



Cooperation as a key to overcoming challenges
in the field posting of workers from care, construction,
transport and agriculture sectors



Co-funded by
the European Union

ACCT ŠKOLÍCÍ MATERIÁLY

Co přesně znamená vysílání pracovníků?

Dočasné vyslání pracovníků do jiných členských zemí EU za účelem poskytování předem dohodnutých služeb

Definici vytvořil Dr. M. Szygniewski

- Základní svobody EU uvedené v dokumentu o rozšíření EU 2004
- volný pohyb zboží
- volný pohyb osob (pracovníků)
- svoboda usazování společností
- volný pohyb služeb
- volný pohyb kapitálu



*Günter Verheugen
1999 – 2004 komisař pro rozšíření*



Dnešní základní myšlenka právního výkladu v sjednocené Evropě předpokládá, že klíčovým bodem je funkce a účel ustanovení, nikoli jeho doslovní formulace. Toto je skutečně koperníkovská revoluce. Zákon se už nečte doslovně, ale vždy za předpokladu, že je racionální a že usiluje o určitý cíl. To nejdůležitější není slovo, ale to, k čemu ta norma má sloužit v situaci, v níž bude implementována. Funkční výklad je přinejmenším stejně důležitý jako výklad sémantický.

Dnes nejen komunitární právo, ale i národní ústavy musí být podřízeny funkčnímu výkladu, jinak bychom uvízli v síti absurdit a rozporů. Na druhou stranu současné právní texty jsou psané specifickým jazykem, jenž je často plný nejasných frází, téměř jako Ezopův jazyk. Pokud se jedná o evropské právo, existuje důvod, kvůli kterému je důležité umožnit přizpůsobení konstrukce komunitárního práva někdy zásadně odlišným právním systémům 27 členských států Evropské unie.



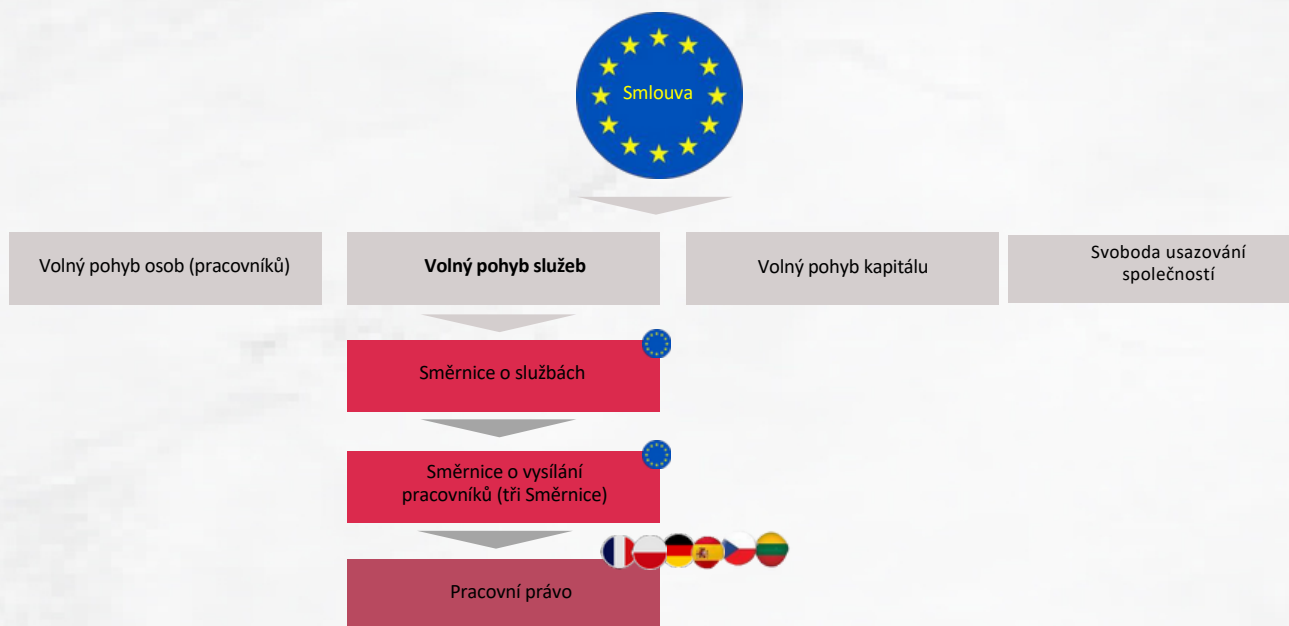
Prof. Marek Safjan
Soudní dvůr
Evropské unie

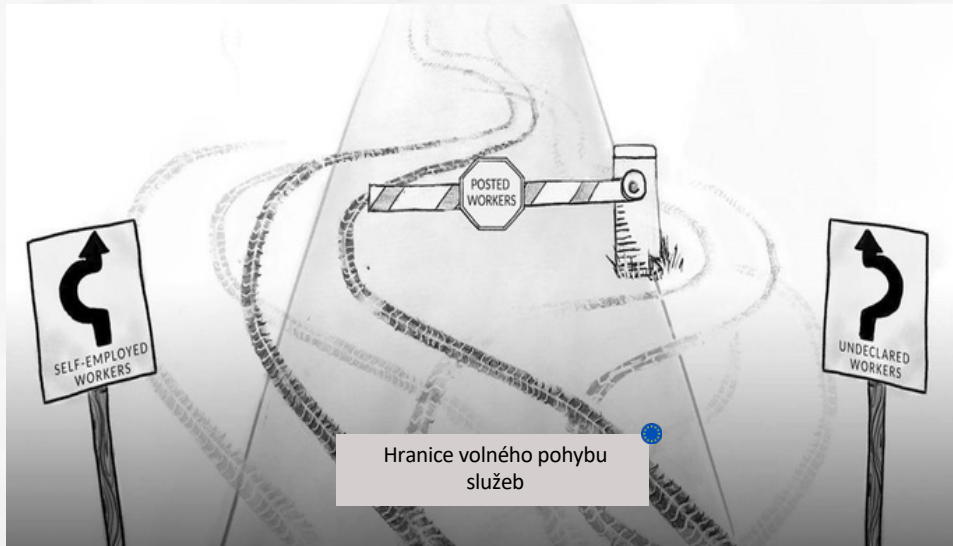
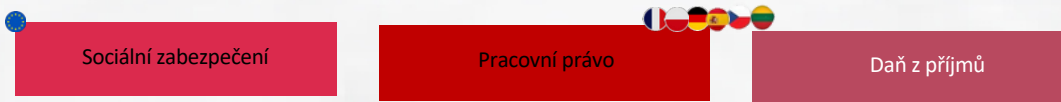


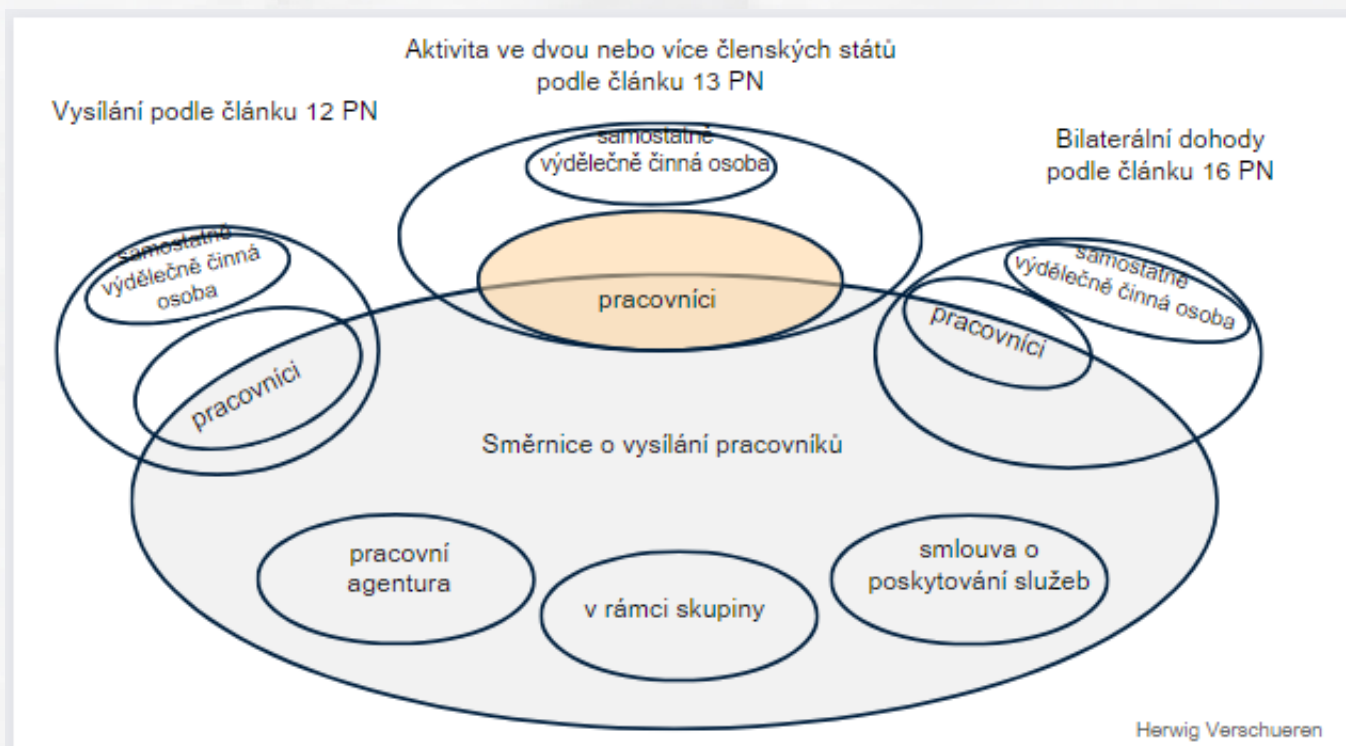
Článek 56 (bývalý článek 49 Smlouvy o ES)

Podle následujících ustanovení **jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie** pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb.

Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem rozšířit použitelnost této kapitoly též na poskytovatele služeb, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí a kteří jsou usazeni v Unii.

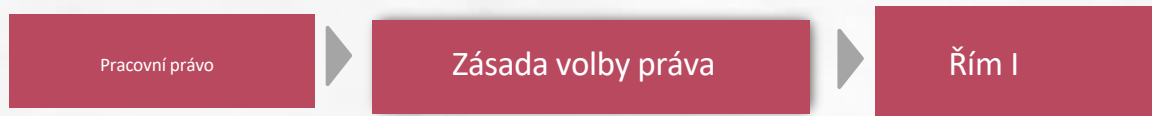






Část I

Pracovní právo
Pracovní podmínky

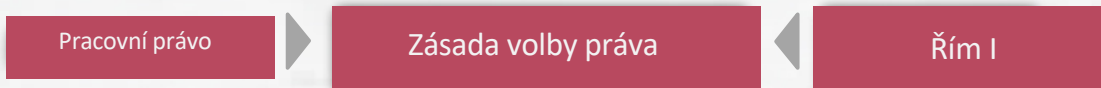


Článek 8 **Individuální pracovní smlouvy**

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.

Článek 3 **Volba práva**

1. Smlouva se řídí právem, které si strany zvolí. Volba musí být vyjádřena výslovně nebo jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Strany si mohou zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu nebo pouze pro její část.



Článek 8. Individuální pracovní smlouvy

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 tohoto článku.



Pracovní právo

Primární směrnice

Článek 3 Pracovní podmínky

1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 **zaručovali** bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr **pracovníkům vyslaným** na jejich území pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny
- právními či správními předpisy a/nebo
 - kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné (...)

Pracovní právo

Primární směrnice

Článek 3 Pracovní podmínky

1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území **pracovní podmínky** týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny
- právními či správními předpisy a/nebo
 - kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné (...)

Pracovní právo

Primární směrnice

Článek 3 Pracovní podmínky

1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 **zaručovali** bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr **pracovníkům vyslaným** na jejich území pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny
- právními či správními předpisy a/nebo
 - kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné (...)

Pracovní právo

Primární směrnice

Článek 3 Pracovní podmínky

1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území **pracovní podmínky** týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny
- právními či správními předpisy a/nebo
 - kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné (...)

Pracovní právo

Primární směrnice

Článek 3 Pracovní podmínky

- (a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
- (b) minimální délka dovolené za kalendářní rok;
- (c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
- (d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- (e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- (f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- (g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Pracovní právo

Primární směrnice

Článek 3 Pracovní podmínky

- a) Maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
- b) Minimální délka dovolené za kalendářní rok;
- c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
- (d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- (e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- (f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- (g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Pracovní právo

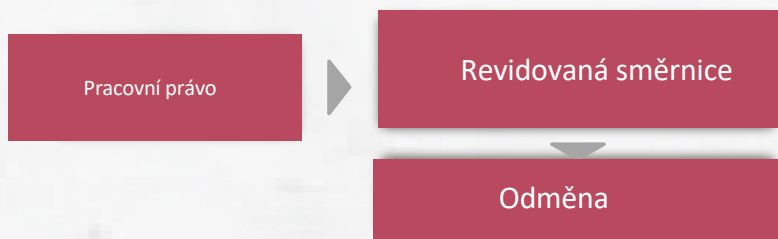
Primární směrnice

Článek 3

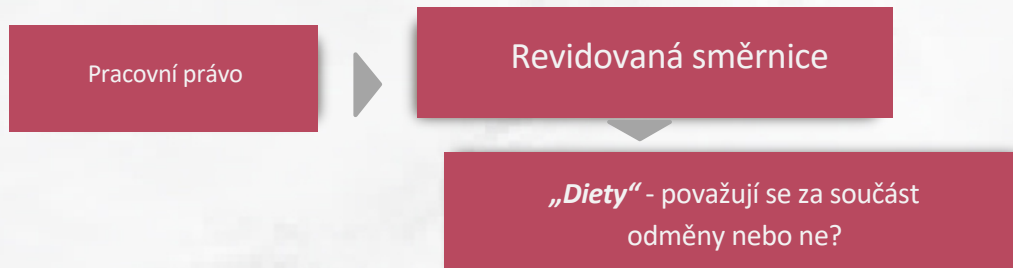
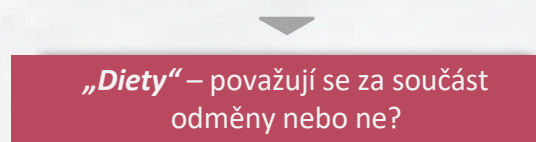
Pracovní podmínky

- a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
- b) minimální délka dovolené za kalendářní rok;
- c) **minimální zda**, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
- (d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- (e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- (f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- (g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.





Pro účely této směrnice určují pojem odměny vnitrostátní právo a/nebo zvyklosti členského státu, na jehož území jsou pracovníci vysláni, a rozumí se jím veškeré povinné složky odměny stanovené vnitrostátními právními či správními předpisy nebo kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly v tomto členském státě prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8.



Článek 3 (7)

Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást odměny, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například cestovních výdajů a výdajů na ubytování a stravu. Aniž je dotčen odst. 1 první pododstavec písm. h), nahradí zaměstnavatel vyslanému pracovníkovi tyto výdaje v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi použitelnými pro daný pracovní poměr.

Pokud pracovní podmínky vztahující se na daný pracovní poměr neurčují, zda je vyplácen zvláštní příplatek za vyslání a v případě jeho vyplácení, které složky tohoto příplatku jsou vypláceny jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání a které jsou součástí odměny, má se za to, že celý příplatek je vyplácen jako náhrada výdajů;

Pracovní právo

Revidovaná směrnice

Článek 3

Pracovní podmínky

- a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
- b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;
- c) **odměny**, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
- (d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- (e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- (f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- (g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace.

Pracovní právo

Revidovaná směrnice

Artykuł 3

Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) odměny;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.
(...)
- (h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;
- (i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů;

Písmeno i) se vztahuje výlučně na cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování vynaložené vyslanými pracovníky, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce v členském státě, na jehož území jsou vysláni, nebo z tohoto místa, nebo pokud jsou z tohoto obvyklého místa výkonu práce svým zaměstnavatelem dočasně posláni na jiné místo výkonu práce.

Pracovní právo

Revidovaná směrnice

(...)

(h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;

(i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů;

Písmeno i) se vztahuje výlučně na cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování vynaložené vyslanými pracovníky, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce v členském státě, na jehož území jsou vysláni, nebo z tohoto místa, nebo pokud jsou z tohoto obvyklého místa výkonu práce svým zaměstnavatelem dočasně posláni na jiné místo výkonu práce.

Pracovní právo

Revidovaná směrnice

(...)

(h) podmínky;

(i) příspěvků nebo náhrady výdajů...;

Písmeno i) se vztahuje výlučně na cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování vynaložené vyslanými pracovníky, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce v členském státě, na jehož území jsou vysláni, nebo z tohoto místa, nebo pokud jsou z tohoto obvyklého místa výkonu práce svým zaměstnavatelem dočasně posláni na jiné místo výkonu práce.

Pracovní právo

Revidovaná směrnice

(...)

(h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;

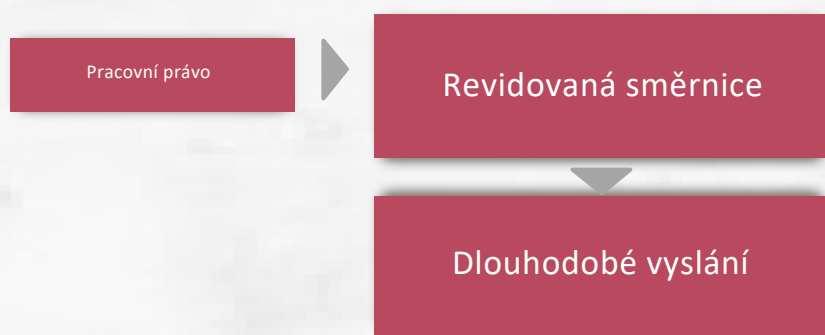
(i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů;

Písmeno i) se vztahuje výlučně na cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování vynaložené vyslanými pracovníky, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce v členském státě, na jehož území jsou vysláni, nebo z tohoto místa, nebo pokud jsou z tohoto obvyklého místa výkonu práce svým zaměstnavatelem dočasně posláni na jiné místo výkonu práce.

„Dlouhodobé vyslání“

Marianne Thyssen
komisařka pro zaměstnanost





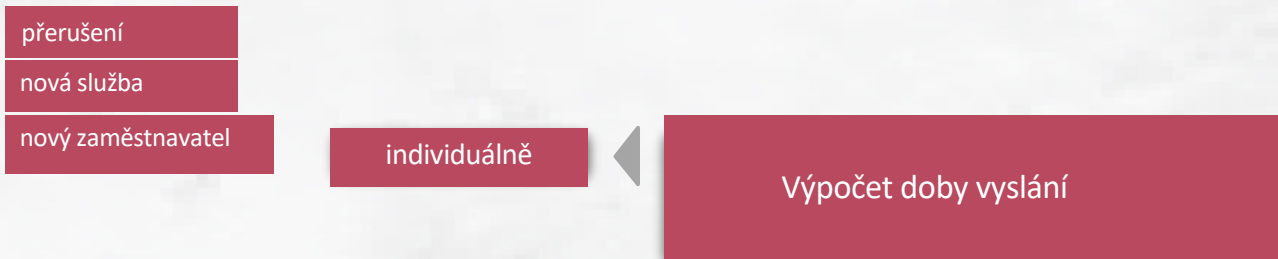
Článek 3 (1a)

Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku, **všechny použitelné pracovní podmínky (...)**

Článek 3 (1a)

Je-li skutečná doba vyslání í delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré **pracovní podmínky (...)**





Článek 13c zákona o vyslaných pracovnících (AEntG)
Výpočet doby zaměstnání v Německu

(5) Pokud je pracovník nadále zaměstnán v Německu v souladu s odstavcem 1, 2 nebo 3 bezprostředně po zaměstnání v souladu s odstavcem 1, 2 nebo 3, doby zaměstnání v Německu se sečtou pro účely výpočtu doby zaměstnání v Německu. (6) Pokud je pracovník zaměstnán v Německu a nejedná se o zaměstnání podle odst. 1, 2 nebo 3, musí být při výpočtu doby zaměstnání v Německu zohledněny všechny doby nepřetržitého zaměstnání v Německu.



Článek 13c zákona o vyslaných pracovnících (AEntG)
Výpočet doby zaměstnání v Německu

(4) Přerušeni práce zaměstnance v Německu se pro účely výpočtu doby trvání zaměstnání v Německu nepovažuje za ukončení zaměstnání v Německu. Doby, po kterých byly pozastaveny hlavní povinnosti smluvních stran nebo během kterých dochází do zaměstnání v zahraničí, se při výpočtu doby trvání zaměstnání neberou v úvahu. (5) Pokud je pracovník nadále zaměstnán v Německu v souladu s odstavcem 1, 2 nebo 3 bezprostředně po zaměstnání v souladu s odstavcem 1, 2 nebo 3, doby zaměstnání v Německu se sečtou pro účely výpočtu doby zaměstnání v Německu. (6) Pokud je pracovník zaměstnán v Německu a nejedná se o zaměstnání podle odst. 1, 2 nebo 3, musí být při výpočtu doby zaměstnání v Německu zohledněny všechny doby nepřetržitého zaměstnání v Německu.



„Oznámení s uvedením důvodů“

Vysílající společnost (poskytovatel služeb) musí předložit „oznámení s uvedením důvodů“

**Praktická příručka o vysílání:
prodloužení nemůže podléhat
schvalovacímu procesu**

(jedná se o „oznámení“, nikoli o „žádost“).

Členské státy však mohou požádat, aby poskytovatelé služeb uvedli důvody pro prodloužení.



„Dlouhodobé vyslání“ + celková doba vyslání

„Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů,

členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na **18 měsíců**.

Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě, za dobu vyslání se, pro účely tohoto odstavce, považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných pracovníků.

stejná činnost

Pojem „stejnou činnost na stejném místě“ se stanoví mimo jiné s ohledem na povahu služby, která se poskytuje, vykonávanou práci a adresu (adresy) místa práce.



Jediné oficiální celostátní internetové stránky Článek 1 (2) (odst. 4) Revidované směrnice [revidovaný článek 3 (1) (odst. 4) Primární směrnice 96/71/ES]

Členské státy zajistí, aby informace uvedené na jediné oficiálních celostátních internetových stránkách byly přesné a aktuální. Komise zveřejní na svých internetových stránkách adresy zmíněných jediné oficiálních celostátních internetových stránek.

Článek 5 (2) Směrnice o prosazování 2014/67/EU

Za účelem zajištění dalšího zlepšení v oblasti přístupu k informacím členské státy:

a) na jedné oficiální celostátní webové adrese a jiným vhodným způsobem, podrobně a uživatelsky vstřícným způsobem a v přístupném formátu, jasně uvedou, které pracovní podmínky nebo části jejich vnitrostátního či regionálního práva se mají použít na pracovníky vyslané na jejich území(...).

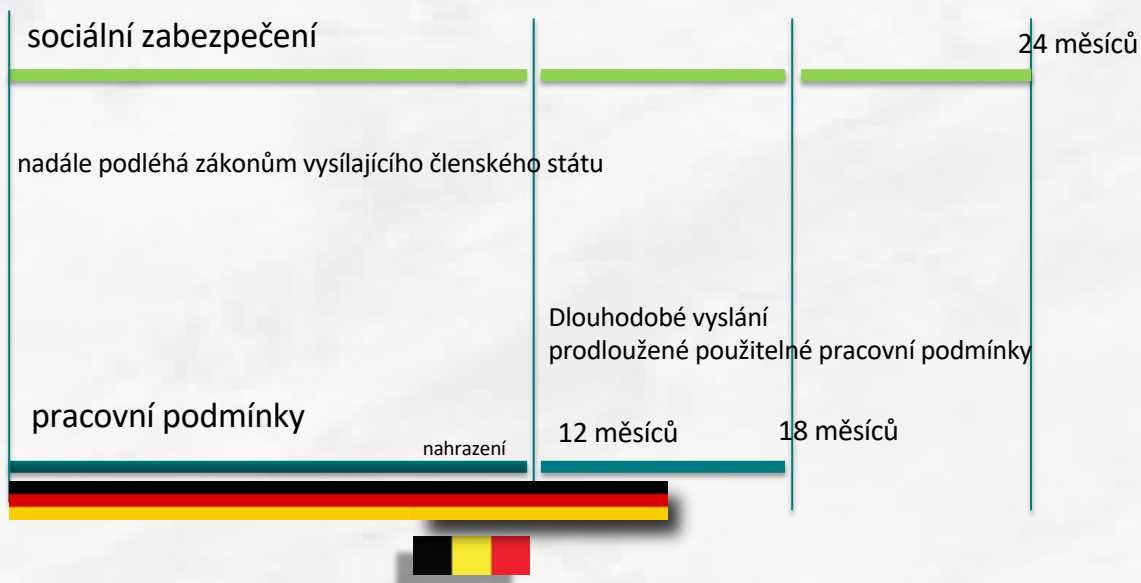


Jediné oficiální celostátní internetové stránky Článek 1 (2) (odst. 5) Revidované směrnice

[revidovaný článek 3 (1) (odst. 5) Primární směrnice 96/71/ES]

Pokud v rozporu s článkem 5 směrnice 2014/67/EU informace na jediné oficiálních celostátních internetových stránkách neuvádějí, které pracovní podmínky se mají použít, zohlední se tato okolnost v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi při vyměřování sankcí za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice, a to v rozsahu nezbytném k zajištění jejich přiměřenosti.

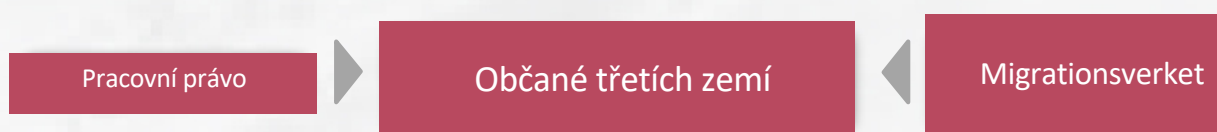
Výpočet doby vyslání





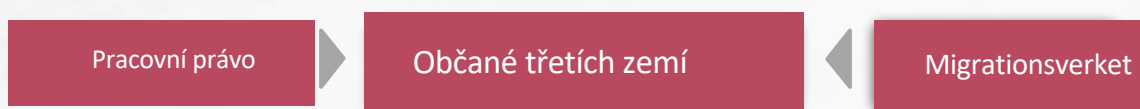
Článek 3 (1-6)

[zásady, které trvají na uplatnění práva hostitelské země]
nebrání použití **pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější**



Rozhodnutí Soudu ze dne 26. dubna 2023 ve věci C-629/22 A.L. proti Migrationsverket

[odst. 27] Článek 6(2) Směrnice 2008/115 se musí vykládat takovým způsobem, že příslušné orgány členského státu mají povinnost povolit občanu třetí země, který neoprávněně pobývá na území tohoto členského státu, a který má platné povolení k pobytu nebo jiné povolení zakládající oprávnění k pobytu vydané jiným členským státem, aby se do toho členského státu vrátil, pokud je to nezbytné, před usnesením se na rozsudku o navrácení tohoto občana, i když uvedené orgány považují za pravděpodobné, že tento občan nebude postupovat v souladu se žádostí o návrat do uvedeného jiného členského státu.



Rozhodnutí Soudu ze dne 26. dubna 2023 ve věci C-629/22 A.L. proti Migrationsverket

[odst. 42] článek 6(2) Směrnice 2008/115 musí být vykládán v tom smyslu, že pokud členský stát v rozporu s tímto ustanovením nepovolí občanu třetí země, který neoprávněně pobývá na jeho území, aby okamžitě odjel do členského státu, který mu vydal platné povolení k pobytu nebo jiné povolení zakládající oprávnění k pobytu, než přijme rozhodnutí o jeho navrácení, **jsou příslušné vnitrostátní orgány, včetně vnitrostátních soudů**, které projednávají odvolání proti tomuto rozhodnutí o navrácení a související zákaz vstupu, **povinny přijmout veškerá nezbytná opatření k nápravě selhání vnitrostátního orgánu** plnit povinnosti vyplývající z tohoto ustanovení.

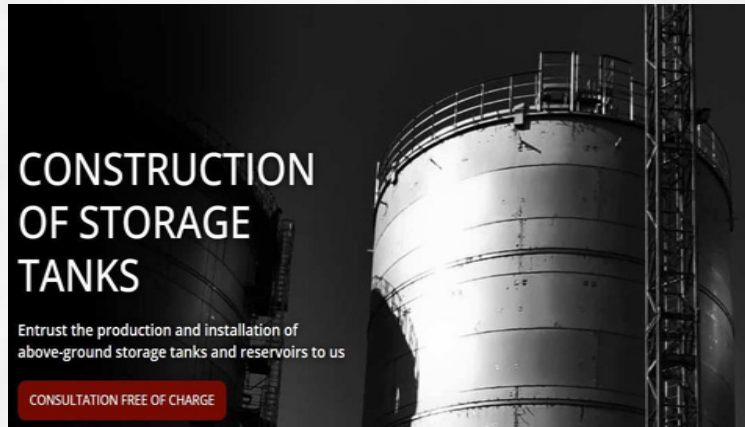
Pracovní právo

Občané třetích zemí

SN a další

Věc C-540/22 SN a další

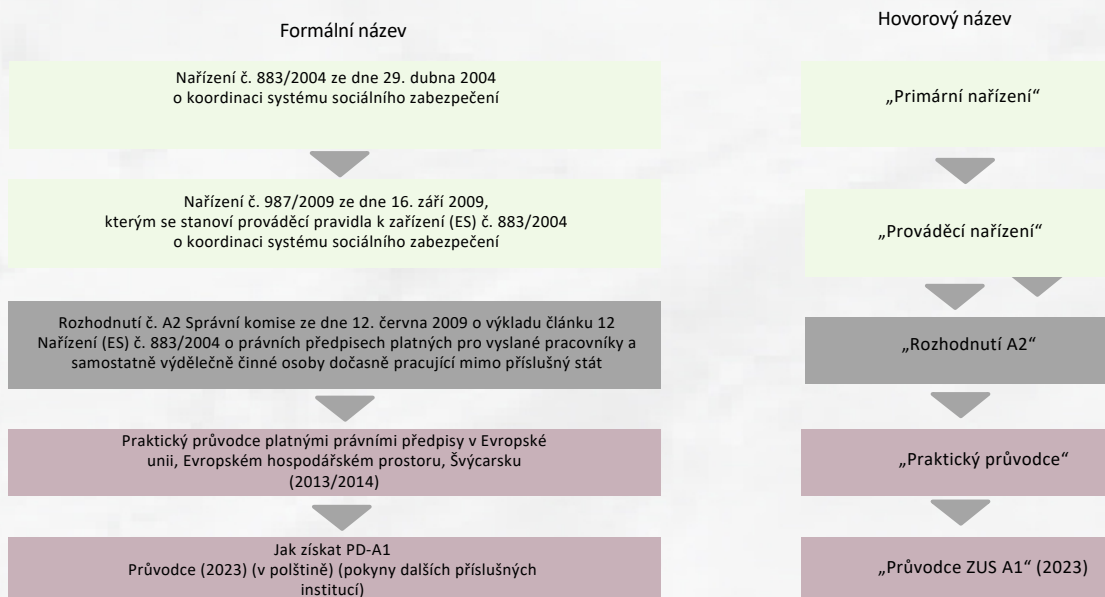
- Nevyřízený případ
- Soudní stání
21. září 2023,
Stanovisko právního
zástupce A. Rantose
ze dne 30. září 2023



Část II

Sociální zabezpečení

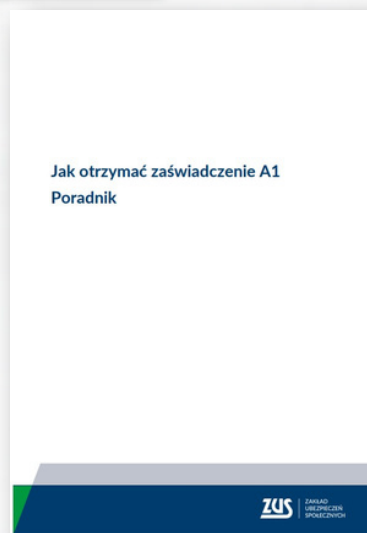
Sociální zabezpečení



Sociální zabezpečení

JEDNOTNÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY

PD-A1



Sociální zabezpečení

lex loci laboris

Nařízení č. 883/2004 Evropského parlamentu a Rady (ES) ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

(15) Je nezbytné podřídit osoby pohybující se ve Společenství sociálnímu systému jen jednoho členského státu, aby se zamezilo souběhu příslušných ustanovení vnitrostátních právních předpisů a komplikacím z toho vyplývajícím.

(17) Z hlediska co nejúčinnějšího zaručení rovnosti zacházení se všemi osobami pracujícími na území členského státu je vhodné určit jako použitelné právní předpisy zpravidla právní předpisy toho členského státu, v němž je dotyčná osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná.

(18) Ve zvláštních situacích, které odůvodňují jiná kritéria použitelnosti, je nutné se od tohoto obecného pravidla odchýlit.

Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení

HLAVA II

URČENÍ POUŽITELNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Článek 11

Obecná pravidla

1. Osoby, na které se vztahuje toto nařízení, podléhají právním předpisům pouze jediného členského státu. Tyto právní předpisy se určí v souladu s touto hlavou.

3. (...)

a) na zaměstnance nebo osobu samostatně výdělečně činnou v členském státě vztahují právní předpis tohoto členského státu;

(...)

e) na jinou osobu, na kterou se nepoužijí písmena a) až d) vztahují právní předpisy členského státu bydliště, aniž jsou dotčena ostatní ustanovení tohoto nařízení, která jí zaručují dávky podle právních předpisů jednoho nebo více členských států.

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

HLAVA II

URČENÍ POUŽITELNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Článek 12

Zvláštní pravidla

1. Osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce dvacet čtyři měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

HLAVA II

URČENÍ POUŽITELNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Článek 12

Zvláštní pravidla

1. Osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce dvacet čtyři měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

HLAVA II

URČENÍ POUŽITELNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Článek 12

Zvláštní pravidla

1. Osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, **podléhá i nadále** právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce dvacet čtyři měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

HLAVA II URČENÍ POUŽITELNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ Článek 12 Zvláštní pravidla

1. Osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, **nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce dvacet čtyři měsíců** a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

HLAVA II URČENÍ POUŽITELNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ Článek 12 Zvláštní pravidla

1. Osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, **nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce dvacet čtyři měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.**

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

Před vysláním
vyslaná osoba
podstatná činnost zaměstnavatele
24 měsíců
bez nahrazení

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

„podléhá právním předpisům před
vysláním“

Článek 14 (1) Nařízení 987/2009

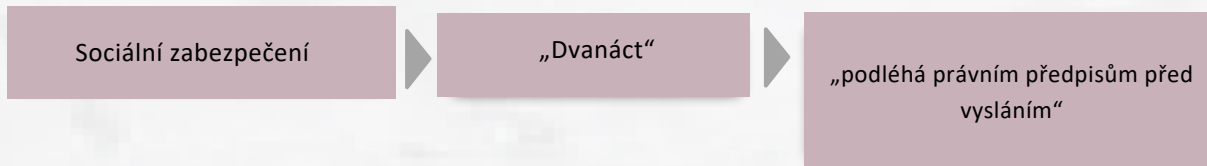
„osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu“ zahrnuje osobu, která byla zaměstnána s cílem vyslání do jiného členského státu, pokud se na tuto dotýčnou osobu bezprostředně před zahájením jejího zaměstnání již vztahují právní předpisy členského státu, ve kterém je usazen její zaměstnavatel.

brání:

- zpětnému vyslání
- cestovnímu ruchu s nízkým, přínosem

Praktický průvodce

Období alespoň jednoho měsíce lze považovat za splnění tohoto požadavku, zatímco kratší období by vyžadovalo individuální posouzení, jež by přihlédlo ke všem ostatním relevantním faktorům.



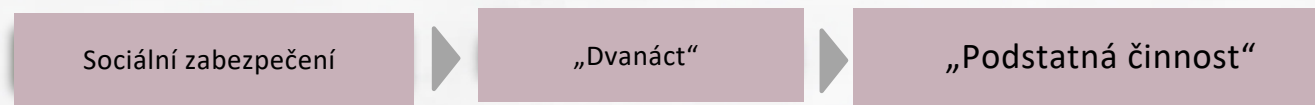
(...) Jako vodítko lze za splnění požadavku uvedeného slovy „bezprostředně před zahájením zaměstnání“ považovat skutečnost, že pracovník podléhá právním předpisům členského státu, v němž sídlí jeho zaměstnavatel po dobu alespoň jednoho měsíce. Kratší období by vyžadovalo individuální posouzení, jež by přihlédlo ke všem ostatním relevantním faktorům.

Rozhodnutí # A2

Období alespoň jednoho měsíce lze považovat za splnění tohoto požadavku, zatímco by kratší období vyžadovalo individuální posouzení, jež by přihlédlo ke všem ostatním relevantním faktorům.

Praktický průvodce

podléhají právním předpisům nebo jsou zajištěni v rámci schématu



Článek 14 (2) Nařízení č. 987/2009

se slovy „jenž zde běžně vykonává své činnosti“ rozumí zaměstnavatel, který obvykle vykonává podstatné činnosti jiné než čistě vnitřní řídicí činnosti na území členského státu, v němž je usazený, se zohledněním veškerých kritérií, která charakterizují činnosti vykonávané dotyčným podnikem. Příslušná kritéria musí odpovídat konkrétní charakteristice každého zaměstnavatele a skutečné povaze vykonávaných činností.

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

„Podstatná činnost“

V případě potřeby a pochybností musí příslušná instituce dotčeného členského státu v zájmu stanovení, zda zaměstnavatel obvykle vykonává podstatné činnosti na území členského státu, v němž je usazen, přezkoumat všechna kritéria charakterizující činnosti tímto zaměstnavatelem provozované, včetně místa, kde má podnik sídlo a správní ústředí, počtu administrativních zaměstnanců pracujících v členském státě, v němž je usazen, a v druhém členském státě, místa, kde jsou vyslaní pracovníci najímáni, a místa, kde se uzavírá většina smluv se zákazníky, zákonů použitelných při uzavírání smluv mezi podnikem a jeho zaměstnanci na jedné straně a se zákazníky na straně druhé, obratu během dostatečně typického období v každém dotčeném členském státě a počtu smluv uzavřených ve vysílajícím státě.

Nejedná se o úplný soupis kritérií, neboť by se ta měla přizpůsobovat jednotlivým případům a mělo by se přihlížet k povaze činností vykonávaných podnikem ve státě, kde je usazen.

Obrat

25%

Praktický průvodce

Rozhodnutí # A2

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

„24 měsíců“

(b) Krátké přerušení činnosti pracovníka pro podnik ve státě zaměstnání, ať už je jeho důvod jakýkoli (dovolená, nemoc, školení ve vysílajícím podniku...), nevede k přerušení období vyslání

Přerušení

Rozhodnutí # A2

(c) Po skončení období vyslání pracovníka nebude povoleno žádné nové období vyslání pro téhož pracovníka, týž podnik a tentýž členský stát po nejméně dobu dvou měsíců od skončení předchozího období vyslání. Je však možné ve zvláštních případech povolit odchylku od této zásady.

Reset

Rozhodnutí # A2

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

„Bez nahrazení“

Ve výjimečných případech by bylo možné nahradit osobu, která již byla vyslána, pokud nebyla vyčerpána lhůta povolená pro vyslání. Příkladem, kdy by k tomu mohlo dojít, by byla situace, kdy byl pracovník vyslán na 20 měsíců, po 10 měsících vážně onemocněl a bylo třeba jej nahradit. V takovém případě by bylo rozumné umožnit vyslání další osoby na zbývajících 10 měsíců sjednané doby.

Praktický průvodce

Zákaz nahrazení vyslané osoby jinou vyslanou osobou je třeba posuzovat nejen z pohledu vysílajícího státu, ale také z pohledu přijímajícího státu. Vyslaného pracovníka nemůže v přijímajícím členském státě A okamžitě nahradit vyslaný pracovník ze stejného podniku z vysílajícího členského státu B, ani vyslaný pracovník z jiného podniku se sídlem v členském státě B nebo vyslaný pracovník z podniku se sídlem v členském státě C.

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“

„Bez nahrazení“

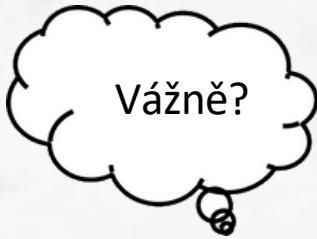
Je-li vyslaný pracovník okamžitě nahrazen jiným vyslaným pracovníkem, nově vyslaný pracovník bude od počátku své činnosti připojen k právním předpisům o sociálním zabezpečení státu výkonu práce, protože se na něj/ni nevztahuje výjimka z článku 12 nařízení č. 883/2004.

Praktický průvodce

Osoby, které jedou jako druhé, jsou zbaveny práva na ochranu dob pojištění proti fragmentaci – sporné ve světle rovného zacházení

Sociální zabezpečení

„Dvanáct“



před vysláním
vyslaná osoba
podstatná činnost
zaměstnavatele
24 měsíců
bez nahrazení

Sociální zabezpečení

„Třináct“

Na osobu, která jako zaměstnanec obvykle pracuje ve dvou nebo více členských státech, se vztahují: (a) právní předpisy členského státu, na jehož území má bydliště, vykonává-li podstatnou část své činnosti v tomto státě nebo je-li zaměstnávána různými podniky nebo různými zaměstnavateli, jejichž sídla nebo místa podnikání jsou v různých členských státech; nebo (b) právní předpisy členského státu, na jehož území se nachází sídlo nebo místo podnikání podniku nebo zaměstnavatele, který ji zaměstnává, nevykonává-li podstatnou část své činnosti v členském státě, na jehož území má své bydliště.

Sociální zabezpečení

„Třináct“

Na osobu, která jako zaměstnanec obvykle pracuje ve dvou nebo více členských státech, se vztahují:

(a) právní předpisy členského státu, na jehož území má bydliště, vykonává-li podstatnou část své činnosti v tomto státě nebo je-li zaměstnávána různými podniky nebo různými zaměstnavateli, jejichž sídla nebo místa podnikání jsou v různých členských státech; nebo

(b) právní předpisy členského státu, na jehož území se nachází sídlo nebo místo podnikání podniku nebo zaměstnavatele, který ji zaměstnává, nevykonává-li podstatnou část své činnosti v členském státě, na jehož území má své bydliště.

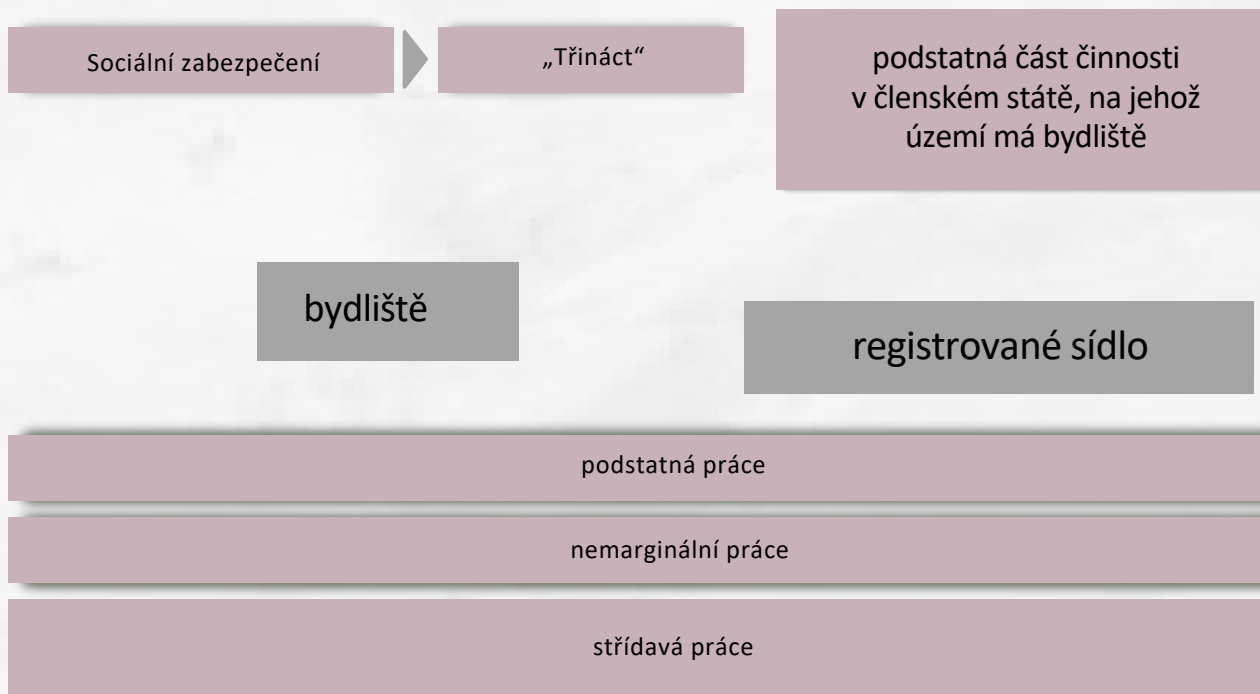
Sociální zabezpečení

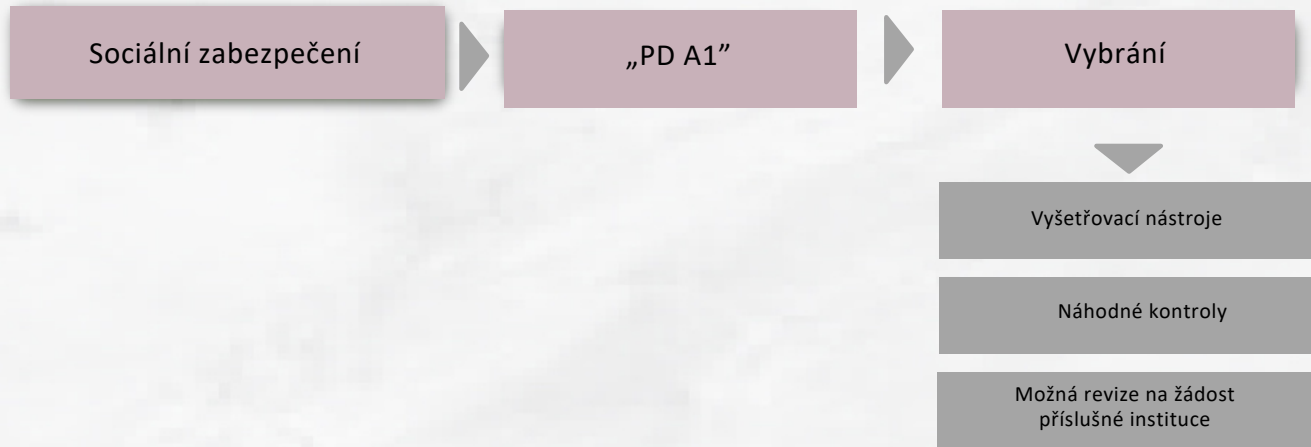
„Třináct“

Na osobu, která jako zaměstnanec obvykle pracuje ve dvou nebo více členských státech, se vztahují:

(a) právní předpisy členského státu, na jehož území má bydliště, vykonává-li podstatnou část své činnosti v tomto státě nebo je-li zaměstnávána různými podniky nebo různými zaměstnavateli, jejichž sídla nebo místa podnikání jsou v různých členských státech; nebo

(b) právní předpisy členského státu, na jehož území se nachází sídlo nebo místo podnikání podniku nebo zaměstnavatele, který ji zaměstnává, nevykonává-li podstatnou část své činnosti v členském státě, na jehož území má své bydliště.

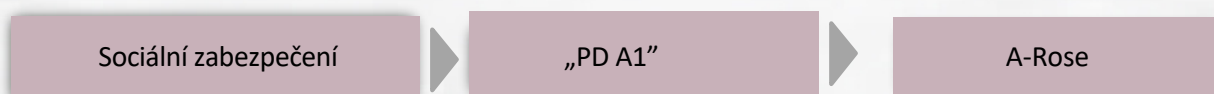




Část III

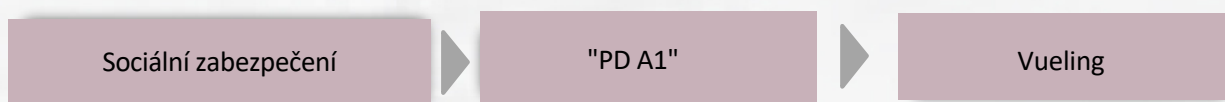
Sociální zabezpečení

Soudní dvůr Evropské unie (SDEU) o platné legislativě



Rozsudek SDEU ze dne 27. dubna 2017 ve věci C-620/15 A-Rosa Flussschiff GmbH

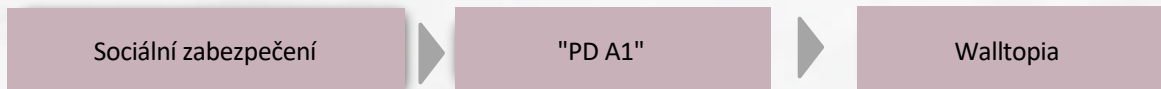
[odst. 61] potvrzení E 101 [současně – potvrzení PD A1] (...) je závazné jak pro instituce sociálního zabezpečení členského státu, v němž je práce vykonávána, tak pro soudy tohoto členského státu, a to i tehdy, když tyto soudy konstatují, že podmínky činnosti dotčeného pracovníka nespádají do věcné působnosti tohoto ustanovení nařízení č. 1408/71.



Rozsudek SDEU ze dne 2. dubna 2020 ve spojených věcech C-370/17 a C-37/18 Vueling

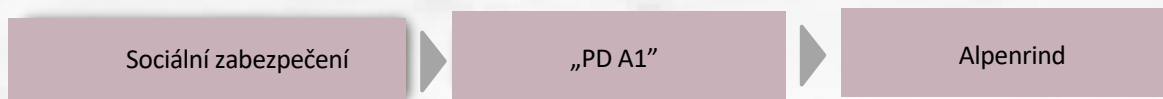
[odst. 86] (...) soud členského státu [v souvislosti s] potvrzeními E 101 [PD A1] (...) [mohou svědčit] o podvodném získání nebo využití ve vztahu k pracovníkům vykonávajícím činnost v tomto členském státě, mohou konstatovat, že došlo k podvodu, a v důsledku toho od těchto potvrzení odhlédnout teprve tehdy, až se ujistí, že:

- zaprvé byl urychleně zahájen postup [smíření] upravený v čl. 84a odst. 3 tohoto nařízení [Nařízení č. 1408/71, současně 883/2004] a příslušné instituci vydávajícího členského státu tedy bylo umožněno přezkoumat opodstatněnost vydání uvedených potvrzení ve světle konkrétních důkazů, které předložila příslušná instituce hostitelského členského státu a které nasvědčují tomu, že tato potvrzení byla získána nebo uplatněna podvodem, a
- zadruhé, příslušná instituce vydávajícího členského státu takový přezkum neprovedla a v přiměřené lhůtě nezaujala k těmto důkazům stanovisko tím, že by dotčená potvrzení případně zneplatnila nebo zrušila.



Rozsudek SDEU ze dne 25. října 2018 ve věci C-451/17 Walltopia

51 (...) Článek 14 odst. 1 nařízení č. 987/2009 ve spojení s čl. 12 odst. 1 nařízení č. 883/2004, musí být vykládán v tom smyslu, že zaměstnanec zaměstnaný za účelem vyslání do jiného členského státu musí být považován za osobu, na kterou se „bezprostředně před zahájením jejího zaměstnání ... již vztahují právní předpisy členského státu, ve kterém je usazen její zaměstnavatel“ ve smyslu čl. 14 odst. 1 nařízení č. 987/2009, i přesto, že tento zaměstnanec neměl podle právní úpravy tohoto členského státu bezprostředně před zahájením svého zaměstnání postavení pojištěnce, pokud v této době pokud v této době měl v uvedeném členském státě své bydliště, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.



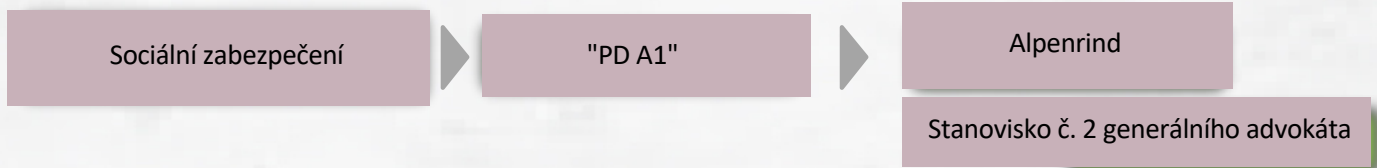
Stanovisko č. 1 generálního advokáta

Stanovisko generálního advokáta H. S. ØE ze dne 31. ledna 2018 ve věci C-527/16 Alpenrind

93 (...) svědčí podle mého názoru ve prospěch výkladu v tom smyslu, že **cílem podmínky nenahrazení** není vyloučit po sobě následující vysílání různými zaměstnavateli. Domnívám se totiž, že z doslovného znění „**vyslána za účelem nahrazení**“, použitého prakticky ve všech jazykových verzích čl. 12 odst. 1 nařízení č. 883/2004 kromě německé, vyplývá, že daný pracovník je vyslán zaměstnavatelem, aby nahradil jiného vyslaného pracovníka.

94 Pokud se nejedná o podvod, **není účelem vyslání provedeného zaměstnavatelem B nahradit pracovníka vyslaného zaměstnavatelem A. Jeho cílem je poskytování služby v hostitelském členském státě.** V této souvislosti doplňuji, že zaměstnavatel B nemusí ve skutečnosti o předchozím vyslání zaměstnavatelem A vědět.

95. Dále se domnívám, že **výraz „vyslána za účelem nahrazení“** potvrzuje tezi, že **splnění podmínky nenahrazení je třeba posuzovat výhradně z pohledu zaměstnavatele, který daného pracovníka vysílá (...).**

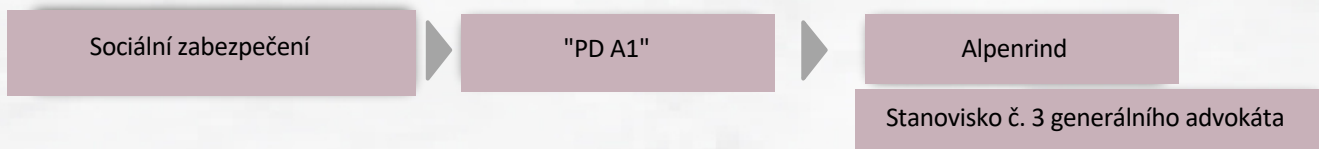


Stanovisko generálního advokáta H. S. ØE ze dne 31. ledna 2018

96 S ohledem na výše uvedené tudíž podle mého názoru nejde o „nahrazení“ ve smyslu čl. 12 odst. 1 nařízení č. 883/2004 pokud zaměstnavatel B vyše pracovníka za účelem výkonu činnosti, již předtím vykonával pracovník vyslaný zaměstnavatelem A.

Jinými slovy mám za to, že zaměstnavateli B nic nebrání v tom, aby provedl takové vyslání.

Z uvedeného rovněž vyplývá, že příjemci dané služby v hostitelském členském státě nic nebrání v tom, aby uzavíral samostatné, časově navazující smlouvy s různými společnostmi o provádění stejných pracovních činností vyslanými pracovníky, kteří nejsou podřízeni režimu sociálního zabezpečení hostitelského členského státu.



Stanovisko generálního advokáta H. S. ØE ze dne 31. ledna 2018

97 (...) výklad v opačném smyslu by znamenal, že **zaměstnavatel B bude v méně výhodném postavení než zaměstnavatel A,** a to z pouhého důvodu, že posledně uvedený zaměstnavatel využil možnosti upravené v čl. 12 odst. 1 nařízení č. 883/2004 jako první („**kdo dřív přijde, ten dřív mele**“).

Podle mého názoru **však neexistují žádné skutečnosti, z nichž bylo možné dovodit, že unijní normotvůrce skutečně zamýšlel takový důsledek.**

Mám tudíž za to, že **nastíněným výkladem by byla do citovaného ustanovení doplněna nová podmínka, která nevyplývá z jeho znění, což by podle mého názoru bylo v rozporu se zásadou právní jistoty zúčastněných stran.**

Sociální zabezpečení

"PD A1"

Alpenrind

Stanovisko č. 4 generálního advokáta

Stanovisko generálního advokáta H. S. ØE ze dne 31. ledna 2018

100 (...) **pokud by byla podmínka nenahrazení vykládána široce v tom smyslu, že se vztahuje i na navazující vyslání provedená různými zaměstnavateli, došlo by tím k porušení cílů sledovaných ustanovením čl. 12 odst. 1 nařízení č. 883/2004.**

Jak jsem již uvedl, **citované ustanovení má zejména usnadnit** volný pohyb pracovníků, a rovněž i **podpořit hospodářský průnik a zabránit administrativním komplikacím**, zejména pokud jde o pracovníky a podniky.

Sociální zabezpečení

"PD A1"

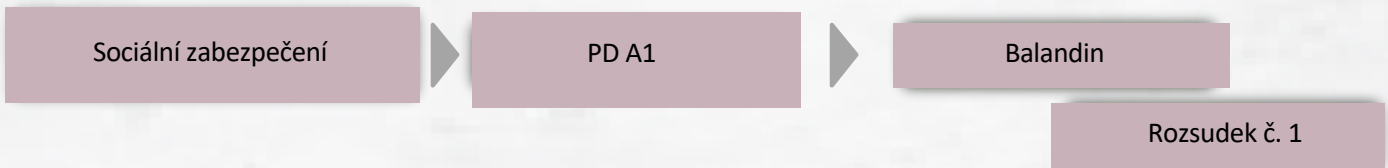
Alpenrind

Rozsudek

Rozsudek SDEU ze dne 6. září 2018 ve věci C-527/16 Alpenrind

99 (...) opakované využívání vyslaných pracovníků za účelem obsazení téhož pracovního místa, třebaže jsou zaměstnavatelé vysílaných pracovníků rozdílní, není v souladu se zněním ani s cíli uvedenými v čl. 12 odst. 1 nařízení č. 883/2004 a není ani v souladu s kontextem uvedeného ustanovení, takže vyslaná osoba **nemůže využít v něm stanovené zvláštní pravidlo, pokud nahrazuje jiného pracovníka.**

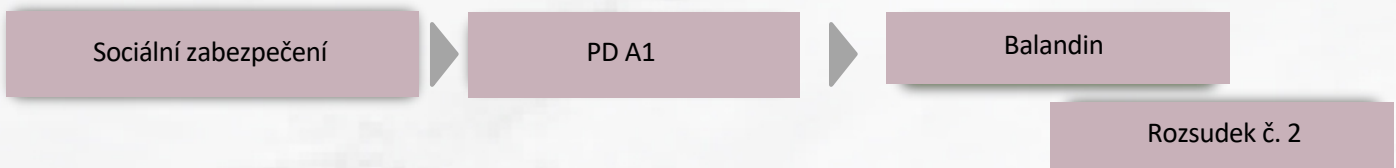
100 (...) čl. 12 odst. 1 nařízení č. 883/2004 musí být vykládán v tom smyslu, že **pokud je pracovník, který je zaměstnavatelem vyslán k práci v jiném členském státě, nahrazen pracovníkem vyslaným jiným zaměstnavatelem, musí být tento považován za „vyslaného za účelem nahrazení jiné osoby“ ve smyslu uvedeného ustanovení, takže na něj nelze uplatnit zvláštní pravidlo stanovené v uvedeném ustanovení, aby se na něj i nadále vztahovaly právní předpisy členského státu, v němž jeho zaměstnavatel obvykle vykonává činnost [vysílající členský stát].** Skutečnost, že zaměstnavatelé obou dotčených pracovníků mají sídlo ve stejném členském státě, nebo skutečnost, že případně mají osobní nebo organizační vazby, nejsou v tomto ohledu relevantní.



Rozsudek SDEU ze dne 24. ledna 2019 ve věci C-477/17 Balandin

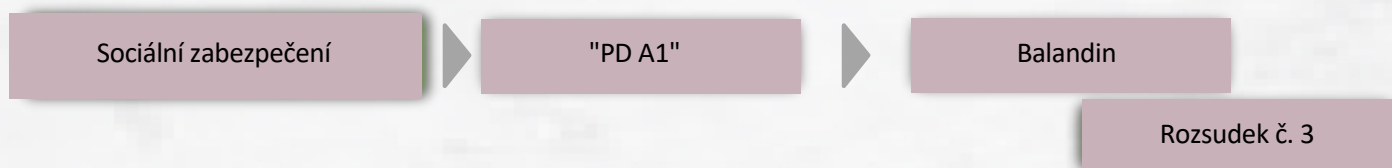
[odst. 38] (...) jak vyplývá z bodu 11 odůvodnění nařízení č. 1231/2010, pojem „oprávněný pobyt“ ve smyslu tohoto nařízení odráží rozhodnutí unijního zákonodárce podrobit rozšíření oblasti osobní působnosti nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí podmínce, že se zdržují na území dotčeného členského státu v souladu s právem. Tento pojem se tedy **liší od pojmu „bydliště“ ve smyslu čl. 1 písm. j) nařízení č. 883/2004.**

[odst. 40] (...) Ze strany 6 důvodové zprávy k návrhu nařízení Rady [1231/2020] také upřesňuje, že aby tito státní příslušníci mohli uplatňovat práva vyplývající z ustanovení nařízení č. 883/2004 v druhém členském státě, **ne musí nutně splňovat podmínku bydliště, ale mohou se pouze pohybovat na jeho území, pokud je jejich přítomnost na území tohoto druhého státu v souladu s právními předpisy týkajícími se vstupu a pobytu.**



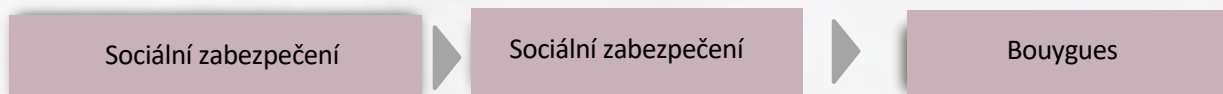
Rozsudek SDEU ze dne 24. ledna 2019 ve věci C-477/17 Balandin

[odst. 41] Ani doba přítomnosti těchto státních příslušníků na území některého členského státu, ani skutečnost, že zachovávají obvyklé středisko svých zájmů ve třetí zemi, **tudíž nejsou jako takové rozhodující pro účely určení, zda „mají oprávněný pobyt na území členského státu“ ve smyslu článku 1 nařízení č. 1231/2010.**



Rozsudek SDEU ze dne 24. ledna 2019 ve věci C-477/17 Balandin

[odst. 47] (...) článek 1 nařízení č. 1231/2010 musí být vykládán v tom smyslu, že takoví **státní příslušníci třetích zemí**, jako jsou státní příslušníci dotčení ve věci v původním řízení, **kteří dočasně pobývají a pracují v různých členských státech pro zaměstnavatele usazeného v jednom členském státě, se mohou za účelem určení právních předpisů sociálního zabezpečení, kterým podléhají, dovolávat koordinačních pravidel stanovených nařízením č. 883/2004 a č. 987/2009, pokud se oprávněně zdržují a pracují na území členských států.**



Rozsudek SDEU ze dne 14. května 2020 ve věci C-17/19 Bouygues travaux publics

[odst. 54] čl. 11 odst. 1 písm. a), čl. 12a bod 2 písm. a) a bod 4 písm. a) nařízení č. 574/72, jakož i **čl. 19 odst. 2 nařízení č. 987/2009** musí být vykládány v tom smyslu, že **potvrzení E 101** vydané příslušnou institucí členského státu na základě čl. 14 bodu 1 písm. a) nebo čl. 14 bodu 2 písm. b) nařízení č. 1408/71 pro zaměstnance vykonávající své činnosti na území jiného členského státu a **potvrzení A 1 vydané takovým zaměstnancům touto institucí na základě čl. 12 odst. 1 nebo čl. 13 odst. 1 nařízení č. 883/2004,**

jsou pro soudy tohoto posledně uvedeného státu **závazná výlučně v oblasti sociálního zabezpečení.**

Sociální zabezpečení

"PD A1"

AFMB

Rozsudek SDEU ze dne 16. července 2020 ve věci C-610/18 AFMB

[odst. 82] Článek 14 odst. 2 písm. a) nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 (...), i **čl. 13 odst. 1 písm. b) bod i) nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 (...)**, musí být vykládány v tom smyslu, že **zaměstnavatelem řidiče v mezinárodní silniční dopravě**, ve smyslu těchto ustanovení je **podnik, který tomuto řidiči ve skutečnosti udílí pokyny, který fakticky nese odpovídající mzdové břemeno a je skutečně oprávněn jej propustit,** a **nikoli podnik, se kterým uvedený řidič v silniční dopravě uzavřel pracovní smlouvu a který je v této smlouvě formálně označen za zaměstnavatele téhož řidiče.**

Sociální zabezpečení

"PD A1"

DRV Intertrans

Rozsudek SDEU ze dne 2. března 2023 ve spojených věcech C-410/21 a C-661/21 DRV Intertrans

[odst. 84(1)] **Článek 5 nařízení (ES) č. 987/2009 (...)**, musí být vykládán v tom smyslu, že **osvědčení A1** vydané příslušnou institucí členského státu **váže instituce a soudy členského státu, v němž je práce vykonávána**, a to i v případě, že v návaznosti na žádost o přezkum a o odebrání zaslanou příslušnou institucí tohoto členského státu vydávající instituci tato informovala o pozastavení závazných účinků tohoto osvědčení do doby, než o této žádosti s konečnou platností rozhodne.

Za takových okolností nicméně **soud členského státu, v němž je práce vykonávána**, může v rámci trestního řízení vedeného proti osobám podezřelým z toho, že osvědčení A 1 získaly nebo využívaly podvodně, **konstatovat, že došlo k podvodu, a v důsledku toho k těmto osvědčením v rámci tohoto řízení nepřihlížet**, za podmínkou, že,

- **již uběhla přiměřená doba, aniž vydávající instituce znovu přezkoumala opodstatněnost vydání osvědčení** a zaujala stanovisko ke konkrétním důkazům předloženým příslušnou institucí hostitelského členského státu, které nasvědčují tomu, že tato potvrzení byla získána nebo uplatňována podvodem, a případně uvedená osvědčení zrušila nebo odebrala,
- **byly dodrženy záruky spojené s právem na spravedlivý proces**, které musí být těmto osobám přiznány.

Sociální zabezpečení

"PD A1"

ZUS O/Toruń

Stanovisko generálního advokáta De la Tour ze dne 22. června 2023 ve věci C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

[odst. 61]

Navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky položené Nejvyšším soudem (Sąd Najwyższy, Polsko) odpověděl následovně:

Články 5, 6 a 16 na jedné straně, jakož i články 2 a 20 na druhé straně nařízení (ES) č. 987/2009 (...),

- musí být vykládány v tom smyslu, že **instituce**, která na základě ověření provedených z vlastního podnětu **zjistila**, že vydala osvědčení A1 nesprávně, **může toto osvědčení zrušit, aniž předtím zahájí dialog a dohodovací řízení s příslušnými institucemi dotčených členských států** za účelem určení použitelných právních předpisů.

Tato instituce je však povinna neprodleně informovat příslušné instituce dotčených členských států o svém rozhodnutí o zrušení.

Sociální zabezpečení

"PD A1"

ZUS O/Toruń

Rozsudek ze dne 16. listopadu 2023 ve věci C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

Instituce, která na základě ověření provedených z vlastního podnětu zjistila, že vydala osvědčení A1 nesprávně, může toto osvědčení zrušit, aniž předtím zahájí dialog a dohodovací řízení s příslušnými institucemi dotčených členských států za účelem určení použitelných právních předpisů. Tato instituce je však povinna neprodleně informovat příslušné instituce dotčených členských států o svém rozhodnutí o zrušení.



Část IV

Daň z příjmů

Daň z příjmů



Bilaterální dohoda o zamezení dvojího
zdanění

Příjmy z práce ve dvou členských státech se zdaňují pouze v
jednom členském státě

Pravidlo 183 dnů

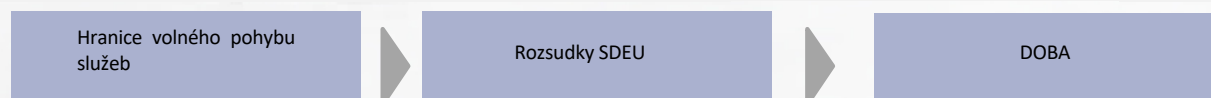
Část V

Hranice volného pohybu služeb

Volný pohyb služeb naproti svobodě usazování společností



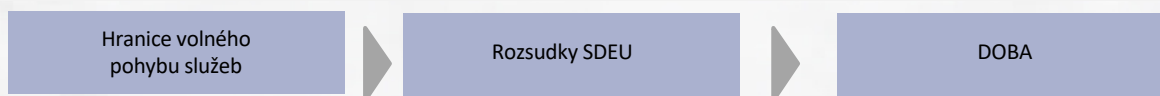
Podle judikatury Soudního dvora EU – rozhodujícím faktorem by měl být **záměr (vysílající) společnosti**



DOBA (poskytování služby)

*„Z ustálené judikatury rovněž vyplývá, že **Smlouva neobsahuje žádné ustanovení, které by abstraktně určovalo dobu trvání nebo četnost, po jejímž překročení již nelze poskytování určité služby nebo určitého druhu služby považovat za poskytování služeb ve smyslu Smlouvy.***

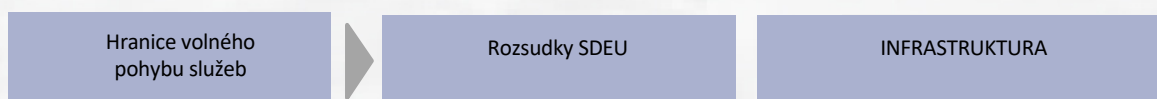
Pojem služba ve smyslu Smlouvy tedy může zahrnovat služby velmi odlišné povahy, včetně služeb, které jsou poskytovány po delší dobu, například několik let.“



DOBA (poskytování služeb)

Omezení související s časovým předpokladem je výkon činnosti „bez předvídatelného časového omezení“

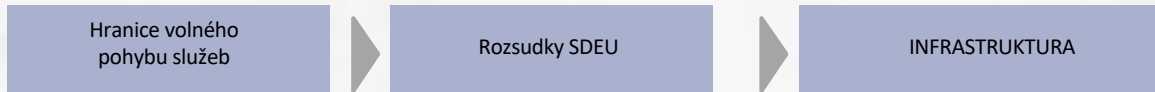
V tomto případě se na činnost společnosti **nevztahují ustanovení o volném pohybu služeb**



INFRASTRUKTURA (její nedostatek v hostitelském členském státě)

*„samotná skutečnost, že **obchodní subjekt usazený v jednom členském státě poskytuje stejné nebo podobné služby s větší či menší frekvencí nebo více či méně pravidelně v jiném členském státě, aniž by v tomto státě měl infrastrukturu, která mu umožňuje vykonávat své odborné činnosti stabilně a nepřetržitě (...)** nestačí k tomu, aby byl považován za usazený v uvedeném hostitelském členském státě“.*

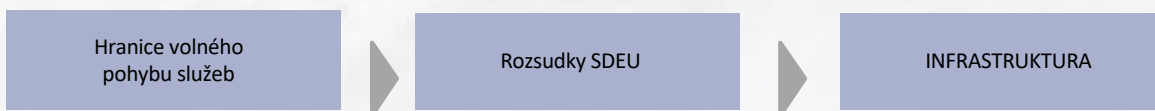
- **Nedostatek infrastruktury v hostitelském členském státě podle SDEU = možnost legálního poskytování služeb na tomto území**



INFRASTRUKTURA (její nedostatek v hostitelském členském státě)

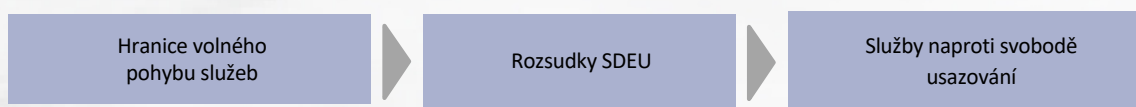
Vlastnit a používat infrastrukturu v hostitelské zemi (zejména pro získávání zákazníků) znamená **uplatňování jiné svobody EU (než svobody poskytovat služby) – svobody usazování společnosti**

*„realizace svobody usazování společnosti předpokládá **pobočku** (její existenci), **která je trvalá a stabilní(...)** a která je **centrem obchodní činnosti vykonávané ve státě usazení v pohledu neomezeného počtu zákazníků**“*



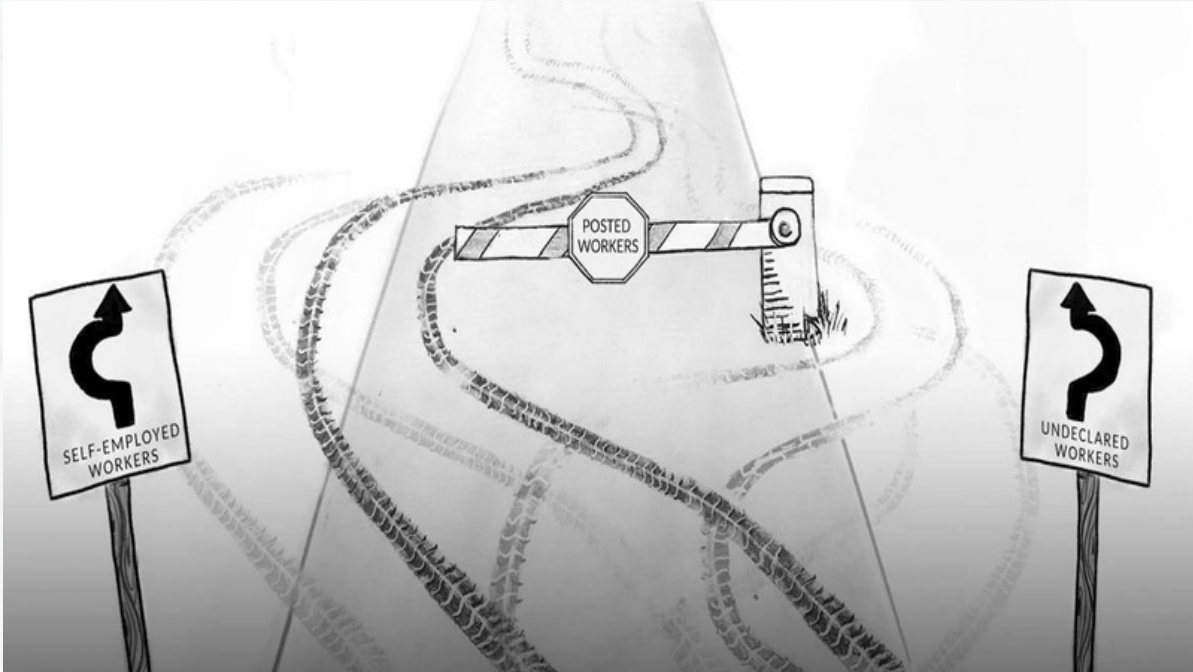
INFRASTRUKTURA (její nedostatek v hostitelském členském státě)

*„pojem usazení ve smyslu ustanovení Smlouvy o svobodě usazování předpokládá **skutečný výkon hospodářské činnosti prostřednictvím stálé provozovny v tomto státě na dobu neurčitou**“.*
SDEU v souvislosti se svobodou usazování uvedl, že „**cílí umožnit občanovi Evropské unie stabilně a nepřetržitě se podílet na hospodářském životě jiného členského státu, než je členský stát jeho původu, a vydělávat z toho skutečným výkonem hospodářské činnosti v hostitelském členském státě po neomezenou dobu prostřednictvím stálé infrastruktury**“.



ROZDÍL MEZI SVOBODOU PŘEVODU SLUŽEB A SVOBODOU PODNIKÁNÍ

*„svobodou poskytování služeb se rozumí zejména odstranění veškeré diskriminace poskytovatele služeb z důvodu jeho státní příslušnosti nebo skutečnosti, že je usazen v jiném členském státě, než ve kterém jsou služby poskytovány. Požadavek, že podnik musí zřídit stálou provozovnu nebo dceřinou společnost v členském státě, ve kterém poskytuje služby, je **přímo v rozporu s podstatou volného poskytování služeb**, protože brání poskytovatelům služeb usazeným v jiném členském státě poskytovat služby v tomto státě.“*





Část VI

Výzvy a řešení

Výzvy společné pro všechny oblasti:

- **Vytváření administrativních překážek** ze strany **hostitelských členských států** vůči zahraničním společnostem vysílajícím pracovníky
- **Nedodržení podmínek vyslání** ze strany vysílacích společností

Výzvy společné pro všechny oblasti:

- Vysílání státních příslušníků třetích zemí a jeho rámec
- Takzvaná „víza Vander Elst“
- Válka na Ukrajině

Výzvy společné pro všechny oblasti:

- Otázky týkající se poskytování informací („zlatá kulka legislativy EU“?*)

*Termín vymysleli F. De Wispelaere a L. De Smedt v „Přístup informacím o vyslání pracovníků: Jsme zaslepeni významem, kterému legislativa EU přikládá jediným oficiálním internetovým stránkám?“ Policy Brief 2023/5. Vídeň: Evropské centrum.

Výzvy ve stavebnictví

- Více než **3 miliony podniků** s ročním obratem přes **1 500 miliard EUR**
- Sektor stavebnictví EU přímo zaměstnává a mezi lety 2020 a 2021 měl **průměrnou míru růstu zaměstnanosti přibližně 3 %** [Strategická analýza Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (anglicky ELA) z roku 2023]

Výzvy ve stavebnictví

- „Letter-box“ společnosti* v oblasti stavebnictví
- Falešná samostatná výdělečná činnost
- Podvodně získané formuláře PD A1
- Přesčasy a nedoplatky jako nerespektování pracovních podmínek
- Digitalizace v rámci sektoru (nebo její nedostatek?)

Takzvané vízum Vander Elst?



Annalena Baerbock
Federální ministryně zahraničních věcí, Německo

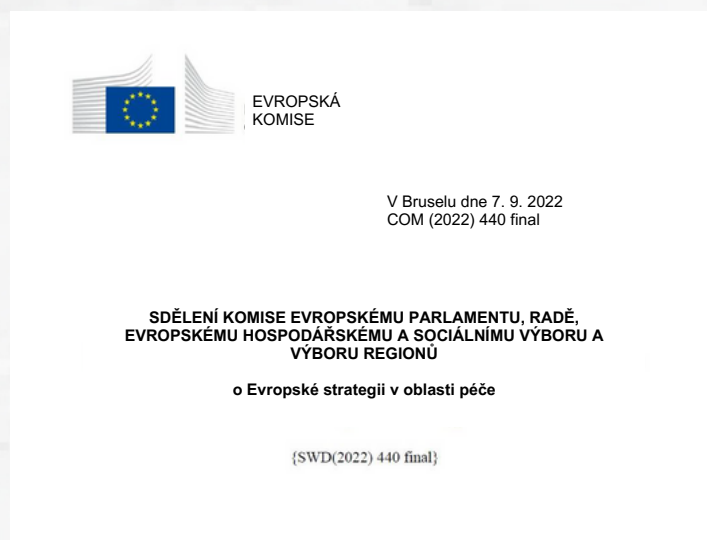
Válka na Ukrajině (z perspektivy Polska)

- 1,35 milionů ukrajinských státních občanů před 24. únorem 2022
- 1,55 milionů ukrajinských státních občanů, kteří přijeli po 24. únorem 2022

Výzvy v oblasti péče

- **Evropská strategie v oblasti péče**
- **Doporučení Rady**
o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči [anglicky LTC]

Evropská strategie v oblasti péče



Evropská strategie v oblasti péče

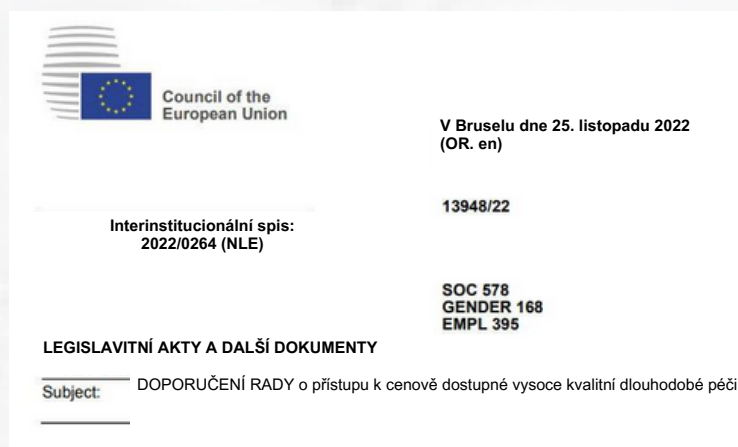
- Atypické smlouvy a neustálé rozšiřování práce prostřednictvím platform hrají v odvětví péče stále významnější roli. Přináší to sebou **omezený přístup pracovníků k sociální ochraně, pracovním právům a odpovídající bezpečnosti a ochraně zdraví při práci**
- **Komise vyzívá členské státy, aby prováděly Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 189 na pracovníky v domácnosti**
V tomto pohledu Komise vyzívá členské státy, aby „přijaly opatření k formalizaci a regulaci specifické situace pracovníků v cizí domácnosti a stálých pečovatелů v cizí domácnosti“.

Evropská strategie v oblasti péče

Cíle Evropské strategie v oblasti péče když jde o péči s bydlením pečovatele v cizí domácnosti:

- využít stávající fondy EU k tomu, aby občané měli rovný přístup k vysoce kvalitní dlouhodobé péči, zejména na úrovni komunity a domácí péče
- umožnit starším lidem zůstat ve svých domovech co nejdéle možné - zlepšit pracovní podmínky a přístup ke školení za účelem zvýšení odborné způsobilosti pečujících
- ve spolupráci s agenturami EU přezkoumat dodržování Normy EU o pracovních podmínkách, včetně domácí péče

Doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči



Doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči

(25) Toto doporučení vychází z právních předpisů Unie o pracovních podmínkách týkajících se transparentních a předvídatelných pracovních podmínek, jako třeba Směrnice Evropského parlamentu a Rady č 96/71/ES, Směrnice (EU) 2019/1152 Evropského parlamentu a Rady a Směrnice (EU) 2022/2041 Evropského parlamentu a Rady, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jako třeba Směrnice (EU) 2019/1158 Evropského parlamentu a Rady, a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci(...)

Doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči

3. Pro účely tohoto doporučení se použijí tyto definice:

(a) „dlouhodobou péčí“ se rozumí škála služeb a pomoci pro osoby, které jsou v důsledku duševní či fyzické křehkosti nebo zdravotního postižení po delší dobu závislé na pomoci při vykonávání každodenních úkonů běžného života nebo potřebují některou z forem trvalé ošetrovatelské péče. Svakodnevne životne aktivity za koje je potrebna podrška mohou být úkony osobní péče, které musí osoba vykonávat každý den (všední denní činnosti jako hygiena, oblékání, jedení, uléhání do postele a vstávání z ní či usedání do křesla a vstávání z něj, chůze, používání toalety a ovládání močení a stolice), nebo mohou souviset s nezávislým životem (instrumentální všední denní činnosti jako příprava jídla, správa peněžních prostředků, nákup potravin nebo osobních věcí, provádění lehkých nebo těžších domácích prací a používání telefonu);

Doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči

3. Pro účely tohoto doporučení se použijí tyto definice:

[...]

(c) „domácí péčí“ se rozumí formální dlouhodobá péče poskytovaná v soukromém bydlišti příjemce jedním nebo více profesionálními pracovníky dlouhodobé péče;

[...]

(f) „neformální péčí“ se rozumí dlouhodobá péče poskytovaná osobou v sociálním prostředí osoby, která péči potřebuje, například partnerem, potomkem, rodičem nebo jiným příbuzným, který není najat jako odborník dlouhodobé péče;

Řešení společná pro všechny oblasti:

- Realizovat svobodu poskytování služeb (co možná nejvíce) – k tomu by mohla pomoci jedna z nejnovějších iniciativ v tomto ohledu – návrh **Zpravy o budoucnosti jednotného trhu**, jejímž autorem je Enrico Letta

Řešení společná pro všechny oblasti:

- Zpráva požadovaná Evropskou radou ze dne 30. června 2023. Vyzvala k tomu, aby „*na svém zasedání v březnu 2024 byla předložena nezávislá zpráva na vysoké úrovni o budoucnosti jednotného trhu, a vyzývá nadcházející předsednictví Rady a Komise, aby v této práci po konzultaci s členskými státy pokročily*“.

Řešení společná pro všechny oblasti:

- Zpráva požadovaná Evropskou radou ze dne 30. června 2023. Vyzvala k tomu, aby „*na svém zasedání v březnu 2024 byla předložena nezávislá zpráva na vysoké úrovni o budoucnosti jednotného trhu, a vyzývá nadcházející předsednictví Rady a Komise, aby v této práci po konzultaci s členskými státy pokročily*“.

Řešení společná pro všechny oblasti:

- Rozvoj iniciativ v oblasti digitalizace, jak je stanoveno ve sdělení Komise ze dne 6. září 2023 o digitalizaci v koordinaci sociálního zabezpečení: usnadnění volného pohybu na jednotném trhu, COM(2023) 501 final

Řešení společná pro všechny oblasti:

- Komise mimo jiné vyzvala členské státy, aby:
- urychlily **vnitrostátní zavádění elektronické výměny informací o sociálním zabezpečení (anglicky EESSI)**, aby byla plně funkční do konce roku 2024 v celé Evropě;
- se plně zapojily do **pilotních činností v souvislosti s Evropským průkazem sociálního zabezpečení (ESSPASS)**

Řešení společná pro všechny oblasti:

- Komise mimo jiné vyzvala členské státy, aby (pokračování):
- **poskytovaly více postupů koordinace sociálního zabezpečení plně online.** Za tímto účelem mohou členské státy podle Komise **stavět na nařízení o jednotné digitální bráně**, které předpokládá, že některé důležité administrativní postupy budou občanům a podnikům plně online doručeny nejpozději do 12. prosince 2023.

Řešení společná pro všechny oblasti:

- Komise mimo jiné vyzvala členské státy, aby (pokračování):
- pracovaly na zavedení peněženek EU Digital Identity (EUDI), které umožní občanům Evropské unie nosit digitální verze osobních dokladů, jako je evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC)

Dočasná ochrana ukrajinských občanů v Evropské unii

Dočasný ochranný mechanismus byl poprvé aktivován 4. března 2022 – jen pár dní poté, co ruské ozbrojené síly zahájily rozsáhlou invazi na Ukrajinu

Dočasná ochrana ukrajinských občanů v Evropské unii

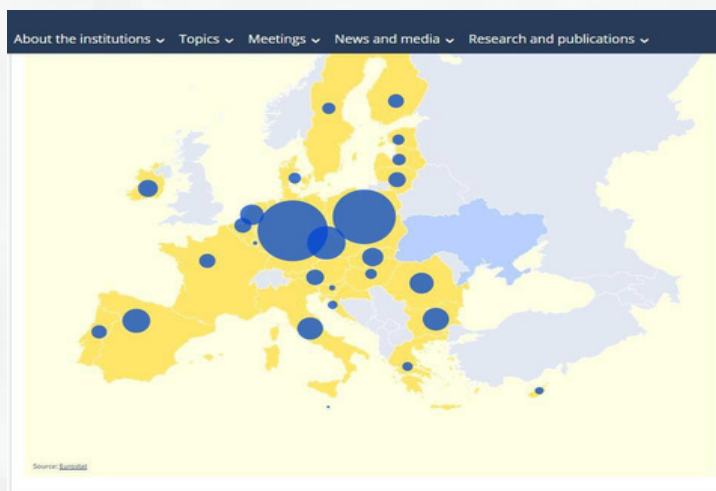
Rada souhlasila s prodloužením dočasné ochrany pro lidi prchající před ruskou agresorskou válkou proti Ukrajině do 4. března 2025.

Členské státy EU mají nyní následovat tento příklad.

Dočasná ochrana

- Hlavní země Evropské unie poskytující dočasnou ochranu uživatelům z Ukrajiny

[zdroj: Consilium.europa.eu Prohlášení pro média ze dne 28. září 2023]



Německo – 1 194 900
Polsko – 958 655
Česká republika – 357 960

Válka na Ukrajině – řešení

Legislativní reakce v Polsku:

Speciální zákon ze dne 12. března 2022 o pomoci ukrajinským občanům v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území tohoto státu (Speciální zákon o Ukrajině)



DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 marca 2022 r.

Poz. 583

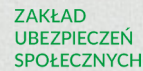
USTAWA

z dnia 12 marca 2022 r.

o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa¹⁾



**Cooperation as a key to overcoming challenges
in the field posting of workers from care, construction,
transport and agriculture sectors**



- Tato kopie je zdarma -



Co-funded by
the European Union

„Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a názory jsou však pouze názory autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory Evropské unie nebo Evropské komise. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.“

