oblast bezpečnost a ochrany zdraví při práci;**

- proplácení nákladů spojených s výkonem práce z domova** (co jsou skutečné náklady spojené s výkonem práce???)

- Podmínky využívání prostředků při výkonu zaměstnání z domova se **v jednotlivých zemích liší**.

NĚKTERÉ PŘÍKLADY ZE ZAHRANIČÍ

• FINSKO

- upraveno smluvně, v rozsahu jednoho dne v týdnu lze ošetřit neformálně;
- využívaný parametr: plný vs částečný úvazek;
- zaměstnanci pracující z domova ev. pronajatého prostoru si mohou žádat o daňové úlevy (odpočet za domácí kancelář);
- proplácení nákladů lze provádět na základě prohlášení zaměstnance;
- plně jsou uplatňovány požadavky na bezpečnost na pracovišti a s tím spojený nárok na kompenzaci při pracovním úrazu v zaměstnání;

• FRANCIE

- snížení daně – prohlášením, že část bytu/domu je využívána k práci z domova;
- odlišnost soukromý vs. veřejný sektor;
- pravidla kontroly jsou vymezena kolektivní smlouvou nebo přímo uzavřenou pracovní smlouvou;
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci – stejná pravidla jako na pracovišti.

• NORSKO

- důležitý charakter práce: dlouhodobě odváděná práce vs. příležitostný charakter;
- administrativní nařízení.

• POLSKO

- částečně regulováno Zákoníkem práce – rozlišení teleworkingu a práce z domova;
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci upravuje Zákoník práce a leží na zaměstnavateli – některé podmínky jsou ze zákona vypuštěny – např. povinnost zajistit stavební a provozní úpravy budov;
- mimořádné události – zaměstnavatelé umožňují práci z domova ad hoc, není legislativně ošetřeno.

ZÁKLADNÍ POSTŘEHY

- ❑ Lze očekávat, že **tlak** na využívání **práce z jiného místa** bude **sílit**. Do budoucna bude **NEZBYTNÉ** **blíže specifikovat podmínky výkonu (závislé) práce z jiného místa** tak, aby se zvýšila otevřenost zaměstnavatelů tuto formu práce využívat.

- ❑ Preference – **kombinace** přítomnosti pracovníka **na pracovišti** zaměstnavatele a **mimo něj**. Tedy ne plný výkon mimo pracoviště.

- ❑ Nejvíce **limitující momenty** při aplikaci v ČR:
 - Obecně – povinnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

 - Stávající vymezení ustanovení (ZP, § 317), které připouští pouze variantu, kdy si zaměstnanec rozvrhuje při práci mimo pracoviště pracovní dobu sám;

 - Náklady (ZP ust. § 2 odst. 2 a § 101 odst. 6) za vykonanou (závislou) práci jdou vždy na vrub zaměstnavatele, a to i včetně nákladů spojených se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Datová schránka

- Obtížné zřídit u společnosti, která zde nemá zastoupení
 - doručování do zahraničí
 - zřízení administrátora
 - omezení administrátora
 - kyberpodvody

ZÁVĚR

- ❑ současná situace práci na dálku i díky vládním opatřením „zpopularizovala“.
- ❑ práce na dálku přináší **výhody i nevýhody** na obou stranách – obtížná kvantifikace, často se odvíjí od vzájemných vztahů, osobního nastavení zaměstnance
- ❑ **zásadní změna** – jiná optika/vnímání této formy organizace práce – před pandemií často vnímána jako „benefit“, při pandemii „nutnost“.
- ❑ využívají skupiny zaměstnanců, kteří doposud nevyužívali + zaměstnavatelé nové zkušenosti.
- ❑ **specifika SOUČASNÉHO využívání práce z jiného místa: nestandardní podmínky** pro výkon práce z domova v době pandemie. Zaměstnanci hrají i současně roli rodiče (nutnost řešit aktivity a povinnosti, které přináší uzavření škol).