

# SPRÁVNÍ KOMISE PRO KOORDINACI SYSTÉMŮ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

## ROZHODNUTÍ č. A2

ze dne 12. června 2009

**o výkladu článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát**

**(Text s významem pro EHP a pro dohodu mezi ES a Švýcarskem)**

SPRÁVNÍ KOMISE PRO KOORDINACI SYSTÉMŮ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ,

s ohledem na čl. 72 písm. a) nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, podle něhož se správní komise zabývá všemi správními otázkami nebo otázkami výkladu vyplývajícími z ustanovení nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. [...],

s ohledem na článek 12 nařízení (ES) č. 883/2004,

s ohledem na články 5, 6 a 14 až 21 nařízení (ES) č. [...],

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Ustanovení článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004, která stanoví výjimku z obecného pravidla určeného v čl. 11 odst. 3 písm. a) uvedeného nařízení, mají zejména usnadnit volné poskytování služeb ve prospěch zaměstnavatelů vysílajících pracovníky do jiných členských států, než ve kterém jsou usazeni, a také mají usnadnit volný pohyb pracovníků do jiných členských států. Tato ustanovení mají rovněž odstranit překážky, které by mohly ohrozit volný pohyb pracovníků, podpořit hospodářský průnik a zabránit administrativním komplikacím, zejména pokud jde o pracovníky a podniky.

(2) Účelem těchto ustanovení je tedy zabránit správním komplikacím, které by pro pracovníky, zaměstnavatele a instituce sociálního zabezpečení vyplynuly z použití obecného pravidla stanoveného v čl. 11 odst. 3 písm. a) uvedeného nařízení, pokud je zaměstnání v jiném členském státě, než je stát, v němž má podnik sídlo nebo provozovnu, nebo stát, v němž samostatně výdělečně činná osoba obvykle provozuje svou činnost, krátkodobého charakteru.

(3) Za tímto účelem je první rozhodující podmínkou pro použití čl. 12 odst. 1 uvedeného nařízení existence přímého vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, jehož zaměstnává.

(4) K ochraně pracovníka a právní jistotě, na niž má nárok jak on, tak instituce, u níž je pojištěn, je třeba plně zajistit, aby byl po dobu vyslání zachován přímý vztah.

(5) Druhou rozhodující podmínkou pro uplatnění čl. 12 odst. 1 uvedeného nařízení je existence vazeb mezi zaměstnavatelem a členským státem, v němž sídlí. Možnost vyslání by proto měla být omezena pouze na podniky, které obvykle provozují svou činnost na území

členského státu, jehož právní předpisy zůstávají platné pro vyslaného pracovníka. Proto se předpokládá, že se výše uvedená ustanovení vztahují pouze na podniky, které obvykle vykonávají podstatné činnosti na území členského státu, v němž jsou usazeny.

(6) Aniž by bylo dotčeno individuální posouzení jednotlivých případů, měla by být stanovena příslušná období pro zaměstnance a samostatně výdělečně činné osoby.

(7) Zachování přímého vztahu nelze zaručit, pokud je vyslaný pracovník poskytnut k dispozici třetímu podniku.

(8) Je nezbytné, aby bylo možné po celou dobu vyslání provádět veškeré kontroly, zejména pokud jde o platby odvodů a zachování přímých vztahů, což je nutné k předcházení nezákonného použití výše uvedených ustanovení, a zajistit vhodné informování správních subjektů, zaměstnavatelů a pracovníků.

(9) Pracovník a zaměstnavatel musí být náležitě informováni o podmínkách, za nichž se mohou na vyslaného pracovníka nadále vztahovat právní předpisy země, z níž byl vyslán.

(10) Příslušné instituce by měly posuzovat a monitorovat situaci podniků a pracovníků, aby bylo zaručeno, že nebude ohrožen volný pohyb služeb a pracovníků.

(11) Zásada loajální spolupráce stanovená v článku 10 Smlouvy ukládá příslušným institucím pro účely provedení článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004 několik povinností.

V souladu s podmínkami stanovenými v čl. 71 odst. 2 nařízení (ES) č. 883/2004,

#### ROZHODLA TAKTO:

1. Ustanovení čl. 12 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 se uplatní na pracovníka, který podléhá právním předpisům členského státu (vysílajícího státu) na základě provozování činnosti pro zaměstnavatele v rámci zaměstnání a který byl tímto zaměstnavatelem vyslán do jiného členského státu (státu zaměstnání), aby tam pro tohoto zaměstnavatele provedl práci.

Má se za to, že pracovník vykonává práci pro zaměstnavatele vysílajícího státu, bylo-li stanoveno, že tuto práci vykonává pro uvedeného zaměstnavatele a že trvá přímý vztah mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, který ho vyslal.

V zájmu stanovení, zda takový přímý vztah trvá, z čehož by vyplývalo, že pracovník nadále podléhá zaměstnavateli, který ho vyslal, je třeba přihlédnout k několika aspektům, včetně odpovědnosti za přijímání zaměstnanců, pracovní smlouvu, odměny (aniž jsou dotčeny případné dohody mezi zaměstnavatelem ve vysílajícím státě a podnikem ve státě zaměstnání ohledně vyplácení pracovníků), propouštění a včetně pravomoci stanovit povahu práce.

Jako vodítko pro použití čl. 14 odst. 1 nařízení (ES) č. [...] 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.

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 vysláni 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 ta by se měla přizpůsobovat jednotlivým případům a mělo by se přihlížet k povaze činností vykonávaných podnikem ve státě, kde je usazen.

2. Pro použití čl. 14 odst. 3 nařízení (ES) č. [...] se splnění požadavků v členském státě, kde je osoba usazena, posuzuje na základě takových kritérií, jako je využívání kancelářských prostor, platba daní, skutečnost, že osoba vlastní profesní průkaz a má číslo plátce DPH nebo je zaregistrována v obchodní komoře nebo profesních orgánech. Jako vodítko lze za splnění požadavku uvedeného slovy „již nějakou dobu před datem, kdy si přeje využít ustanovení výše uvedeného článku“ považovat skutečnost, že osoba provozuje činnost nejméně dva měsíce. Kratší období by vyžadovalo individuální posouzení, jež by přihlíželo ke všem ostatním relevantním faktorům.

3. a) Podle ustanovení odstavce 1 tohoto rozhodnutí se čl. 12 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 i nadále použije pro vysílání zaměstnanců, jestliže je pracovník, vyslaný podnikem ve vysílajícím státě do podniku ve státě zaměstnání, vyslán rovněž do jednoho nebo několika jiných podniků v tomtéž státě zaměstnání, pokud však pracovník stále vykonává svou práci pro podnik, který jej vyslal. Může tomu tak být zejména v případech, kdy podnik vyše pracovníka do členského státu, aby zde vykonával práci postupně nebo současně ve dvou nebo několika podnicích v tomtéž členském státě. Zásadním a rozhodujícím prvkem je skutečnost, že je práce nadále vykonávána jménem vysílajícího podniku.

Vyslání do různých členských států, které po sobě bezprostředně následuje, by mělo v každém případě vést k novému vyslání ve smyslu čl. 12 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004.

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 ve smyslu čl. 12 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004.

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.

4. Ustanovení čl. 12 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 se neuplatní nebo se přestanou uplatňovat zejména v těchto případech:

a) pokud podnik, do něhož byl pracovník vyslán, poskytne tohoto pracovníka k dispozici jinému podniku v členském státě, v němž má sídlo;

b) pokud je pracovník vyslaný do členského státu poskytnut k dispozici podniku se sídlem v jiném členském státě;

c) pokud je pracovník přijat do zaměstnání v jednom členském státě za účelem jeho vyslání podnikem se sídlem v druhém členském státě do podniku ve třetím členském státě.

5. a) Příslušná instituce členského státu, jehož právním předpisům dotčená osoba podléhá podle čl. 12 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 v případech stanovených tímto rozhodnutím, musí náležitě informovat dotčeného zaměstnavatele a zaměstnance o podmínkách, za nichž může vyslaný pracovník nadále podléhat těmto právním předpisům. Zaměstnavatel je tedy informován o možnosti kontrol v průběhu celého období vyslání, aby se zjistilo, zda toto období neskončilo. Takové kontroly se mohou týkat zejména vyplácení příspěvků a zachování přímých vztahů.

Příslušná instituce členského státu, v němž je dotčená osoba usazena a jehož právním předpisům nadále podléhá samostatně výdělečně činná osoba podle čl. 12 odst. 2 nařízení (ES) č. 883/2004, musí tuto osobu náležitě informovat o podmínkách, za nichž může i nadále těmto právním předpisům podléhat. Dotčená osoba je tedy informována o možnosti kontrol v průběhu celého období, kdy vykonává dočasnou činnost ve státě, v němž pracuje, aby se zjistilo, zda se podmínky platné pro danou činnost nezměnily. Takové kontroly se mohou týkat zejména vyplácení příspěvků a udržování infrastruktury potřebné k provozování činnosti ve státě, v němž je dotčená osoba usazena.

b) Dále vyslaný pracovník a jeho zaměstnavatel informují příslušnou instituci vysílajícího státu o jakékoli změně, k níž dojde v průběhu období vyslání, zejména:

- pokud se vyslání, o něž se žádalo, nakonec neuskutečnilo,

- je-li činnost přerušena v jiném případě, než jsou uvedeny v odst. 3 písm. b) tohoto rozhodnutí,

- byl-li vyslaný pracovník svým zaměstnavatelem přidělen do jiného podniku ve vysílajícím státě, zejména v případech fúze nebo přemístění podniku.

c) Příslušná instituce vysílajícího státu poskytne ve vhodných případech na vyžádání instituci státu zaměstnání informace uvedené v písmeni b).

d) Příslušné instituce vysílajícího státu a státu zaměstnání spolupracují při provádění výše uvedených kontrol a v případech pochybností o použití článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004.

6. Příslušné instituce posoudí a monitorují případy, na něž se uplatní článek 12 nařízení (ES) č. 883/2004, a poskytují zaměstnavatelům a pracovníkům dostatečné záruky, že nebude ohrožen volný pohyb služeb a pracovníků. Ve stejných nebo podobných situacích musí být zejména důsledně a stejně uplatňována kritéria použitá k posouzení, zda zaměstnavatel běžně provozuje své činnosti na území státu, zda existuje přímý vztah mezi podnikem a pracovníkem nebo zda samostatně výdělečně činná osoba udržuje infrastrukturu nezbytnou k výkonu činnosti ve státě.

7. Správní komise podporuje spolupráci mezi příslušnými orgány členských států za účelem provádění článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004 a usnadňuje navazující činnosti a výměnu

informací, zkušeností a osvědčených postupů při stanovování a klasifikaci kritérií pro posuzování situace podniků a pracovníků a v souvislosti se zavedenými kontrolními opatřeními. Za tímto účelem postupně vypracuje průvodce osvědčenými postupy při vysílání pracovníků a při výkonu vedlejší činnosti osobou samostatně výdělečně činnou mimo stát, v němž má sídlo, a to pro použití správními orgány, podniky a pracovníky.

8. Toto rozhodnutí se vyhlásí v *Úředním věstníku Evropské unie*. Použije se ode dne vstupu nařízení (ES) č. [...] v platnost.

*předsedkyně správní komise*  
Gabriela PIKOROVÁ