

# MoveS seminar Czechia

*Challenging perspectives in  
cross-border labour mobility*

---

**22 February 2024**

Charles University, Faculty of Law, room 220

Language: Czech-English

(simultaneous interpretation provided)

# MoveS

*project presentation*

*Prof. Dr. Kristina Koldinska*

# MoveS

*European network funded in 2018 by*



*Coordinated by*



**Deloitte.**

*With the support of*

*University of Ljubljana*



# EU-wide network of *independent* legal experts in the fields of

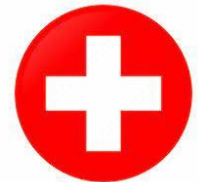


FREE MOVEMENT OF  
WORKERS

SOCIAL SECURITY  
COORDINATION

POSTING

*EU-27 countries are covered, together with  
Iceland, Liechtenstein, Norway, Switzerland and  
United Kingdom.*



# Two objectives



1

***Provide legal expertise*** in the areas of  
*Free Movement of Workers,  
Social Security Coordination & Posting*

*through*

- *Legal Reports*
- *Bimonthly Monitoring Reports*
- *Ad hoc requests*
- *Comparative assessments*

2

***Disseminate expertise*** and increase  
*experts' and practitioners' knowledge*

*by means of*

- *8 national seminars*
- *3 Webinars*
- *4 Training for EC staff*
- *Information tools & communication*

# *A glimpse on Legal Reports published since 2018*



<b>#</b>	<b>Title</b>	<b>Date</b>
<b>1.</b>	<i>Consequences and possible solutions in case of lump sum payment of pensions, reimbursement of contributions and waiver of pensions in cross-border situations</i>	2018
<b>2.</b>	<i>Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelations, challenges and prospects</i>	2018
<b>3.</b>	<i>The application of free movement of workers and social security coordination rules by national courts'</i>	2019
<b>4.</b>	<i>The application of the social security coordination rules on modern forms of family'</i>	2020
<b>5.</b>	<i>The legal status and rights of the family members of EU mobile workers'</i>	2020
<b>6.</b>	<i>Social security and tax law in cross-border cases'</i>	2022
<b>7.</b>	<i>'The relationship between the Regulations on the coordination of social security systems and the Directive on the application of patients' rights in cross-border healthcare'</i>	2023
<b>8.</b>	<i>CJEU and EFTA Court decisions in a comparative overview</i>	2024

# Seminars for 2024



#	Country (City)	National expert hosting the seminar	Date
1.	Cyprus (Nicosia)	Iliana Christodoulou-Varotsi	26.01.2024
2.	Czechia (Prague)	Kristina Koldinská	22.02.2024
3.	Slovakia (Bratislava)	Viktor Križan	24.04.2024
4.	Germany (Berlin)	Ferdinand Wollenschläger	14.06.2024
5.	Luxembourg (Luxembourg)	Nicole Kerschen	21.06.2024
6.	Netherlands (Maastricht)	Anne Pieter Van Der Mei Gjis Vonk	25.09.2024
7.	Hungary (Budapest)	Attila Kun Jozsef Haidu	October 2024
8.	Italy (Naples)	Edoardo Ales Francesco Costamagna	20.11.2024

# Webinars for 2024



Date	Topic	Format
April 2024	Labour mobility and social security in sports	Online
June 2024	TBC	Online
October 2024	TBC	Online

***While we define the programme, please be aware that webinars of 2023 are available online for replay!***



## *You can keep up with MoveS network activities through*

- MoveS [webpage](#) (EUROPA)
- MoveS [LinkedIn](#) group

In these channels all the (public) MoveS activities are advertised. You can find there:

- **Legal reports** authored by our experts
- **Invitations** to join on location seminars and online webinars
- **The link to the [A-Z tool](#)** on Social Security Coordination
- **Access to the [SSC Regulations Database](#)**

*Thank you for your attention*

Contact us at:

[MoveS@eftheia.eu](mailto:MoveS@eftheia.eu)

# MoveS

## *Latest developments in Social Security Coordination*

*Gabriela Humar*



# Recent developments at EU level in the field of social security coordination

**Gabriela Humar**  
**European Commission, DG EMPL**  
**Unit E2 – social security coordination**

# Overview

1. Cross-border telework
2. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
3. Digitalisation of social security coordination



# Cross-border telework

## Covid-19 and telework

- Telework was an important instrument to “flatten the curve” of COVID-19 infections.
- The Administrative Commission (AC) adopted a **Guidance Note on COVID-19 pandemic** for competent institutions, which was valid until 30 June 2022.
- Objective: to avoid changes of the applicable legislation due to Covid-related telework.

## Telework beyond the pandemic (1)

- Advantages for employers and workers: large-scale telework is here to stay
- In June 2022, the AC endorsed a **new guidance note on telework**:
  - flexible interpretation of the applicable legislation rules (e.g. occasional telework can be considered as posting under Art.12 of Reg. 883/2004);
  - transition period of 12 months (1 July 2022 - 30 June 2023);
  - no abrupt changes of applicable legislation during that period to ensure a smooth transition to full application of the guidance note as of 1 July 2023.



## Telework beyond the pandemic (2)

- The Commission and Member States' representatives in the AC set up a dedicated **ad-hoc group** focused **on cross-border telework**.
- As a mid-term solution within the existing rules the group proposed that the interested countries conclude a **multilateral framework agreement** (based on Art. 16 of Regulation (EC) No 883/2004).
- If no multilateral/bilateral arrangement concluded by a Member State -> return to normal rules under the Regulations as of **1 July 2023**.
- New version of the Guidance note of telework applicable from 1 July 2023: it reflects the findings of the ad-hoc group on the interpretation of Articles 12, 13 and 16 of Regulation (EC) No 883/2004



## Multilateral framework agreement

- Entry into force: 1 July 2023 for 5 years (possible extension for 5 more years)
- The agreement brings the usual threshold of less than 25% of telework in the MS of residence to **less than 50% of the total working time.**
- It covers **employees** (not self-employed) who are employed in 1 signatory state and **telework in their state of residence** which is also a signatory state.
- **Individual requests** from employers or person concerned to benefit from the application of the agreement are required.
- Procedure for the application - same as for any other agreement under Article 16.
- Depository state: BE; signatories: 20 countries: BE, DE, FR, ES, PL, NL, AT, CZ, SK, LU, PT, FI, SE, HR, MT; CH, LI, NO; (as of 1/9/2023) SI and (as of 1/1/2024) IT.
- Link: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

# Revision of the social security coordination Regulations



## State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the negotiators of the European Parliament, the Presidency of the Council and the European Commission (March 2019 and December 2021)
- No qualified majority in the Council
- 18 trilogues ...
- Negotiations on-going during the Belgian Presidency

# Digitalisation of Social Security Coordination





# Communication on digitalisation in social security coordination

Facilitating free movement in the Single Market

- Taking stock of existing initiatives
- Proposing short- and long-term objectives towards more digitally integrated and interoperable social security systems

# Cross-sectoral EU Initiatives

supporting Citizens, Businesses and Public Bodies,  
in cross-border exchanges and relevant for social  
security coordination



Digitalisation of Social Security Coordination  
is part of a broader landscape



Government-to-Government

# We are working on



Government-to-Businesses and Citizens

**EESSI** - IT system helping social security institutions exchange information across Europe



## European Social Security Pass initiative

A pilot project was launched to digitally verify citizens' social security entitlements across borders



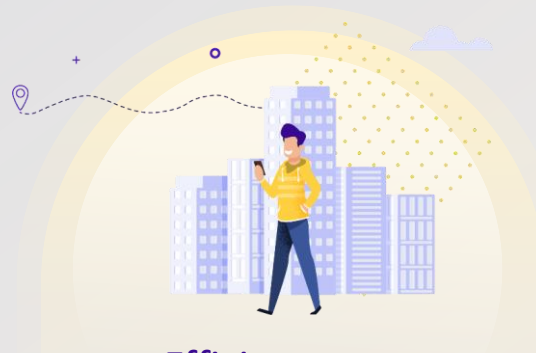


## The Commission's Communication includes specific actions, aiming at...



### Citizen-centric approach to digitalisation

A seamless digital experience for mobile citizens and businesses interacting with national authorities for social security purposes



### Efficient cross-border public services

Delivering efficient public services in social security, which are cross-border, digital and interoperable



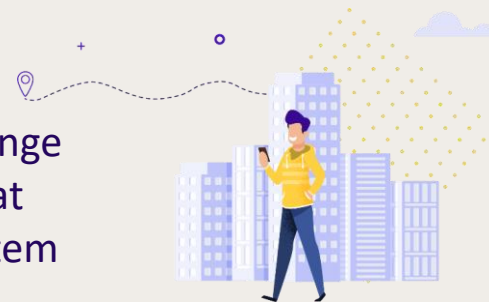
### Better exchanges between institutions

Improving the cooperation and information exchange and processing of claims between social security institutions

# Main Actions

1.

Full implementation of the Electronic Exchange of Social Security Information by end 2024 at the latest; further improvements of the system and processes



2.

Based on input from ELA and Member States, assess the needs, costs and benefits of further interoperability, across borders and sectors

3.

Sustained investments in automating processes to handle cross-border social security cases

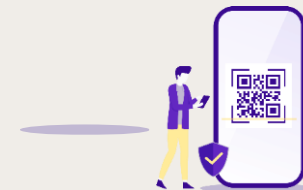
4.

Analysis of the possibilities to further simplify procedures, providing a seamless digital experience in EU labour mobility overall



# Main Actions

5. Full commitment of Member States to the European Social Security Pass pilot activities; based on results, decision on potential large-scale deployment



6. Digitalisation of additional social security coordination procedures by 2025, building on the Single Digital Gateway Regulation

7. Accelerated efforts to meet the Digital Decade's objectives of 100% public services being accessible online by 2030, including in social security coordination

8. Yearly **high-level meetings** with Member States **to track and support progress**

# Learn more

:: [Press release - Digitalisation in social security coordination](#)

:: Visit our web page : [digitalisation of social security coordination](#)

Directorate General for Employment, Social Affairs & Inclusion, European Commission

© European Union, 2023 Reuse of this document is allowed, provided appropriate credit is given and any changes are indicated (Creative Commons Attribution 4.0 International license). For any use or reproduction of elements that are not owned by the EU, permission may need to be sought directly from the respective right holders.

All images © Images © stock.adobe.com

Linguistic version	Media/Volume	Catalogue number	ISBN	DOI
EN PDF	PDF/Volume_01	KE-07-23-364-EN-N	978-92-68-07326-1	10.2767/663282



Publications Office  
of the European Union



[EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu](mailto:EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu)

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

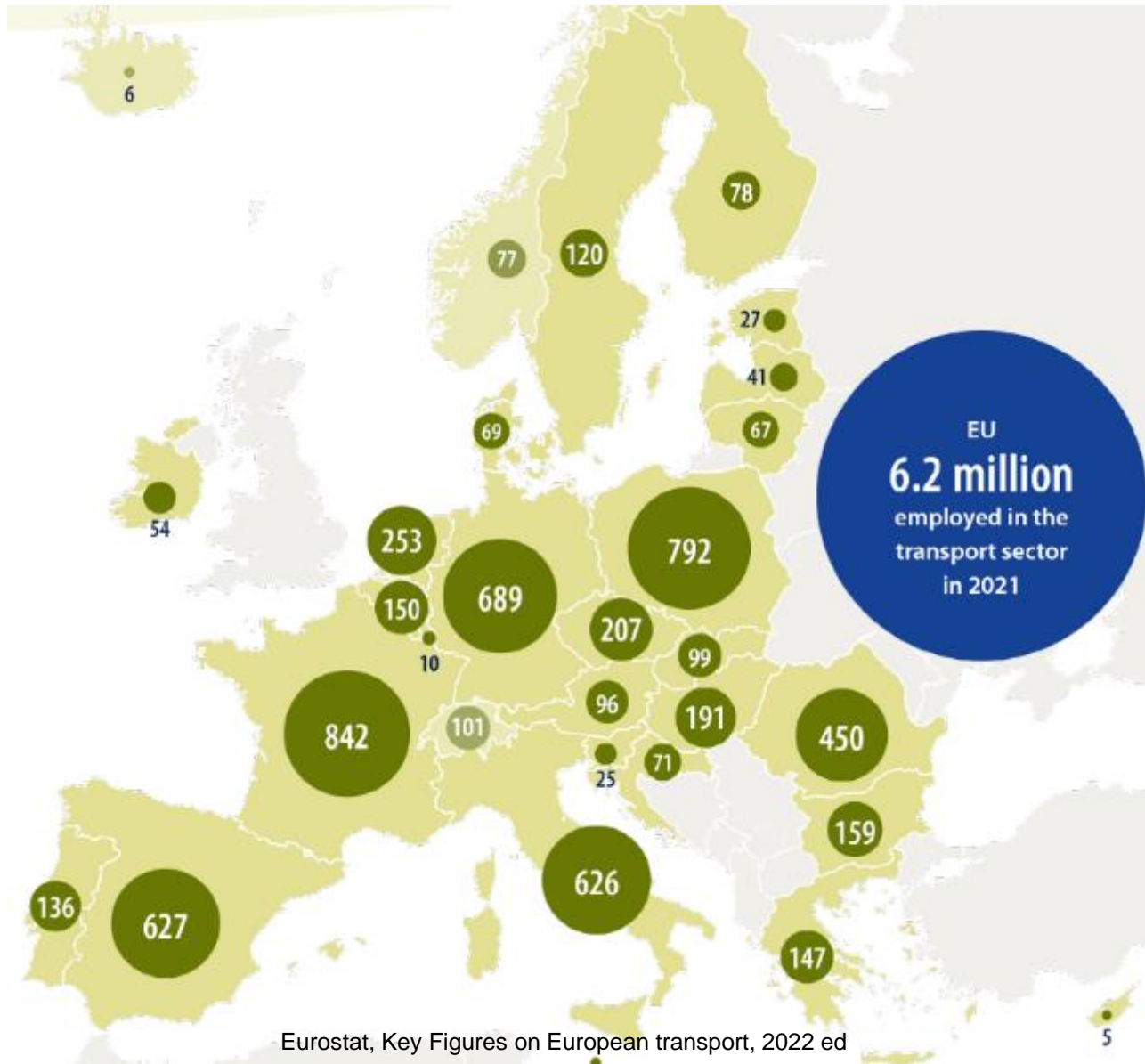
# COFFEE BREAK

10:30-11:00

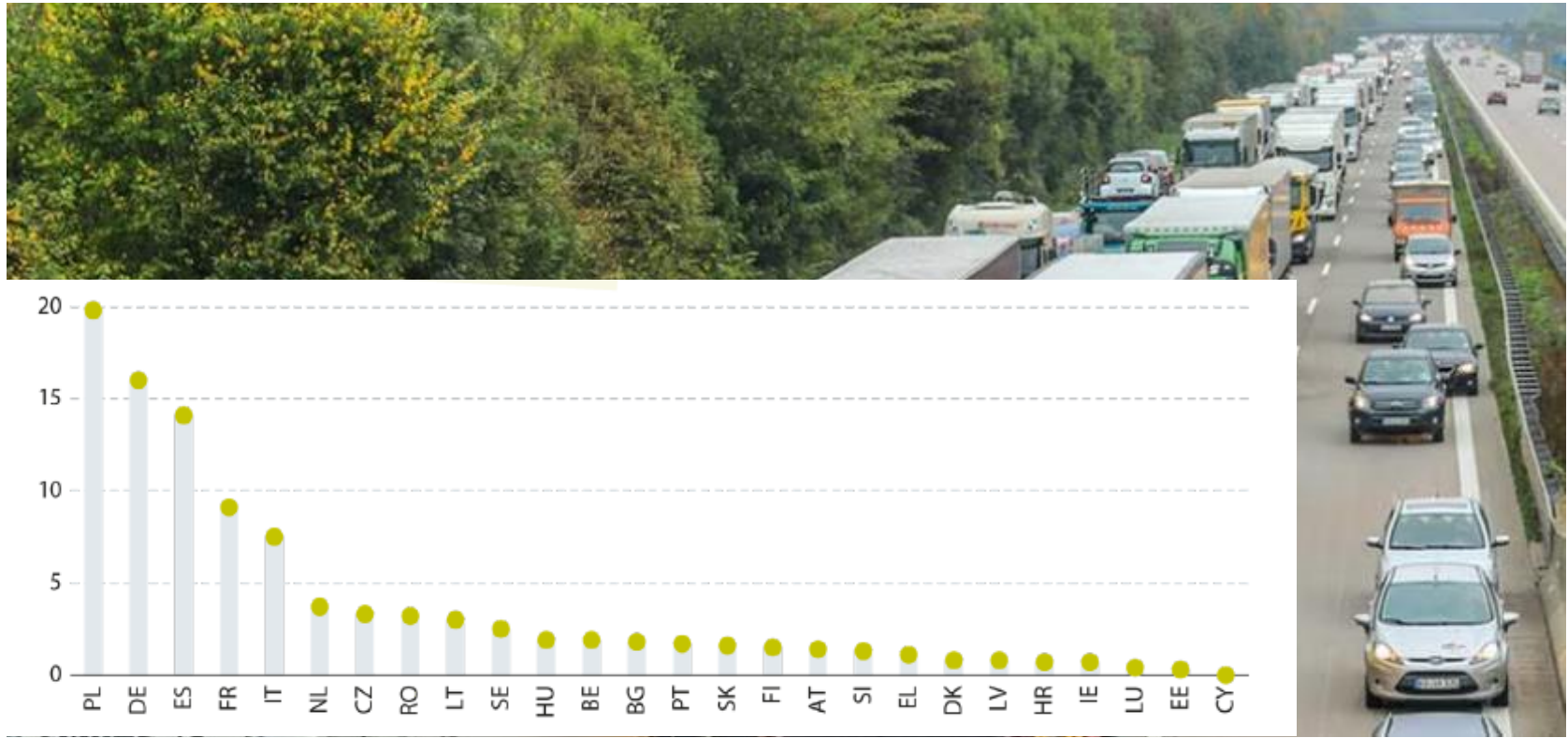
# MoveS

## *Cross-border road transport Applicable Social Security and Labour Law*

*Prof. Dr. Ulrich Becker*





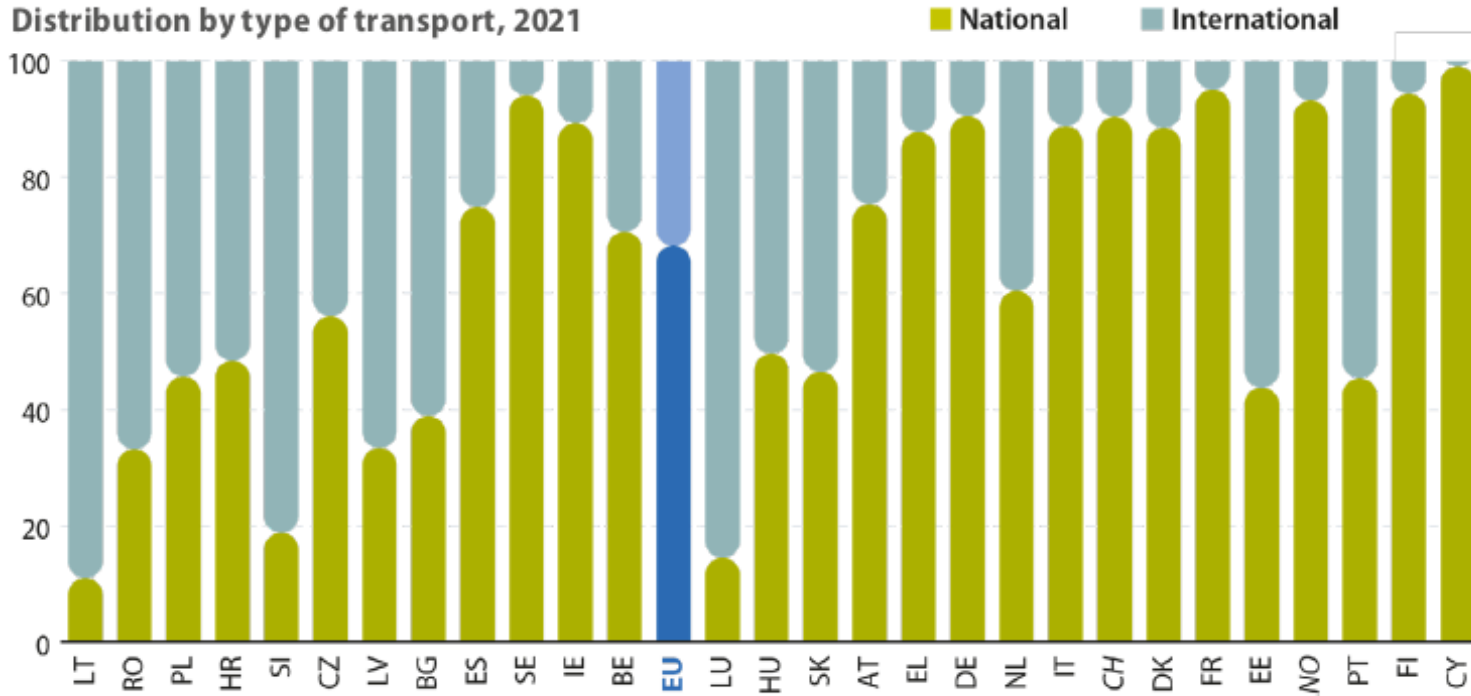


Eurostat, Key Figures on European transport, 2022 ed

## Type of road freight transport

(% based on vehicle-kilometres, 2021 and 2011–2021)

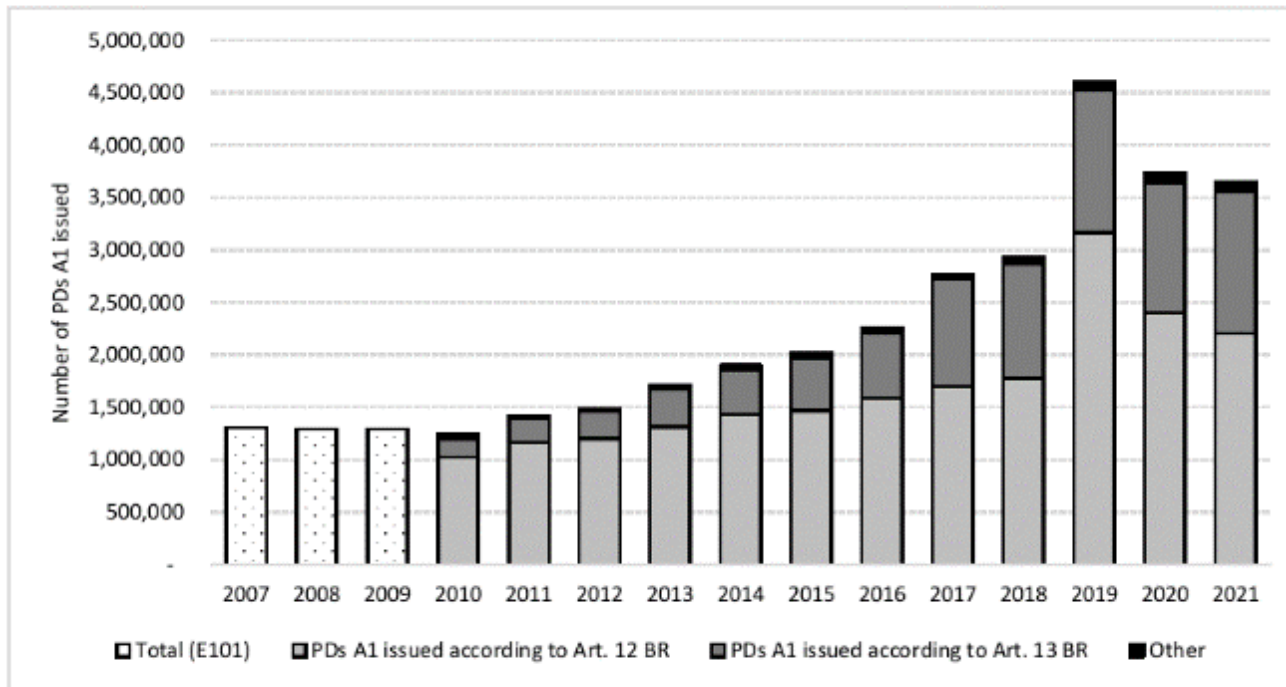
Distribution by type of transport, 2021



Eurostat, Key Figures on European transport, 2022 ed

Coordination of social security systems at a glance, 2022 Statistical Report

**Figure 1 - Evolution of the number of PDs A1 issued, by type, 2007-2021**



Source: Administrative data PD A1 Questionnaire 2022 and previous years



Coordination of social security systems at a glance, 2022 Statistical Report

- I. Introduction
- II. Background: Posting
- III. Road Transport: Applicable Rules
- IV. Place of Business: Conditions and Certificates

## II. Background: Posting

### 1. Starting Points

#### ➤ Primary Law:

- Free Movement of Services, Art. 56 TFEU  
ECJ C-113/89 of 27 March 1990 – *Rush Portuguesa*
- Not: Free Movement of Workers, Art. 45 TFEU;  
but see also Art. 53(1) and 62 TFEU (competences)  
and Art. 9 TFEU (general requirement)

## II. Background: Posting

### 1. Starting Points

#### ➤ Secondary Law

- Social Security Law (Art. 48 TFEU)
  - Reg. 883/2004 + Reg. 987/2009
  
- Labour Law (Art. 53, 62 TFEU)
  - Dir. 96/71 (PWD)
  - Dir. 2014/67 on the enforcement of Dir. 96/71
  - Dir. 2018/957 amending Dir. 96/71
  - ECJ C-620/18 and 626/18 of 8 December 2020  
(Hungary v. Parliament and Council; Poland v Parliament and Council)

## II. Posting and Social Security

### 2. Conditions and Effects

- **Social Security:** Reg. 883/2004 + Reg. 987/2009
  - Art. 11(1) Reg 883/2004:  
Applicability of *one* jurisdiction
  - Art. 11(3)(a) Reg 883/2004:  
state of employment (*lex locis laboris*)
  - ECJ: “complete and uniform system of conflict of laws rules”

## II. Background: Posting

### 2. Conditions and Effects

#### Art. 12 Reg. 883/2004:

‘A person who pursues an activity as an employed person in a Member State on behalf of an employer which normally carries out its activities there and who is posted by that employer to another Member State to perform work on that employer’s behalf shall continue to be subject to the legislation of the first Member State, 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.’



## II. Background: Posting

### 2. Conditions and Effects

#### Art. 12 Reg. 883/2004:

‘A person who pursues an activity as an employed person in a Member State on behalf of an employer which normally carries out its activities there and who is posted by that employer to another Member State to perform work on that employer’s behalf shall continue to be subject to the legislation of the first Member State, 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.’

## II. Posting and Social Security

### 2. Conditions and Effects

#### Art. 14(2) Reg. 987/2009:

‘For the purposes of the application of Article 12(1) of the basic Regulation, the words ‘which normally carries out its activities there’ shall refer to an employer that ordinarily performs substantial activities, other than purely internal management activities, in the territory of the Member State in which it is established, taking account of all criteria characterising the activities carried out by the undertaking in question. The relevant criteria must be suited to the specific characteristics of each employer and the real nature of the activities carried out.’

## II. Posting and Social Security

### 2. Conditions and Effects

#### Art. 13 Reg. 883/2004:

‘A person who normally pursues an activity as an employed person in two or more Member States shall be subject:

...’

## II. Background: Posting

### 2. Conditions and Effects

➤ **Labour Law:** Art. 3(1) Dir 96/71

‘Member States shall ensure ... that undertakings ... guarantee, on the basis of equality of treatment, workers who are posted to their territory the terms and conditions of employment covering the following matters which are laid down in the Member State where the work is carried out (by laws and collective agreements):

- (a) maximum work periods and minimum rest periods;
  - (b) minimum paid annual leave;
  - (c) remuneration, including overtime rates; ...
- ... (other working conditions)‘

## II. Background: Posting

### 2. Conditions and Effects

- **Social Security:** applicability of “home” law
- **Labour Law:** applicability of “host” working conditions

## II. Background: Posting

### 3. Recent Case Law

#### ➤ ECJ C-784/19 of 3 June 2021 – *TEAM POWER*

Problem:

Temporary-work agency, registered in one MS, with permission to place staff in another MS; it assigns temporary workers only to user undertakings established in a Member State other than that in which it is established.

- The agency submits that it carries out the substantial activities of selection, recruitment and maintenance of social security cover of temporary agency workers on the territory of the first MS
- Is that sufficient in order to pursue ‘substantial activities’ in this MS?

## II. Background: Posting

### 3. Recent Case Law

#### ➤ ECJ C-784/19 of 3 June 2021 – *TEAM POWER*

Par. 50: “It follows that a temporary-work agency which, like Team Power Europe, performs its activities of selecting and recruiting temporary agency workers in the Member State in which it is established can be regarded as performing ‘substantial activities’ in that Member State, within the meaning of Article 14(2) of Regulation No 987/2009, read in conjunction with Article 12(1) of Regulation No 883/2004, only if it also carries out there, to a significant extent, the activities of assigning those workers for the benefit of user undertakings established and performing their activities in the same Member State.”

### III. Road Transport: Applicable Rules

#### 1. Specific Rules

[Reg. 1071/2009 of 21 October 2009](#)

establishing common rules concerning the conditions to be complied with to pursue the occupation of road transport operator

[Reg. 1072/2009 of 21 October 2009](#)

on common rules for access to the international road haulage market

[Reg. 1073/2009 of 21 October 2009](#)

on on common rules for access to the international market for coach and bus services

➤ based on Art. 91 TFEU (Transport)



## III. Road Transport: Applicable Rules

### 2. Labour Law

- and Posting of Workers Dir. 96/71?  
based on Art. 56 TFEU (Freedom of Services)
- ECJ C-16/18 of 19 December 2019 – *Dobersberger*  
(services on international trains)
- ECJ C-815/18 of 1 December 2020 – *Federatie Nederlandse Vakbeweging*  
(drivers in the international road transport sector)

### III. Road Transport: Applicable Rules

#### 2. Labour Law

- (1) 'Dir. 96/71 on posting of workers does not aim at introducing a specific policy but at protecting employees posted in whatever sector of the economy'
- (2) 'a worker cannot, in the light of Directive 96/71, be considered to be posted to the territory of a Member State if the performance of his or her work does not have a sufficient connection with that territory'
- (3) 'a worker working as a driver in the international road transport sector ... is a worker posted to the territory of a Member State ... where the performance of that person's work has a sufficient connection with that territory for the limited period at issue.'

## III. Road Transport: Applicable Rules

### 3. Labour Law

- (4) 'The existence of such a connection is determined in the context of an overall assessment of factors such as the nature of the activities carried out by the worker concerned in that territory, the degree of connection between the worker's activities and the territory of each Member State in which the worker operates, and the proportion represented by those activities in the entire transport service'

### III. Road Transport: Applicable Rules

#### 2. Labour Law

[Dir. 2020/1057 of 15 July 2020](#)

**laying down specific rules** with respect to Directive 96/71/EC and Directive 2014/67/EU **for posting drivers in the road transport sector** and amending Directive 2006/22/EC as regards enforcement requirements and Regulation (EU) No 1024/2012

[COM Implementing Reg. 2021/2179 of 9 December 2021](#)

on the functionalities of the public interface connected to the Internal Market Information System for posting drivers in the road transport sector:

IMI (Internal Market Information system) and RTDP (Road Transport Posting Declaration portal) launched in 2022

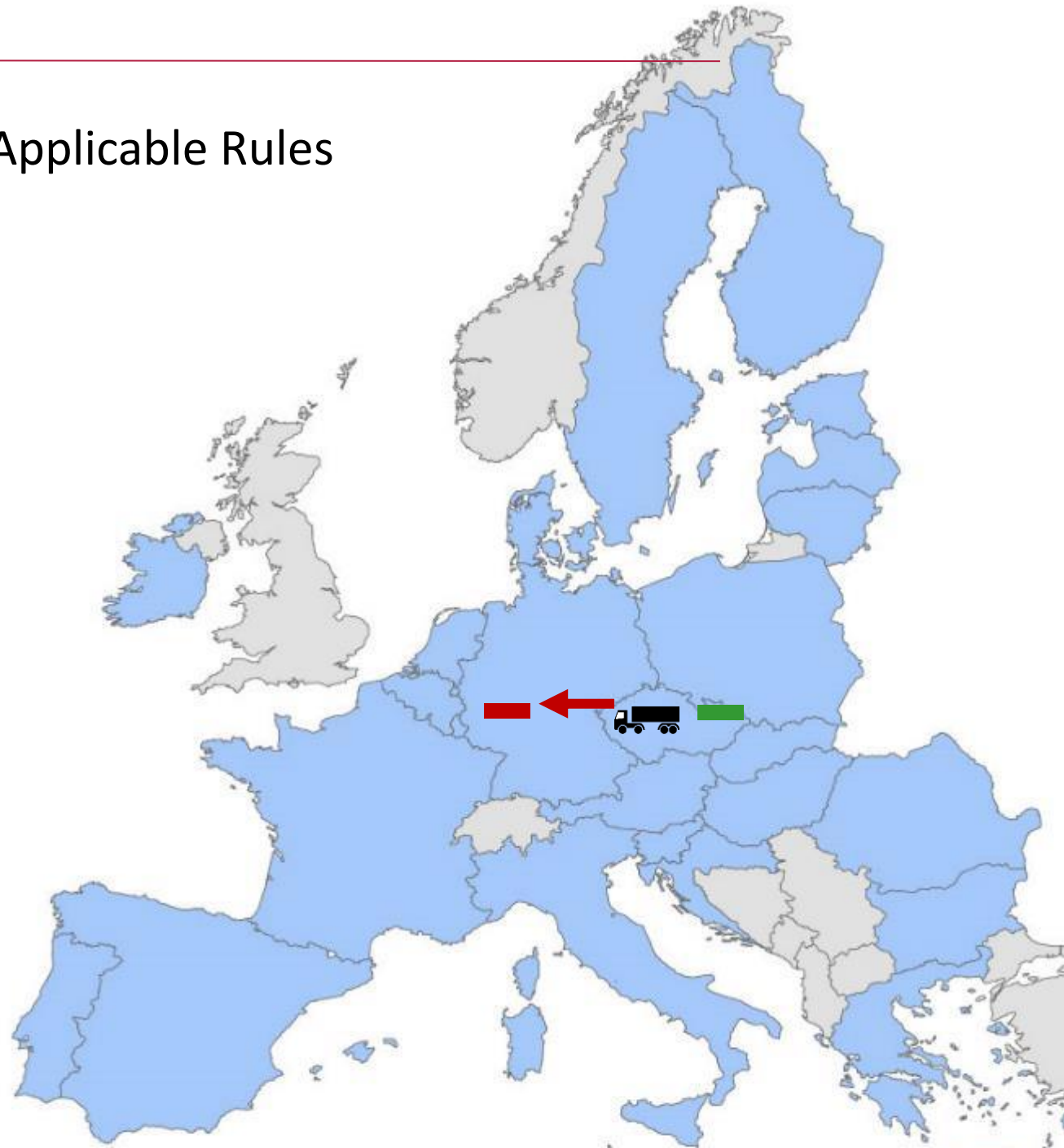
## III. Road Transport: Applicable Rules

### 2. Labour Law

- **Not** posted:
  - Bilateral transport operations
  - Limited additional activities (loading / unloading)
  - Transits
  
- **Posted:**
  - Cross trade operations
  - Cabotage operations
  
- End of Posting: when the driver leaves the host Member State in the performance of the international carriage or at the end of unloading

# III. Road Transport: Applicable Rules

## 2. Labour Law



# III. Road Transport: Applicable Rules

## 2. Labour Law



[https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i/posting-rules\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i/posting-rules_en)

## III. Road Transport: Applicable Rules

### 3. Social Security

- Specific Rule: Art. 14(2)(a) [Reg 1408/71](#):  
member of the travelling or flying personnel of an undertaking which, for hire or reward or on its own account, operates international transport services for passengers or goods by rail, road, air or inland waterway
  
- [Reg 883/2004](#): only specific rules for:
  - Vessels at sea: Art. 11(4)
  - Flight crew or cabin crew: Art. 11(5)



## III. Road Transport: Applicable Rules

### 3. Social Security

#### Art. 13 (1)(a) Reg. 883/2004:

‘A person who normally pursues an activity as an employed person in two or more Member States shall be subject:

to the legislation of the Member State of residence if he/she pursues a substantial part of his/her activity in that Member State;’

## III. Road Transport: Applicable Rules

### 3. Social Security

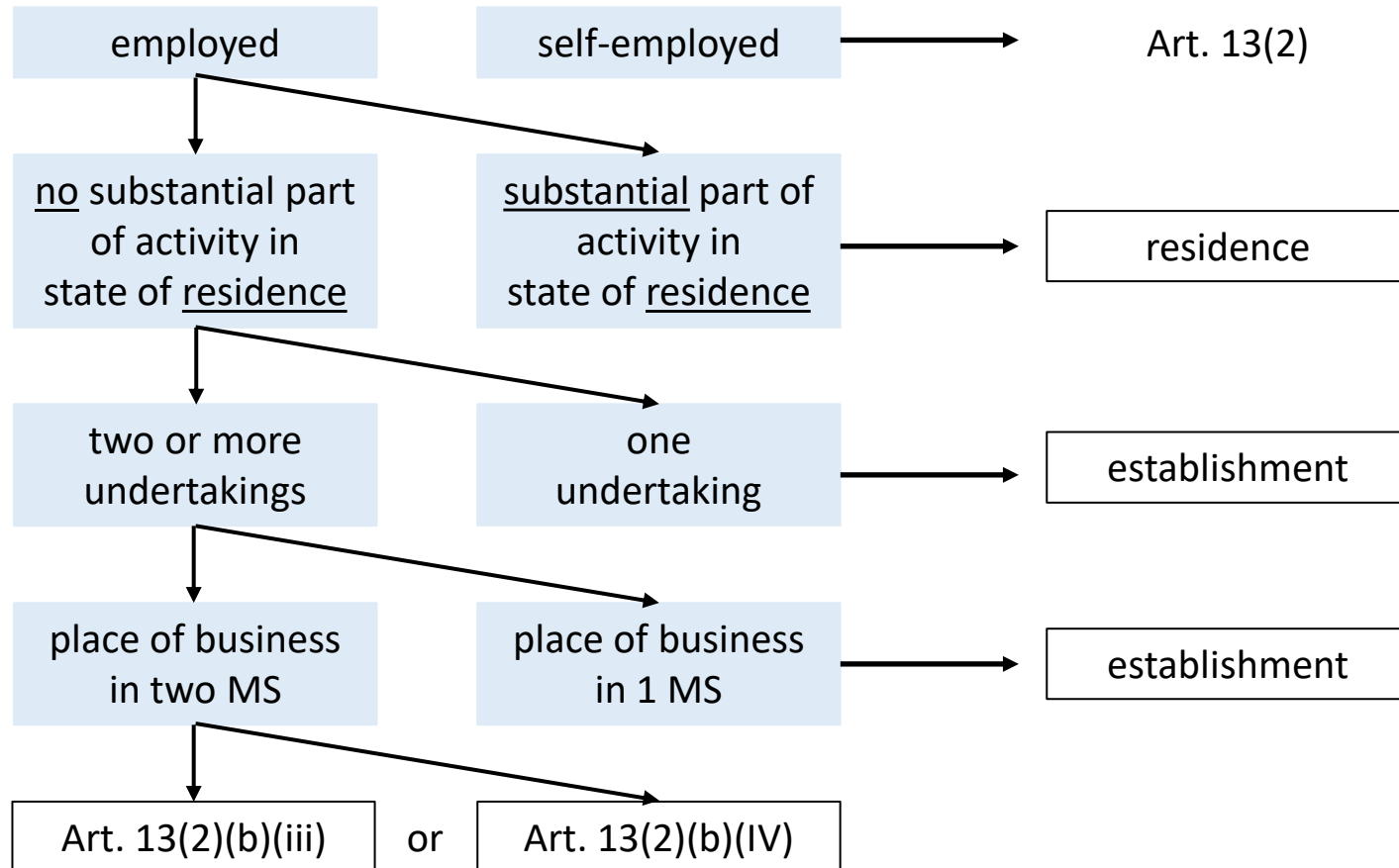
#### Art. 13 (1)(b)(i) Reg. 883/2004:

‘if he/she does not pursue a substantial part of his/her activity in the Member State of residence:

to the legislation of the Member State 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;’

# III. Road Transport

## 3. Social Security



## IV. Place of Business

### 1. Recent Cases

#### ➤ ECJ C-410/21 and C-661/21 of 2 March 2023 – *DRV Intertrans*

Problem:

Belgian transport companies established companies in other ('second') MS for international transports. The latter have transport licenses, hired drivers and posted them to the Belgian companies.

- The authorities of the 2<sup>nd</sup> MS issued A1 certificates, but suspended them on request of the 1<sup>st</sup> MS; they did not take a final decision.
- Reg. 1071/2009 requires 'an effective and stable establishment' (for the transport licence); Reg. 13(1)(b)(i) 883/2004 requires a 'registered office or place of business'

## IV. Place of Business

### 2. Transport Law v. Social Security Law

#### Art. 13 (1)(b)(i) Reg. 883/2004:

‘if he/she does not pursue a substantial part of his/her activity in the Member State of residence:

to the legislation of the Member State 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. 14 (5a) Reg. 987/2009:

“registered office or place of business’ shall refer to the registered office or place of business where the essential decisions of the undertaking are adopted and where the functions of its central administration are carried out.’

## IV. Place of Business

### 2. Transport Law v. Social Security Law

#### Art. 2(8), 3(1) and 5(1) Reg. 1071/2009:

‘Member State of establishment’ means the Member State in which an undertaking is established ...’

‘... in the Member State of establishment an undertaking shall: have premises at which it is able to access the originals of its core business documents ...;

organise its vehicle fleet’s activity in such a way as to ensure that vehicles that are at the disposal of the undertaking and are used in international carriage return to one of the operational centres in that Member State at least within eight weeks after leaving it ‘ ... are registered and pay taxes ...

## IV. Place of Business

### 2. Transport Law v. Social Security Law

Par. 75: “It follows that the element of connection of the ‘registered office or place of business’, referred to in Article 13(1)(b)(i) of Regulation No 883/2004 to designate the Member State whose social security legislation is applicable, is determined by the place from which an undertaking is in fact managed and organised.”

Par. 78: “Therefore, the criteria for determining the place of establishment of a transport undertaking for the purposes of obtaining a Community licence for road transport are different from those used to determine the place of establishment of that undertaking for the purposes of Article 13(1)(b)(i) of Regulation No 883/2004.”

## IV. Place of Business

### 2. Transport Law v. Social Security Law

Par. 81: “In those circumstances, the fact that a company holds a Community licence for road transport may be a factor to be taken into consideration when determining its registered office or place of business, for the purpose of determining the national social security legislation applicable in accordance with Article 13(1)(b)(i) of Regulation No 883/2004, but cannot automatically constitute proof of this, nor, a fortiori, irrefutable proof, nor can it be binding upon the authorities of the Member State in which the work is carried out.”



## IV. Place of Business

### 3. A1 Certificates

- **Prior case law:**
  - ECJ, C-620/15 of 27 April 2017 – *A-Rosa Flussschiff*
  - ECJ, C-527/16 of 6 September 2018 – *Alpenrind and Others*
  - ECJ, C-17/19 of 14 May 2020 – *Bouygues travaux publics and Others*
- Procedure of dialogue and reconciliation is based on principles of ‘legal certainty’ and of ‘sincere cooperation’
- Suspension of A1 certificates does not end their binding effect

## IV. Place of Business

### 3. A1 Certificates

- **But:** If the issuing institutions do not undertake a reconsideration, within a reasonable period? And if there are criminal proceedings concerning fraud?

Par. 68: “a court of the Member State in which the work is carried out ... may find that there has been fraud and consequently disregard that certificate, for the purposes of those criminal proceedings, provided that, first, a reasonable period has elapsed without the issuing institution having reconsidered the grounds for issuing that certificate and having adopted a decision on the specific evidence submitted by the competent institution in the host Member State ... and, second, that the guarantees inherent in the right to a fair trial which must be afforded to those persons have been respected.”

## IV. Place of Business

### 3. A1 Certificates

- Recent Decision:
  - ECJ, C-422/22 of 16 November 2023 – *Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu*
- Withdrawal of A1-Certificate based on Art. 13(2) Reg. 883/2004
- Procedure according to Art. 5(2) to (4) Reg. 978/2009 no prerequisite for withdrawal of its own motion
- Obligation of the institution, once that withdrawal has taken place, to inform, as soon as possible, both other institutions and the person concerned

## V. Concluding Remarks

# MoveS

*Cross-border healthcare in light of  
cross border labour mobility*

*Prof. Dr. Grega Strban*

# Introductory thoughts

- **Always an intriguing topic**
- When is cross-border healthcare required?
- Cross-border healthcare provision
  - Not export of benefits *stricto sensu*, but
  - „export“ of the right to healthcare

# Introductory thoughts

- **Legal grounds**

- National law
- Bilateral social security agreements (database)
- Multilateral (social security) agreements
  - a.o. Trade and cooperation agreement with UK (TCA)

# Cross-border healthcare in the EU

## TEU

- Article 3 - social market economy

## TFEU

- Article 153 - Union shall support and complement the activities of the Member States in the following fields:
  - (c) social security and social protection of workers;
  - (k) the modernisation of social protection systems without prejudice to point (c).
- Article 48 – social security coordination

## Charter of fundamental rights of the EU (Articles 34 and 35)

- The Union recognises and respects the entitlement to social security benefits and social services providing protection in cases such as ..., illness, ...
- Everyone residing and moving legally within the European Union is entitled to social security benefits and social advantages ...
- Everyone has the right of access to preventive healthcare and the right to benefit from medical treatment.  
(all in accordance with Union law and national laws and practices – no new competencies, but CJEU refers to it)



# Cross-border healthcare in the EU

## 1980s

a healthcare service must be regarded as a service within the meaning of the Treaty (Joined cases C-286/82 and C-26/83 *Luisi and Carbone*)

## 2000s

Extension of internal market rules to each type of healthcare schemes in the EU and further clarification of conditions of application (e.g. justification)

## 1990s

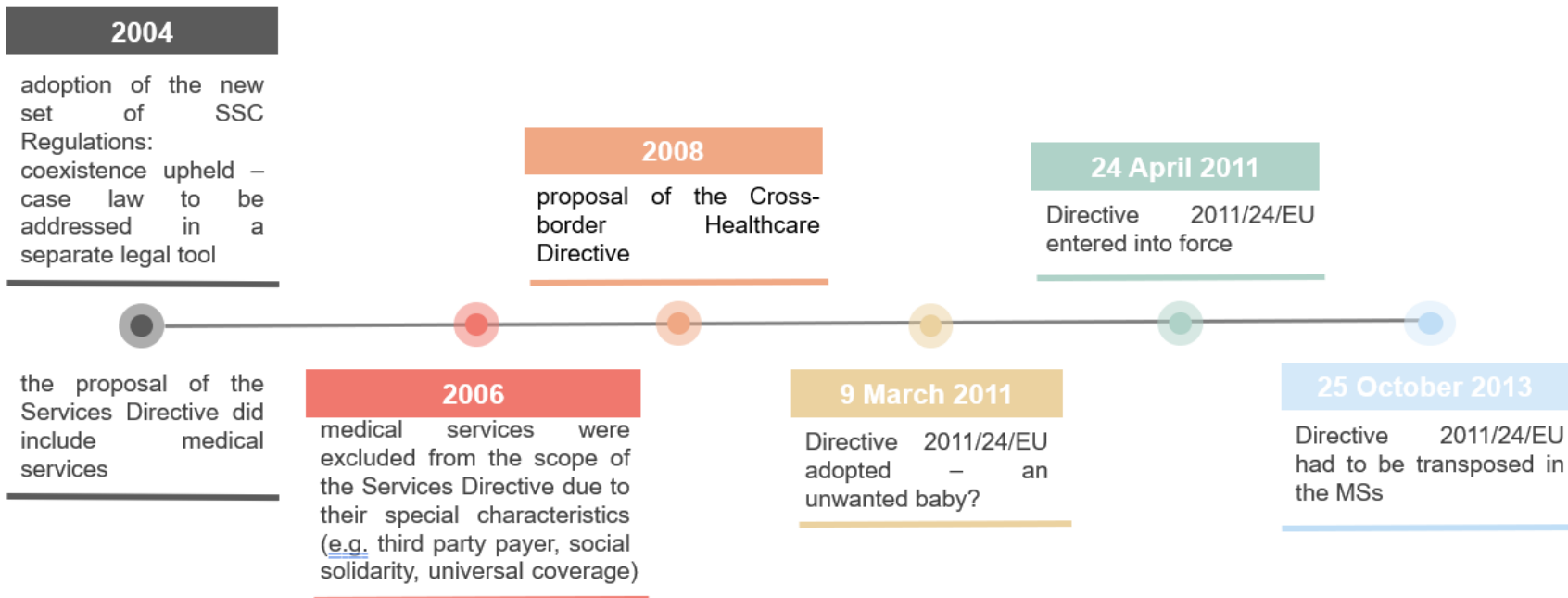
breakthrough cases *Kohll* (C-158/96) and *Decker* (C-120/95) – the prior authorisation scheme implemented in the national legislation is considered a barrier to free movement and this restriction cannot be justified

## 2004

Medical services included then removed (due to their special character) from the scope of the Services Directive (Directive 2006/123/EC)

Source: Gabriela Berki

# Cross-border healthcare in the EU



Source: Gabriela Berki

# Coordination of public healthcare systems

Regulations (EC) 883/2004 and 987/2009

- 2 paradoxes
  - Coordination with a unification measure
  - Visibility, comparing to a directive?

# Coordination of public healthcare systems

- 3 situations
  - Residence in another MS (S1 form)
  - Stay outside of a competent MS (EHIC – necessary treatment, not a medical credit card)
  - Planned treatment – prior authorisation (PA)
    - Among the benefits, equal or equally effective treatment not available in due time
      - Among the benefits? (e.g. case C-173/09 - *Elchinov*, EU:C:2010:581)
      - Waiting lists (e.g. C-372/04 - *Watts*, EU:C:2006:325)
      - Regardless of the reason for waiting (e.g. C-268/13- *Petru*, EU:C:2014:2271)
      - Procedural guarantees (e.g. case C-56/01 - *Inizan*, EU:C:2003:578)
      - Not if urgent? (e.g. case C-777/18 - *Vas Megyei Kormányhivatal*, EU:C:2020:745)
  - Payment according to the rules in the MS of treatment

# Coordination of public healthcare systems

- Scope of application
  - Personal scope (family members?)
  - Material scope
    - no medical assistance
    - no social compensation schemes (Covid-19?)
    - no private health insurances?
  
- Mutual trust and sincere cooperation
  - Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI, first time SI-AT)
  - European Social Security Pass (ESSPASS, also instead of EHIC?)

# EU healthcare market and consumers' rights

## Directive 2011/24/EU

- Persons covered
  - Time sequence (patient first or movement first)?
  - Free choice between the Regulation and the Directive
    - Both at the same time?
  
- Matters covered
  - Which healthcare is among the benefits in MS of affiliation?
  - Telemedicine (MD-P, not MD-MD, substantive or procedural right)?
  - Excluded
    - Long-term care (LTC)
    - Organ transplant
    - Public vaccination programs...?

# EU healthcare market and consumers' rights

- Principles Directive is based upon
  - Free movement of services
  - Active and passive free movement
    - C-286/82 - *Luisi and Carbone*
  
- Consumer of healthcare
  - But insured person at the same time (while in another MS and upon return)?
  
- Covering telemedicine?
  - Only p2d
  - Material or procedural right?

# EU healthcare market and consumers' rights

- Prior authorisation - distinctions with the Regulation (EC) 883/2004
  - An exemption under the Directive
    - Has to be regulated
    - Limited to hospital and highly specialised (costly) treatment
    - What if hospital treatment (in private clinic) is unplanned?
    - Has to be construed narrowly
    - Only necessary and proportionate, not arbitrary discrimination or an unjustified obstacle
  - More difficult to justify than under the Regulation
    - C-243/19 - *Veselības ministrija*, EU:C:2020:872
  - Directive rules when applying for prior authorisation under Regulations?
    - Case C-538/19 - *Casa Națională de Asigurări de Sănătate and Casa de Asigurări de Sănătate Constanța*, EU:C:2021:809



# EU healthcare market and consumers' rights

## Equal treatment when determining prices of healthcare

- Equal treatment with insured patients?
- Equal treatment with private patients?
- Free will of a cross-border patient?
- Steering of patients
  - Asymmetry of information
  - Some practical examples (e.g. HR)
- Discrimination of healthcare providers (reverse discrimination or better law approach)

# Cross-border healthcare in the EU

## Today?

- In 2022, the third Commission report on the operation of the CBHC Directive was published ([EC Report 2022](#))
- Free will of a cross-border patient? „The Directive’s potential for improving access to cross-border healthcare continues to be hampered by some issues.”
- „The complex legal relationship between the Directive and the Regulation is difficult for the general public to understand, and for NCPs and health insurers to communicate to patients. At the same time, the responsibility for choosing the route that is more beneficial is often left to patients, with uncertain financial implications. This raises doubts as to whether clarity between the Directive and the Regulation has been achieved for the benefit of patients.”

# Concluding thoughts

## Not an easy legal landscape

- Regulations and the Directive
- Interpretation of TFEU by the CJEU still possible

## Combined application

- National and EU law?
- Regulations and the Directive?

## More EU competence?

- European Health Union (EHU)?
- European Health Data Space (EHDS)?

# Literature

New MoveS report: G. Berki (ed), F. Costamagna, N. Rennuy, G. Strban, The relationship between the Regulations on the coordination of social security systems and the Directive on the application of patients' rights in cross-border healthcare, 2023 ([link](#))

Strban, Grega: Cross-border healthcare and social security rights, in: Frans Pennings, Gijsbert Vonk (Eds.): Research Handbook on European Social Security Law, Second Edition, Edward Elgar Publishing 2023, p. 332-352 ([link](#))

...

# MoveS

## *Cross-border emergency healthcare*

*Adam Ander*

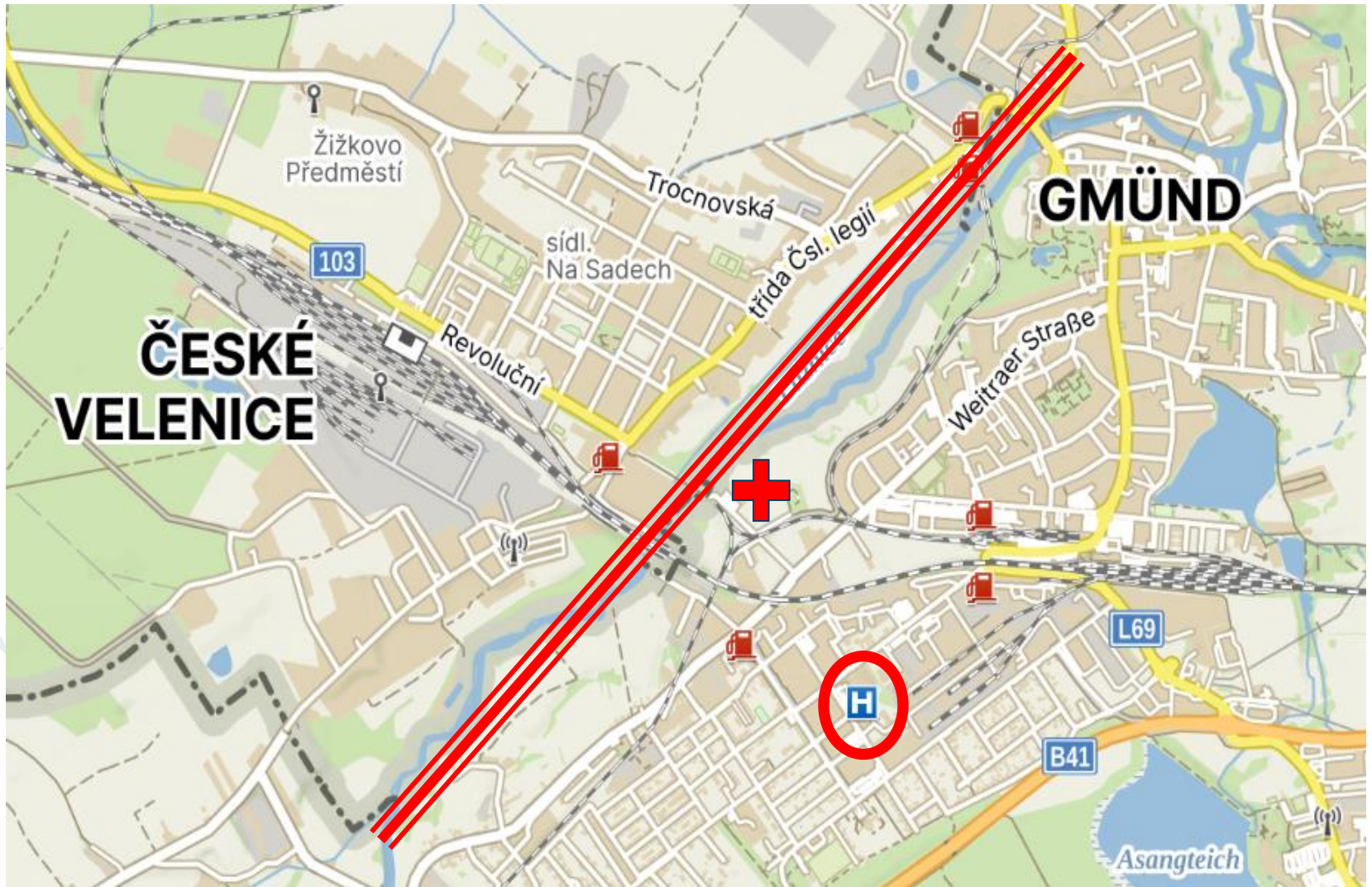


MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ  
ČESKÉ REPUBLIKY

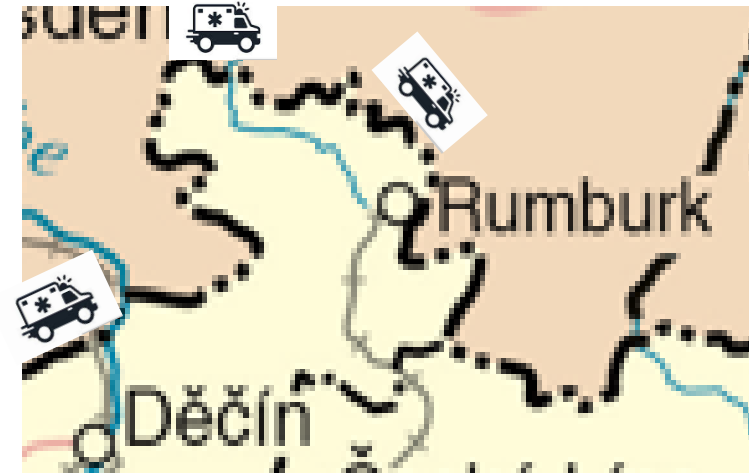
# *Cross border emergency health care*

*Adam Ander*

# Introduction



# Introduction





# What tools do we have?

*Do they fit in here?*

## Necessary healthcare (EHIC)

- Not for situations, when the person travels abroad to receive healthcare there
- Real-life solution

## Planned healthcare (S2)

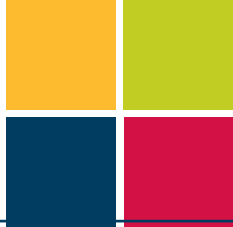
- standardly - prior authorization,
- not really suitable for emergency situations

## Planned healthcare (Directive)

- Can be used for emergency situations, not really fair that the person has to pay in emergency
- Price differences, administrative burden

## Bilateral agreements on emergency services (CZ-AT, DE)

- Ambulances are allowed to cross the border
- Reimbursement of the costs is problematic – reference to EU rules, or sort of waiver agreement
- Used only minimally
- Renegotiation opened with DE – no major changes in reimbursement, a posteriori S2 route preferred
  
- *Case: AT helicopter officially asked by CZ to help in CZ, CZ insured person transported within CZ (did not cross the border), invoice for 2000€ sent to the patient*



## Mass casualty disasters

- Originally covid-19 cross-border transports, now more general scope
- At that time search for Art. 19 ½ now shift to 19 ¾
- Working group (BE, CZ)
- Note to the AC discussing the possibilities, a posteriori S2 route as a preferred solution (Elchinov judgment C-173/09)
- Definition of mass casualty disaster? No, but...
- Costs of transport included in S2
- Next step (if approved by the AC) – new AC decision



## Cross-border amendment to the Health Insurance Act 48/1997 Coll.

- A posteriori S2 for emergency situations
- Long term S2 if healthcare not accessible in CZ
- Possibility of contract between health insurance fund and foreign healthcare provider
- Transport covered by insurance from EU to CZ if financially advantageous for the fund



## Cross-border Healthcare Directive

- Substantial price differences CZ x AT, DE, no major change in the last 10 years
- Lasting problem that could be addressed by external/EU funding – Gmünd model
- How high are the differences and what would be the financial impact

Out-patient healthcare				
	2022		2012	
CZ	<b>2 892 Kč</b>	<b>100%</b>	2 336 Kč	100%
DE	<b>4 764 Kč</b>	<b>165%</b>	2 733 Kč	116%
AT	<b>4 633 Kč</b>	<b>160%</b>	3 384 Kč	144%
PL	<b>711 Kč</b>	<b>24%</b>	528 Kč	22%
SK	<b>1 609 Kč</b>	<b>55%</b>	1 133 Kč	48%

In-patient healthcare				
	2022		2012	
CZ	<b>79 352 Kč</b>	<b>100%</b>	24 309 Kč	100%
DE	<b>124 040 Kč</b>	<b>156%</b>	68 243 Kč	280%
AT	<b>140 491 Kč</b>	<b>177%</b>	93 110 Kč	380%
PL	<b>16 842 Kč</b>	<b>21%</b>	12 340 Kč	50%
SK	<b>50 361 Kč</b>	<b>63%</b>	17 863 Kč	73%



MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ  
ČESKÉ REPUBLIKY

**Děkuji za pozornost**

-

**Thank you for your attention**

# LUNCH BREAK

12:40-13:30

# MoveS

## *Telework*

*which applicable social security  
legislation and other current issues*

*JUDr. Gabriela Pikorova*





# **Mezinárodní telework – příslušné právní předpisy v sociálním zabezpečení a další aktuální otázky**

**JUDr. Gabriela Pikorová, vedoucí odd.  
koordinace sociálního zabezpečení, MPSV**

# Telework (práce na dálku)

## Práce na dálku/telework - znaky

Zpravidla označuje pracovní režim, kdy zaměstnanci vykonávají své pracovní povinnosti mimo centrální kancelář nebo fyzické pracoviště, obvykle z domova nebo z jiných vzdálených míst. Práce na dálku často zahrnuje používání technologií, jako jsou počítače, připojení k internetu a telekomunikační nástroje, které umožňují zůstat ve spojení s IT prostředím zaměstnavatele, kolegy a klienty.

# Telework (práce na dálku)

- ❑ Podle odhadů Společného výzkumného centra EU je cca 37% pracovních pozic v rámci trhu práce EU vhodných k práci na dálku.
- ❑ Možnost práce na dálku v rámci flexibilního uspořádání pracovní doby je jedním z nejpreferovanějších zaměstnaneckých benefitů.

Význam pravidel pro práci na dálku a jejich dopad nabývá již léta postupně na významu, pandemie Covid nástup teleworku ještě urychlila.

# Telework (práce na dálku)

	Vnitrostátní situace	Mezinárodní situace
Pracovní právo	Beze změn (specifika v BOZP)	Možné dopady výkonu práce v jiném státě než je obvyklé pracoviště
Sociální zabezpečení	Beze změn	Možné dopady v závislosti na rozsahu teleworku
Daně	Beze změn	Možné dopady ve zdanění příjmů zaměstnance i podniku.

Možné dopady přeshraničního teleworku na povinnosti zaměstnavatele ve výše uvedených oblastech mohou ovlivňovat ochotu zaměstnavatelů v přeshraničních případech tento benefit poskytovat, potenciálně tedy hrozí odlišné zacházení se zaměstnanci v závislosti na tom, zda jsou rezidenti státu obvyklého pracoviště, nebo jiného státu.

Usnesení EP č. 2664 z 19.6.2020 poukazuje v souvislosti s Covidovými omezeními na nutnost rovnosti zacházení s přeshraničními pracovníky.



## Telework (práce na dálku) – sociální zabezpečení

Pokud zaměstnanec kromě práce v prostorách zaměstnavatele vykonává práci i v místě/státě svého bydliště, jde o výkon práce ve dvou zemích – používá se čl. 13 Nařízení 883/04. Pokud je práce ve státě bydliště ve větším rozsahu než 25%, příslušným státem je stát bydliště.

V době pandemie COVID – práce z domova neměla vliv na určení příslušných právních předpisů (**neformální dohoda** mezi ČS existovala od jara 2020, následně byla formalizována v rámci Správní komise a trvala až do 30.6.2023)

Od 1.7. 2023 – **Rámcová dohoda o teleworku** – dohoda mezi participujícími státy na využití výjimek dle čl. 16 Nařízení 883/04

- Práce na dálku s připojením na IT infrastrukturu zaměstnavatele
- Obvyklé pracoviště (prostory zaměstnavatele) v jednom státě
- Méně než 50% rozsahu práce na dálku.

**Ostatní případy je možné řešit běžnými výjimkami.**

# MoveS

## *Telework*

*which applicable social security  
legislation and other current issues*

*Jana Opltova*



ČESKÁ SPRÁVA  
SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

# Online služba Žádost o určení použitelných právních předpisů (formulář A1) - aplikace

---

Mgr. Jana Opltová

Datum 22.02.2024



# Služba Žádost o určení použitelných právních předpisů

- spuštěna dne 1.2.2024
- je dostupná uživatelům přihlášeným do ePortálu ČSSZ prostřednictvím datové schránky nebo identity občana včetně použití certifikátů evropských (IIG)

## Přihlásit do ePortálu

Pro využití online služeb ePortálu ČSSZ je třeba se přihlásit. Identifikace přihlášením zaručuje, že konkrétní osobě jsou přístupné konkrétní služby. Práce s tiskopisy nevyžaduje přihlášení do ePortálu ČSSZ.

Vyberte si způsob přihlášení.



**Identita občana**

Přihlášení prostřednictvím Identity občana je určeno pro fyzické osoby. Pro úspěšné ověření je nutné zadat souhlas s poskytnutím následujících údajů: Příjmení, Jméno, Datum narození, Místo narození.

PŘIHLÁSIT SE



**DATOVÉ SCHRÁNKY**


Přihlášení prostřednictvím datové schránky mohou využít jak fyzické, tak právnické osoby. Pro přihlášení prostřednictvím datové schránky je nutné mít založenou datovou schránku fyzické, podnikající fyzické nebo právnické osoby.


PŘIHLÁSIT SE

 **Identita občana**


---

 **Mobilní klíč eGovernmentu**

 **eObčanka**

 **NIA ID (dříve „Jméno, Heslo, SMS“)**

 **IIG – International ID Gateway**

 **I.CA identita s kartou Starcos**

 **MojeID**

 **BANKOVNÍ IDENTITA**



# Služba Žádost o určení použitelných právních předpisů

- poskytuje klientům možnost předvyplnění údajů z evidence ČSSZ
- obsahuje tooltipové nápovědy, které klientům poradí, jak žádost správně vyplnit
- v závislosti na zvolené situaci Vyslání, Souběh, Výjimka, Jiná situace dochází ke skrývání bloků či otázek, které k posouzení dané situace nejsou relevantní
- umožňuje uložení rozpracovaných žádostí a šablon pro opakované použití
- umožňuje náhled na podanou žádost ve službě Moje podání ePortálu ČSSZ
- umožňuje vytisknout podanou žádost (včetně potvrzení o podání žádosti)

# Žádost o určení použitelných právních předpisů pro zaměstnance

Existuje ve dvou jazykových mutacích:

- pro zaměstnance – pojištěnce

CZ: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/sluzby/zadost-o-urceni-pouzitelnych-pravnich-predpisu-pro-zamestnanec-pojistenec>

EN: <https://eportal.cssz.cz/web/portal-en/-/services/request-for-determination-of-legislation-applicable-for-an-employee-insured-person>

- pro zaměstnavatele

CZ: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/sluzby/zadost-o-urceni-pouzitelnych-pravnich-predpisu-pro-zamestnanec-zamestnavatel>

EN: <https://eportal.cssz.cz/web/portal-en/-/services/request-for-determination-of-legislation-applicable-for-an-employee>

# Žádost o určení použitelných právních předpisů pro OSVČ

Existuje ve dvou jazykových mutacích:

CZ: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/sluzby/zadost-o-urceni-pouzitelnych-pravnich-predpisu-pro-osvc>

EN: <https://eportal.cssz.cz/web/portal-en/-/services/request-for-determination-of-legislation-applicable-for-a-self-employed-person>

## Žádost o určení použitelných právních předpisů pro zaměstnance

Touto službou žádá zaměstnanec nebo jeho zaměstnavatel o určení použitelných právních předpisů sociálního zabezpečení a vystavení potvrzení, tj. formuláře A1 v případě evropských koordinačních nařízení nebo bilaterálního formuláře/potvrzení v případě mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení.

Tato služba je určena také pro situace, kdy zaměstnanec současně vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

Více o [určení státu pojištění ve vztahu k evropským koordinačním nařízením](#) naleznete na webu ČSSZ.

Více o [určení státu pojištění ve vztahu k mezinárodním smlouvám o sociálním zabezpečení](#), které Česká republika uzavřela, naleznete na webu ČSSZ.

**GDPR - INFORMACE O ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ**

VYTVORIT NOVOU ŽÁDOST

ÚLOŽIŠTĚ ROZPRACOVANÝCH ŽÁDOSTÍ A ŠABLON

## Žádost o určení použitelných právních předpisů pro zaměstnance

Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením (ES) č. 883/2004 a jeho prováděcím nařízením č. 987/2009, nařízením (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.

Na základě níže uvedených údajů žádám o určení použitelných právních předpisů dle příslušného článku platných koordinačních nařízení nebo mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jako \*

vyslání ⓘ  
  souběh činností ⓘ  
  výjimka ⓘ  
  jiná situace ⓘ

Žádám o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení z důvodu výkonu výdělečné činnosti v době ⓘ

od \* ⓘ do \* ⓘ

Údaje o žadateli

Státy výkonu výdělečné činnosti

Údaje o zaměstnavateli v České republice

Údaje o výkonu činnosti zaměstnance v České republice

Údaje o zaměstnavateli v zahraničí

Údaje o výkonu činnosti zaměstnance v zahraničí

Poměry výkonu činností zaměstnance

Zaměstnavatel v České republice č. 1

Předvyplnění údajů o žadateli z evidence [ČSSZ](#)

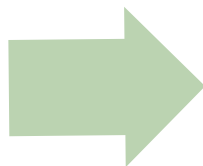
Aplikace umožňuje předvyplnění informací o zaměstnavateli ze seznamu vašich zaměstnavatelů v evidenci [ČSSZ](#).

Seznam zaměstnavatelů

Lukas trade s.r.o., 6695112885, ... 

DOPLNIT ÚDAJE

VYMAZAT ÚDAJE O  
ZAMĚSTNAVATELI



Zaměstnavatel v České republice č. 1

Předvyplnění údajů o žadateli z evidence [ČSSZ](#)

Aplikace umožňuje předvyplnění informací o zaměstnavateli ze seznamu vašich zaměstnavatelů v evidenci [ČSSZ](#).

Seznam zaměstnavatelů

DOPLNIT ÚDAJE

 Údaje o zaměstnavateli byly doplněny do žádosti.

VYMAZAT ÚDAJE O  
ZAMĚSTNAVATELI

Základní údaje o zaměstnavateli

Název zaměstnavatele *	Identifikační číslo *	Daňové identifikační číslo
Lukas trade s.r.o.	25920413	
Variabilní symbol *	<input type="checkbox"/> Zaměstnavatel nemá variabilní symbol	
6695112885		
Název budovy	Ulice	Číslo popisné
	Slovany	3051
Obec *	PSČ	
Dvůr Králové nad Labem	54401	

## Úložiště rozpracovaných žádostí a šablon

### Rozpracované žádosti

V seznamu rozpracovaných žádostí naleznete dříve vytvořené neodeslané žádosti. Žádosti můžete znovu otevřít, nebo smazat. Pro zobrazení podaných žádostí pokračujte do [Moje podání](#).

<input type="checkbox"/>	Typ	Žadatel	Datum založení	Datum a čas posledního uložení	
<input type="checkbox"/>	Souběh činností	Josef Hájek	5. 2. 2024	5. 2. 2024 11:15:29	⋮
<input type="checkbox"/>	Vystání	Josef Hájek	2. 2. 2024	2. 2. 2024 11:50:34	⋮
<input type="checkbox"/>	Souběh činností	Josef Hájek	2. 2. 2024	2. 2. 2024 11:08:36	⋮

SMAZAT

### Šablony

Šablony jsou kompletně vyplněné žádosti z minulosti, které můžete využít pro předvyplnění nové žádosti. Šablonu je možné uložit při odesílání žádosti. Niže je uveden seznam Vámi uložených šablon, které můžete použít pro založení nové žádosti, nebo smazat.

<input type="checkbox"/>	Název šablony	Datum a čas vytvoření	
<input type="checkbox"/>	0502 souběh	5. 2. 2024 10:45:59	⋮

Vedle online aplikace jsou klientům ČSSZ stále dostupné doposud používané online interaktivní tiskopisy. Klienti si mohou zvolit, zda k online podání žádosti použijí interaktivní tiskopis nebo aplikaci.

Předpokládá se, že online tiskopis budou nadále používat především klienti (zaměstnavatelé), kteří žádosti podávají pomocí mzdových software.

Všechny služby (tiskopisy, aplikace) jsou dostupné v české a anglické verzi:

<https://eportal.cssz.cz/web/portal>

<https://eportal.cssz.cz/web/portal-en>



TISKOPISY ONLINE SLUŽBY





## Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení

Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením (ES) č. 883/04 a jeho prováděcím nařízením č. 987/09, nařízením (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.

Kód OSSZ  Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Žádost podává zaměstnavatel  Žádost podává zaměstnanec

Žádám o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení z důvodu výkonu výdělečné činnosti v době

od  do

na území  EU/EHP/Švýcarska  státu/ů, se kterým/i ČR uzavřela mezinárodní smlouvu/y o sociálním zabezpečení

Na základě níže uvedených údajů žádám o posouzení své situace dle příslušného článku platných koordinačních nařízení nebo mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jako

**vyslání**  **souběh činností**  **výjimka**  **jiná situace**

### A. Základní identifikace žadatele

Příjmení  Jméno  Titul  Rodné číslo

Rodné příjmení  Dřívější příjmení

Rodné jméno  Státní příslušnost  Datum narození

Pohlaví  žena  muž  neznámé

Místo narození  Region narození  Stát narození

**ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (viz informace v pokynech k vyplňování)**

Název budovy  Ulice  Číslo popisné  Obec

Region  PSČ  Stát



ČESKÁ SPRÁVA  
SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

# Děkuji za pozornost.

---

Mgr. Jana Opltová  
oddělení mezinárodních pojistných vztahů  
E-mail: [jana.optova@cssz.cz](mailto:jana.optova@cssz.cz)



# MoveS

## *Telework Cross-border labour law issues*

*Jakub Tomsej*



UNIVERZITA KARLOVA  
Právnická fakulta

---

# Práce na dálku – přeshraniční pracovníprávní otázky

---



22. 2. 2024



Jakub Tomšej



26



# Spokojený zaměstnanec?





# Práce na dálku jako legitimní potřeba...

Zaměstnanci – pendleři

Zaměstnanci – cizinci v obtížné životní situaci

Zaměstnanci – cizinci hledající stálé zaměstnání na dálku

Zaměstnanci – pracovníci platforem  
(crowdworking)



# Jak to vypadá na trhu práce?

Teze 1: Většina zaměstnavatelů umožňuje výkon práce pouze na konkrétní domácí adrese nebo na území ČR.

Teze 2: Většina zaměstnavatelů v pracovní smlouvě sjednává, že se řídí českým právem.



# Pojem práce na dálku

Práce na dálku je formou organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.

(Čl. 2 Rámcové dohody o práci na dálku 2002)





# Rozhodné právo pro pracovní smlouvy

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)
- Čl. 8 – individuální pracovní smlouvy
  
- Ochranná funkce pracovního práva vs. volný pohyb



# Volba práva

- Čl. 8 (1): Individuální pracovní smlouva se řídí právem zvoleným stranami v souladu s článkem 3. Tato volba však nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito na základě odstavců 2, 3 a 4 tohoto článku.
- Bod 35 preambule: Zaměstnanci by neměli být zbaveni ochrany, kterou jim poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit nebo od nichž se lze odchýlit pouze v jejich prospěch.

# Lex loci laboris

Čl. 8 (2): V míře, ve které nebylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami, se smlouva řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.

# Lex loci laboris

- Nejoblíbenější hraniční určovatel SDEU - pokud soud členského státu, kde bylo řízení zahájeno, není schopen jednoznačně určit „místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou práci“, musí pro účely ověření své příslušnosti určit „místo, odkud zaměstnanec vykonává podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli“
- Např. místo, ze kterého pracovník uskutečňuje své služební jízdy, kam se po skončení práce vrací, kde dostává pokyny ke svým služebním jízdám a organizuje svoji práci, jakož i místo, kde se nacházejí pracovní nástroje
- C-168/16 a C-169/16 Moreno Oscar a Nogueira



# Zaměstnavatel až na třetím místě

- Čl. 8 (3): Nelze-li rozhodné právo na základě odstavce 2 určit, řídí se smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala.

# Provozovna zaměstnavatele

- C-384/10 Voogsgeerd: Zemí, ve které se nachází provozovna zaměstnavatele... - jde o provozovnu, která se zaměstnancem uzavřela pracovní smlouvu, zveřejnila pracovní inzerát, organizovala nábor...



# Pomocné kritérium

- § 8 (4): Vyplývá-li z celkových okolností, že je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, než je země uvedená v odstavcích 2 nebo 3, použije se právo této jiné země.

# Nejužší spojení

- C-64/12 Schlecker: Naproti tomu je třeba z množiny významných prvků vazby zohlednit zejména zemi, ve které zaměstnanec odvádí daně a poplatky z příjmů ze své činnosti, jakož i zemi, ve které se účastní sociálního pojištění a různých systémů důchodového pojištění, zdravotního pojištění a pojištění pro případ invalidity. Kromě toho vnitrostátní soud musí rovněž zohlednit všechny okolnosti věci, jako jsou zejména skutečnosti spojené se stanovením mzdy nebo ostatních pracovních podmínek.
- Literatura: jazyk smlouvy, volba práva, národnost stran...
- Patrně jen zcela výjimečné případy



# Paradoxy

- Ochranná funkce – nevedou však vždy k volbě práva pro zaměstnance nejvýhodnějšího.
- Organizační funkce – zaměstnavatel však mnohdy nebude znát právo, podle něhož má postupovat

# Imperativní ustanovení

- Čl. 9: Imperativní ustanovení jsou ustanovení, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů, jako např. jeho politického, společenského a hospodářského uspořádání zásadní do té míry, že se vyžaduje jejich použití na jakoukoli situaci, která spadá do jejich oblasti působnosti, bez ohledu na právo, které by se jinak na smlouvu podle tohoto nařízení použilo.
- Literatura: koaliční právo, zákaz diskriminace, svoboda projevu na pracovišti... a i vše co garantuje PWD?

# Teleworking vs. vysílání zaměstnanců

- Směrnice o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb
- § 319 ZP: Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o
  - **a)** maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
  - **b)** minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
  - **c)** minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135,
  - **d)** bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
  - **e)** pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
  - **f)** rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
  - **g)** pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání,
  - **h)** podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,
  - **i)** náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.

# Scénář č. 1 – Pendler

- Zaměstnanec s bydlištěm v Aši pracuje pro zaměstnavatele v Hofu, pracovní smlouva uvádí místo výkonu Hof a zaměstnanec pracuje
  - (a) Výlučně z domova
  - (b) Hybridně až dva dny v týdnu z domova
  - (c) Výlučně z domova + v pracovní smlouvě je volba německého práva
  - (d) Hybridně + v pracovní smlouvě je volba německého práva

# Scénář č. 2 – Sociální událost

- Zaměstnavatel se sídlem v Praze zaměstnává v Praze rumunského zaměstnance v hybridním režimu. Na žádost zaměstnance (péče o zdravotně postiženého příbuzného) zaměstnavatel povolí
  - (a) výkon práce z Rumunska na dobu určitou tři měsíců,
  - (b) výkon práce z Rumunska vždy max. jeden týden v měsíci,
  - (c) výkon práce z Rumunska na dobu neurčitou.

# Scénář č. 3 – Digitální nomád

- Zaměstnavatel se sídlem v Praze zaměstnává zaměstnance slovenského původu, který se při výkonu práce na dálku pohybuje mezi různými zeměmi, aniž by k některé z nich měl bližší vztah.

# Jen pro srovnání

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



# Rámcové dohody se vztahují jen na zaměstnance, kteří...

- mají pouze jednoho zaměstnavatele,
- vykonávají pro tohoto zaměstnavatele přeshraniční práci na dálku (zpravidla z domova); to znamená, že jejich bydliště, odkud obvykle vykonávají práci na dálku, se nachází v Zemi 1 a sídlo/provozovna zaměstnavatele, kde obvykle vykonávají práci, se nachází v Zemi 2,
- práce vykonávaná na dálku je stejná jako práce vykonávaná v sídle/provozovně zaměstnavatele,
- práce na dálku je vykonávána pomocí informačních technologií,
- práce na dálku ve státě bydliště je vykonávána v rozsahu 25 - 40 % z celkového výkonu závislé činnosti,
- udělení výjimky je v jejich zájmu.



# Rámcová dohoda

- Zaměstnanec vykonávající práci na dálku ve státě bydliště v rozsahu 25 % až 40 %, který má dle čl. 13(1)(a) nařízení (ES) č. 883/2004 podléhat právním předpisům členského státu bydliště, avšak v jehož zájmu je podléhat právním předpisům státu sídla zaměstnavatele, může požádat o výjimku podle konkrétní Rámcové dohody, přičemž žádost podá u příslušné instituce ve státě sídla svého zaměstnavatele. Při splnění podmínek Rámcové dohody má zaměstnanec na udělení výjimky právní nárok.
- Pokud zaměstnanec vykonává práci na dálku ve státě bydliště v rozsahu méně než 25 %, podléhá právním předpisům státu sídla zaměstnavatele dle čl. 13(1)(b)(i) nařízení (ES) č. 883/2004.
- Pokud zaměstnanec vykonává práci na dálku ve státě bydliště v rozsahu vyšším než 40 %, Rámcové dohody se na něj nevztahují. Přesto má možnost požádat o výjimku dle čl. 16(1) nařízení (ES) č. 883/2004. Na udělení takové výjimky není právní nárok, může však být udělena po dohodě příslušných institucí dotčených členských států.

Teze 1: Většina zaměstnavatelů umožňuje výkon práce pouze na konkrétní domácí adrese nebo na území ČR – možná by ale tak striktní být nemuseli.

Teze 2: Většina zaměstnavatelů v pracovní smlouvě sjednává, že se řídí českým práv – před jistou mírou právní nejistoty je to ale neuchránění.



UNIVERZITA KARLOVA  
Právnická fakulta

# Děkuji za pozornost



[tomsej@prf.cuni.cz](mailto:tomsej@prf.cuni.cz)



Únor 2024



Jakub Tomšej



# MoveS

## *Telework Tax law issues*

*Lucie Lafantova*



# Daňové dopady práce na dálku

Lucie Lafantová, KPMG Česká republika, s.r.o.

—  
22. února 2024



# Daňové dopady u zaměstnance

# Daňové rezidentství

Daňový  
rezident

Deklaruje/zdaňuje  
v České republice

**celosvětové příjmy**

(tzn. jak příjmy ze zdrojů na území České republiky, tak i příjmy ze zdrojů v zahraničí).



Zdaňuje  
v České republice

**pouze příjmy ze zdrojů na území České republiky,**

pokud mezinárodní smlouva nestanoví jinak.

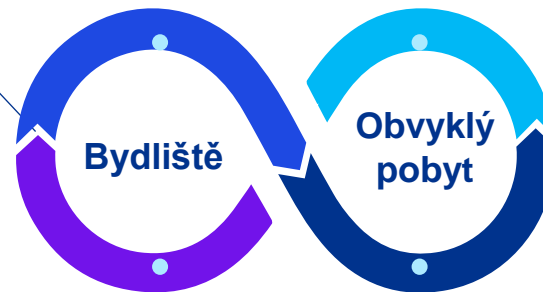
Daňový  
nerezident

# Určení daňové rezidence dle ZDP

## Daňový rezident

### Bydliště

= místo, kde má fyzická osoba stálý byt (lze usuzovat úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat; dlouhodobě využívat).



### Obvyklý pobyt

= pobyt v úhrnu alespoň 183 dní v příslušném kalendářním roce (započítává každý započatý den pobytu).



Naplnění jen jednoho z kritérií stačí, žádné nemá přednost a testovat je vždy potřeba obě kritéria.

## Daňový nerezident

- **Nesplňuje** výše uvedené nebo
- to o něm stanoví **mezinárodní smlouvy**,
- popřípadě se na území ČR zdržuje pouze **za účelem studia nebo léčení**.





# SZDZ – Závislá činnost (Zaměstnání)

Článek 15 modelové smlouvy OECD – **primárně zdanění ve státě výkonu činnosti**

## Výjimka zdanění pouze ve státě rezidence:

Obvykle za splnění všech níže uvedených podmínek:

- ✓ **méně než 183 dní** v relevantním daňovém roce / kalendářním roce / jakýchkoliv po sobě jdoucích 12 měsících počínajících nebo končících v předmětném daňovém roce (liší se v jednotlivých smlouvách) bylo stráveno ve „Druhém státě“ **a**
- ✓ odměna je vyplácena zaměstnavatelem nebo za zaměstnavatele, který není rezidentem tohoto „Druhého státu“ **a**
- ✓ odměna nejde k tíži stálé provozovny, zřízenou zaměstnavatelem v tomto „Druhém státě“.



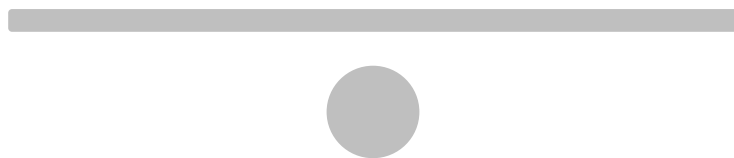
**Potřeba zkoumat každou smlouvu individuálně!**



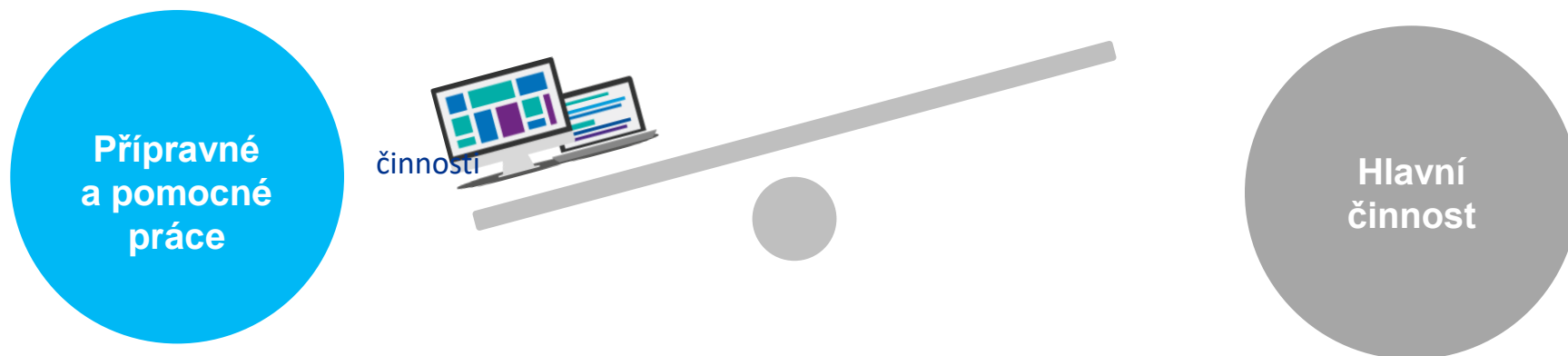
# Daňové dopady pro zaměstnavatele

- riziko vzniku  
stále provozovny
- mzdová agenda

# Stálá provozovna (fixed place) – druh činnosti (ČR)

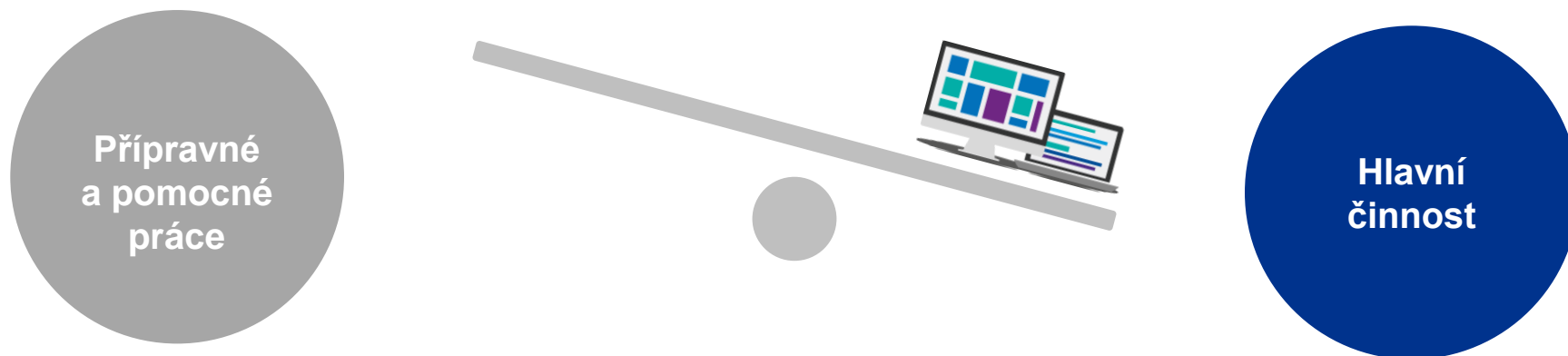


# Stálá provozovna (fixed place) – druh činnosti (ČR)



V případě přípravných a pomocných činností **nevzniká** stálá provozovna v ČR (není již potřeba zkoumat další kritéria).

# Stálá provozovna (fixed place) – druh činnosti (ČR)



V případě výkonu hlavní činnosti je nutné vyhodnotit další kritéria.

# Vznik stálé provozovny v ČR (fixed place of business)

Hlavní činnost zaměstnavatele (generování příjmů)

Zaměstnavatel vyžaduje práci z domova, podporuje ji, má ji plně pod kontrolou

Pravidelná, stálá a soustavná činnost



Vznik stálé provozovny (fixed place)



# Stálá provozovna – daňové povinnosti (ČR)

## Povinnosti zahraničního subjektu, kterému vzniká na území ČR stálá provozovna:

- Registrace k dani z příjmů právnických osob
- Vyčíslení základu daně stálé provozovny v ČR (tzv. separate entity approach)
- Daňová přiznání k dani z příjmů právnických osob



***Možnost požádat o závazné posouzení metody stanovení základu daně stálé provozovny v ČR***

# (Zahraniční) plátce daně (ČR)

Zahraniční subjekt, který

má na území ČR stálou provozovnu  
(s výjimkou službové stálé provozovny)



na území ČR zaměstnává své  
zaměstnance déle než 183 dnů





# Povinnosti plátce daně v ČR

**Registrace jako  
plátce daně**



**Vedení mzdové  
evidence**



**Povinnost srážet  
a odvádět zálohy na daň  
z příjmů ze závislé  
činnosti za zaměstnance**



Dotazy?

# Kontakty



## Lucie Lafantová

Tax Senior Consultant  
KPMG Česká republika

+420 222 124 347

+420 734 860 828

[llafantova@kpmg.cz](mailto:llafantova@kpmg.cz)



**kpmg.cz**

Informace zde obsažené jsou obecného charakteru a nejsou určeny k řešení situace konkrétní osoby či subjektu. Ačkoliv se snažíme zajistit, aby poskytované informace byly přesné a aktuální, nelze zaručit, že budou odpovídat skutečnosti k datu, ke kterému jsou doručeny, či že budou platné i v budoucnosti. Bez důkladného prošetření konkrétní situace a řádné odborné konzultace by neměla být na základě těchto informací činěna žádná opatření.

© 2024 KPMG Česká republika, s.r.o., společnost s ručením omezeným založená dle právních předpisů České republiky a členská společnost globální organizace nezávislých členských společností KPMG, přidružených ke KPMG International Limited, soukromé anglické společnosti s ručením omezeným. Všechna práva vyhrazena.

**Document Classification: KPMG Public**

# DEBATE

15:00-15:20

# CLOSURE OF THE SEMINAR