

## Dočasné vyslání zaměstnanců do Evropské unie z pohledu práva sociálního zabezpečení

### Temporary Secondment of Employees to the European Union in Terms of Social Security Law

Gabriela Halířová

**Abstract:** *The author reflects on the purpose of coordination between social security systems of the countries of the European Union and of relationship of coordination of social security with the free movement of persons as one of the fundamental cornerstones of the European Union. The coordination of social security enables the individuals to move within the European Union and their relatives to acquire the right to performance of welfare benefits in case of social event or to fulfilment of conditions for material welfare outside the country of their residence or the country of insurance. The paper deals with one of the basic principles of the coordination of social security – single insurance principle (application of single body of laws) and with the most significant deviation in the lex loci laboris – temporary secondment of the employees. Another deviation is laid down in the case of the performance of gainful employment in two or more states of the European Union. The determination of body of laws legal relation of social security of particular person will be regulated by is fundamental for the payment of premium, fulfilment of conditions for material welfare and granting benefits.*

**Key Words:** *Social Security Law; Temporary Secondment; Employees; Self-employed Persons; Applicability of Legal Regulations of Social Security of Single State of the European Union; lex loci laboris; Office of the Employer; Coordination of Social Security; Performance of Essential Activities of the Employer in the State of Temporary Secondment of the Employee; the European Union; the Czech Republic.*

**Abstrakt:** *V předloženém příspěvku se autorka zamýšlí nad smyslem koordinace jednotlivých systémů sociálního zabezpečení zemí Evropské unie a vztahu koordinace s volným pohybem osob jako jedním ze základních kamenů Evropské unie. Koordinace sociálního zabezpečení umožňuje osobám pohybujícím se v rámci Evropské unie a jejich rodinným příslušníkům získat nárok na dávkové plnění v případě vzniku sociální události či splnění*

*podmínek na hmotné zabezpečení mimo zemi svého bydliště či zemi pojištění. Příspěvek se zabývá jedním ze základních principů koordinace sociálního zabezpečení – principem jediného pojištění (aplikace jednoho právního řádu) a nejvýznamnější odchylkou od *lex loci laboris* – vysláním pracovníků. Další odchylka při určování příslušnosti právních předpisů je stanovena v případě výkonu výdělečné činnosti ve dvou či více členských státech Evropské unie. Určení právního řádu, kterým se právní vztah sociálního zabezpečení u konkrétní osoby bude řídit, je stěžejní pro odvod příspěvků (pojistného), splnění podmínek nároku na dávku a poskytování dávek.*

**Klíčová slova:** *Právo sociálního zabezpečení; vyslání; zaměstnanci; osoby samostatně výdělečně činné; příslušnost právních předpisů sociálního zabezpečení jednoho členského státu Evropské unie; lex loci laboris; sídlo zaměstnavatele; koordinace sociálního zabezpečení; výkon podstatných činností zaměstnavatele ve vysílajícím členském státě; Evropská unie; Česká republika.*

## Úvod

Evropské právo sociálního zabezpečení je postaveno na koordinačních pravidlech, které se uplatňují v jednotlivých evropských sociálních systémech v případě migrace státních příslušníků členských zemí Evropské unie, tedy v případě jejich svobodného pohybu v rámci Evropské unie. Jelikož systémy sociálního zabezpečení jsou v jednotlivých členských zemích značně různorodé, což je dáno rozdílným historickým vývojem zemí, přírodními a ekonomickými podmínkami, tradicemi, na kterých je systém sociálního zabezpečení vystavěn, popřípadě vztahy států s ostatními zeměmi, nebylo možné jejich transformování za účelem unifikace právních řádů. Jediným možným řešením bylo přijmout taková pravidla, jež by migrujícím osobám umožňovala svobodně se pohybovat v ostatních zemích Evropské unie bez toho, aby to mělo negativní vliv na jejich sociální jistoty v případě vzniku sociální události. Cílem koordinace je tak zajištění sociálních nároků migrujících pracovníků.




Princip koordinace právních úprav jednotlivých členských států znamená, že národní systémy sociálního zabezpečení existují samostatně i nadále a komunitární právo se zaměřuje na vytváření „můstek“, které umožňují aplikaci jednotlivých národních systémů na migrující jedince bez ztráty jejich získaných nároků. Koordinace nezasahuje do národních

systémů, neovlivňuje druhy dávek ani podmínky vzniku nároku na dávky.<sup>1</sup>

Základ pro koordinaci sociálního zabezpečení najdeme již ve Smlouvě o založení Evropského společenství ve znění Niceské smlouvy pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvu o založení Evropského společenství a některé související akty, respektive ve Smlouvě o fungování Evropské unie pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství.

Svoboda pohybu osob, a tedy i pracovníků a jejich rodinných příslušníků, je jedním ze základních pilířů, na kterých je založena Evropská unie, a je garantována v článku 14 odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství (článek 26 Smlouvy o fungování Evropské unie): „*Vnitřní trh zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu.*“ Aby mohla být realizována svoboda pohybu všech osob, musí být pro to vytvořeny odpovídající podmínky. Státním příslušníkům členských zemí, kteří hledají práci v jiné členské zemi či vykonávají výdělečnou činnost v jiné členské zemi než je země bydliště, a jejich rodinným příslušníkům je třeba poskytnout sociální záruky spočívající v tom, že neztratí nárok na sociální plnění ze sociálního zabezpečení v důsledku odlišných podmínek vyžadovaných různými sociálními systémy.

Volný pohyb osob, konkrétně pracovníků, je následně rozpracován v článku 39 Smlouvy o založení Evropského společenství (článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie): „*Volný pohyb osob zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*“ Konkrétně se jedná o právo:

-  ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;
-  pohybovat se za tímto účelem volně na území členských států;
-  pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání;

---

<sup>1</sup> Blíže viz GREGOROVÁ, Z. a I. PÍCHOVÁ. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 98. ISBN 80-210-2729-0; a HALÍŘOVÁ, G. The Principle of Sole Insurance and the Social Security Coordination. In: M. KRIŽAN, et al. eds. *Trends in the Development of Private Law in the Context of European Unification/Liberalization of Labour Relations Regulation in the Process of Globalization*. 1<sup>st</sup> ed. Bratislava: Comenius University in Bratislava, Faculty of Law, 2011, s. 393-399. ISBN 978-80-7160-311-5.

- ✚ zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za stanovených podmínek.

Rada přijímá opatření potřebná k zavedení volného pohybu pracovníků ve dvou oblastech úpravy, a to z hlediska jejich pracovní právní ochrany (článek 40 Smlouvy o založení Evropského společenství) a z hlediska jejich sociálního zabezpečení (článek 42 Smlouvy o založení Evropského společenství, článek 48 Smlouvy o fungování Evropské unie). Článek 48 Smlouvy o fungování Evropské unie zní: „*Evropský parlament a Rada přijmou řádným legislativním postupem v oblasti sociálního zabezpečení taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků; za tímto účelem vytvoří systém, který migrujícím zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným, jakož i osobám na nich závislým, zajistí:*

- a) *započtení všech dob získaných podle různých vnitrostátních právních předpisů pro účely vzniku a zachování nároků na dávky, jakož i pro výše jejich výše,*
- b) *vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států [...]“.*

V systému sociálního zabezpečení Rada za tímto účelem přijímá bezprostředně použitelná nařízení. Na právní vztahy sociálního zabezpečení s cizím prvkem (osoba pobývá nejčastěji z důvodu výkonu zaměstnání či samostatně výdělečné činnosti na území jiného členského státu než je stát bydliště) jsou aplikovatelná Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004/ES o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „Nařízení 883/2004“) a Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 987/2009/ES, kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízení č. 883/2004/ES (dále jen „Nařízení 987/2009“).<sup>2</sup> Nařízení se vztahují i na Norsko, Island a Lichtenštejnsko, které podepsaly Dohodu o Evropském hospodářském prostoru, a na Švýcarsko.

---

<sup>2</sup> S účinností od 1. 5. 2010 nahradila Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství. Ú.v. ES L 149, 1971-07-05, s. 2-50; a Nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství. Ú.v. ES L 74, 1972-03-27, s. 1-83.

## Základní principy koordinace se zaměřením na princip jediného pojištění

Koordinaci systémů sociálního zabezpečení ovládá pět základních principů, které jsou vzájemně provázané a zajišťují její aplikaci. Jedná se o základní pravidla pro účinné provádění koordinace sociálního zabezpečení.

*Princip rovného zacházení* je základním atributem celé evropské integrace a stěžejním předpokladem pro volný pohyb osob. Je současně základem pro všechny další principy koordinace, neboť se v nich prolíná. Jedná se tedy o jakýsi „zastřešující princip“ i v oblasti sociálního zabezpečení.<sup>3</sup> V Nařízení 883/2004 je princip rovného zacházení definován v článku 4: „*Nestanoví-li toto nařízení jinak, požívají osoby, na které se toto nařízení vztahuje, stejné dávky a mají podle právních předpisů kteréhokoliv členského státu stejné povinnosti jako jeho státní příslušníci.*“ Obecným cílem uvedené zásady je, aby neexistovaly rozdíly v nárocích a povinnostech osob z důvodu jejich odlišného občanství, tj. že s občany jiného členského státu je třeba nakládat stejně jako s občany vlastními. Rovné zacházení se všemi občany členských zemí bez ohledu na jejich státní příslušnost je garantováno již v článku 12 Smlouvy o založení Evropského společenství (článek 18 Smlouvy o fungování Evropské unie), který zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě státní příslušnosti.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Blíže viz KOLDINSKÁ, K., G. PIKOROVÁ, L. ŠVEC a I. TOMES. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 49. ISBN 978-80-7179-622-0.

<sup>4</sup> Princip rovnosti je velmi extenzivně interpretován Soudním dvorem Evropské unie v souvislosti s aplikací „starého“ Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství. Ú.v. ES L 149, 1971-07-05, s. 2-50 (dříve Evropský soudní dvůr). Například paní Frilli, italská státní občanka, pracovala v Belgii, měla tam bydliště a byl jí přiznán belgický starobní důchod. Následně si podala žádost o poskytnutí zaručeného příjmu pro starší osoby, který dle belgických právních předpisů náležel státním příslušníkům Belgie. Uvedena žádost byla zamítnuta s odůvodněním, že paní Frilli má jinou státní příslušnost. Soudní dvůr Evropské unie judikoval, že právo na zaručený příjem ve stáří poskytovaný obecnými právními předpisy členského státu, které zaručují starším osobám s bydlištěm v tomto státě právo na minimální důchod, musí být, pokud jde o zaměstnance a jim narovené postavené pracovníky, kteří mají v tomtéž státě nárok na důchod, považován za „dávku ve stáří“ ve smyslu Nařízení. Blíže viz *Case of Rita Frilli v. the Belgian State* [1972-06-22]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1972, C-1/72. Diamante Palermo, rozená Toia, italské státní příslušnosti s bydlištěm ve Francii, manželka zaměstnance a matka sedmi dětí, požádala Caisse régionale v Lille (Francie) o podporu pro matky početných rodin. Její žádost byla zamítnuta s odůvodněním, že pět jejích dětí má od narození italskou státní příslušnost. Neposkytnutí dávky tedy bylo vázáno na občanství dětí matky. Soudní dvůr Evropské unie rozhodl, že udělení dávky ve stáří nepřispěvkového charakteru matkám početných rodin nemůže být podřízeno ani státní pří-

*Princip stejného posuzování skutečností (asimilace skutečností)*, který je v článku 5 Nařízení 883/2004 nazván jako „Rovné nakládání s dávkami, příjmy, skutečnostmi nebo událostmi“, vychází z principu rovného zacházení. Stanovuje, že právní účinky sociálních událostí a určitých právních skutečností, které jsou dány vnitrostátním právem příslušného členského státu, jestliže nastaly či se udály v tomto členském státě, je kompetentní členský stát povinen vzít v úvahu, jakoby k nim došlo na jeho vlastním území. Koncept rovnosti je tedy vztažen nejen k migrujícím osobám jako takovým, ale i ke skutečnostem rozhodným pro přiznání dávků.<sup>5</sup>

*Princip sčítání dob pojištění* nebo také *princip zachovávání práv během jejich nabývání* je upraven v článku 6 Nařízení 883/2004 a vychází z článku 42 Smlouvy o založení Evropského společenství (viz výše). Smyslem tohoto koordinačního principu je, že příslušné instituce členského státu, jehož právní předpisy podmiňují vznik nebo trvání nároku na dávky získáním určité potřebné doby pojištění, zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo bydlení, přihlíží v nezbytném rozsahu k uvedeným dobám získaným podle právních předpisů kteréhokoli jiného členského státu, jako by byly získány podle právních předpisů, které uplatňuje.<sup>6</sup>

Cílem principu *zachování nabytých práv* neboli *exportu dávek do ciziny* je snaha zamezit poskytování peněžitých dávek pouze v návaznosti na trvalý pobyt příjemce nebo jeho rodinných příslušníků, odstěhují-li se

---

slušnosti matky, která podporu pobírá, ani státní příslušnosti dětí, pokud se jedná o státní příslušnost členského státu. Blíže viz *Case of Caisse régionale d'assurance maladie de Lille (CRAM) v. Diamante Palermo, née Toia* [1979-07-12]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1979, C-237/78.

<sup>5</sup> Soudní dvůr Evropské unie se prosazování principu stejného posuzování skutečností ve svých rozhodnutích intenzivně věnuje (například *Case of Ioannis Vougioukas v. Idrima Koinikon Asphalisseon (IKA)* [1995-11-22]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1995, C-443/93; *Case of Elissavet Paraschi v. Landesversicherungsanstalt Württemberg* [1991-10-04]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1991, C-349/87; dále také *Case of Johann Franz Duchon v. Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten* [2002-04-18]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2002, C-290/00).

<sup>6</sup> Účelem principu je, aby pracovník, který vykonává výdělečnou činnost ve více členských státech, neztratil nárok na dávku tím, že nesplní základní dobu pojištění potřebnou pro nárok na dávku v některých z těchto států. Je evidentní, že princip sčítání dob pojištění vychází z principu rovného zacházení, jelikož je při jeho uplatňování zachována rovnost mezi pracovníky, kteří migrují, a pracovníky, kteří celý pracovní život stráví v domovském státě. V opačném případě by byli migrující pracovníci podstatně znevýhodněni v podobě ztráty nebo výrazného zkrácení svých nároků.

později do jiného členského státu a tam pobývají. Pokud příjemce příznané dávky nebo jeho rodinní příslušníci bydlí v jiném členském státě než ve státě, ve kterém se nachází instituce odpovědná za poskytování těchto dávek, dávky nelze snížit, změnit, pozastavit, odejmout nebo konfiskovat (článek 7 Nařízení 883/2004). Aplikací uvedené zásady je zajištěn export dávek do země pobytu příjemce. Je tak opět uplatněno rovné zacházení s pracovníky, kteří se svobodně pohybují v rámci Evropské unie, a těmi, kteří nemigrují; dávka se jim vyplátí v každém případě.<sup>7</sup>

*Princip jediného pojištění* znamená aplikaci pouze jednoho právního řádu na konkrétní situaci a konkrétního pracovníka. Pro koordinaci sociálního zabezpečení je zásadní určit právní řád, který bude pro konkrétní právní vztah a situaci použit. Pravidla pro určení příslušných právních předpisů jsou tak z hlediska svého charakteru kolizními normami, které pomocí určitého hraničního určovatele vybírají právní řád, podle jehož pravidel se budou poměry v oblasti sociálního zabezpečení řídit (Hlava II Nařízení 883/2004 a Hlava II Nařízení 987/2009). Zmíněnou zásadou dochází k překonání principu teritoriality, který znamená, že osoba je prioritně vázána na stát svého bydliště, jehož právním řádem se řídí i účast na pojištění.

Základní pravidlo stanovené v článku 11 odst. 1 Nařízení 883/2004 zní, že osoby, na které se vztahuje toto nařízení, podléhají právním předpisům pouze jediného členského státu bez ohledu na jejich bydliště. Jedná se o jediný možný způsob jak zabránit konfliktům právních řádů v pozitivním smyslu (kdy přichází v úvahu aplikace více právních řádů) a negativním smyslu (kdy není možné aplikovat právní řád žádné členské země). Sociální zabezpečení každého migrujícího pracovníka se tedy řídí právními předpisy pouze jednoho členského státu. To znamená existenci jednoho pojištění, respektive jednoho systému sociálního zabezpečení jednoho členského státu, kterému jsou odváděny zákonné odvody (pojistné) a který poskytuje dávky v případě vzniku nároku.

---

<sup>7</sup> Konkrétní uplatnění principu exportu dávek se týká například osob, které se na důchod přestěhovali do jiné členské země, osob, které se v době nemoci (mateřství) vrátili ze státu zaměstnání do státu bydliště, příjemců dávek, kteří se přestěhovali do jiného státu za práci, nebo rovněž uplatnění nároku na dávku u instituce příslušné k výplatě takové dávky, i když osoba nemá na území členského státu, kde má tato instituce sídlo, bydliště.

### *Lex loci laboris*

Základním kritériem pro určení příslušných právních předpisů u většiny pracovníků (zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné) je princip místa výkonu práce – *lex loci laboris*. To znamená, že se sociální zabezpečení dané osoby řídí právními předpisy platnými v místě, kde osoba svou výdělečnou činnost skutečně vykonává, bez ohledu na místo bydliště (článek 11 odst. 3 písm. a) Nařízení 883/2004).

Pojištění dle místa výkonu výdělečné činnosti pracovníka má pomoci bezproblémovému pohybu pracovní síly a zabránit narušování volné soutěže zaměstnavatelů na trhu práce způsobenému rozdílnými náklady práce ve státě výkonu práce a ve státě bydliště pracovníka. Působí tedy proti sociálnímu dumpingu – najímání pracovní síly pouze z jiných členských států z důvodu tamějších nižších nákladů na práci (sociální odvody, daně, zaměstnanecké benefity a podobně), popřípadě proti tzv. dávkové turistice, neboť pro získání nároku na dávku je nutný výkon práce ve státě, kde se nárok uplatňuje. Dochází ke spravedlivému rozdělení nákladů, neboť sociální dávky poskytuje stát, kterému jsou odváděny příspěvky.

Jelikož však základní pravidlo *lex loci laboris* nelze aplikovat naprosto pro všechny případy, existují z něj tři odchylky, a to I. pro vyslání pracovníka, II. pro výkon výdělečné činnosti pracovníka ve dvou či více členských státech (souběh činností) a III. pro výjimku ze všech předchozích pravidel dohodou dotčených členských zemí. Dále se budeme podrobněji zabývat institutem vyslání.

### *Vyslání pracovníka*

Institut vyslání je nejvýznamnější výjimkou ze zásady *lex loci laboris* a je upraven v článku 12 Nařízení 883/2004. K ustanovení článku 12 uvádí podrobnější výklad Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „Správní komise“).<sup>8</sup> Má zejména usnadnit volné poskytování služeb ve prospěch zaměstnavatelů vysílajících pracovníky do jiných členských států, než ve kterém jsou usazeni, a také má usnadnit volný pohyb pracovníků do jiných členských států. Má rovněž odstranit překážky, které by mohly ohrozit volný pohyb pracovníků, podpořit hospodářský průnik a zabránit administrativním a právním komplikacím,

<sup>8</sup> Blíže viz *Rozhodnutí č. A2 ze dne 12. června 2009 o výkladu článku 12 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát*. Ú.v. EU C 106, 2010-04-24, s. 5-8.



které by pro pracovníky, zaměstnavatele a instituce sociálního zabezpečení vyplynuly při použití *lex loci laboris*, pokud je výdělečná činnost v jiném členském státě pouze krátkodobého charakteru.

### **a) Vyslání zaměstnance**

U *zaměstnance* se jedná o vyslání,<sup>9</sup> jestliže provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a je tímto zaměstnavatelem vyslán do jiného členského státu, aby zde konal práci jménem tohoto zaměstnavatele. V daném případě zaměstnanec nadále podléhá právním předpisům státu, kde zaměstnavatel běžně vykonává svou činnost. Doba trvání takové práce nepřesahuje 24 měsíců a zaměstnanec nenahrazuje jinou osobu, jejíž doba vyslání již uplynula. Zákaz nahrazení zaměstnance, kterému skončila maximální doba vyslání, se vztahuje i na vyslaného zaměstnance z jiného členského státu, pokud se jedná o stejnou pracovní pozici. Pokud by se doba vyslání prodloužila nad 24 měsíců, měl by vyslaný zaměstnanec přejít pod obvyklý režim, tedy *lex loci laboris*.<sup>10</sup>

Důvodem vyslání zaměstnance k výkonu práce do jiné členské země bývá nejčastěji poskytování služeb (k provedení služby, zájem poskytovat služby v zahraničí), výpomoc u mateřské či jinak spřízněné zahraniční společnosti, zhotovení díla, školení pro určitou pracovní činnost za účelem například prohloubení kvalifikace, eventuálně pracovní cesta.<sup>11</sup> U všech forem vyslání je třeba splnit následující podmínky.

<sup>9</sup> Blíže viz ustanovení článku 12 odst. 1. *Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení*. Ú.v. EU L 166, 2004-04-30, s. 1-123.

<sup>10</sup> V předchozí právní úpravě (Nařízení 1408/71) nesměla předpokládaná doba vyslání přesáhnout 12 měsíců, přičemž bylo možné prodloužení (se souhlasem příslušných institucí obou členských států) o nejvýše 12 dalších měsíců v případě, že se doba vykonávané práce oproti původně očekávané době z důvodu nepředvídatelných okolností prodloužila (například nedokončení zakázky z důvodu nedodání materiálu jinou firmou nebo z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek). Blíže viz *Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství*. Ú.v. ES L 149, 1971-07-05, s. 2-50.

<sup>11</sup> U pracovní cesty je podle našeho názoru podstatné rozlišit, zda se jedná o krátkodobou cestu (v řádu dnů) nebo dlouhodobou pracovní cestu trvající několik týdnů či měsíců, a rovněž charakter vykonávané činnosti. U krátkodobých pracovních cest, nejčastěji z důvodu účasti na odborných konferencích, sympóziích, obchodních jednáních a podobně není nutné žádat u příslušné instituce státu bydliště (u nás Česká správa sociálního zabezpečení) o vydání potvrzení A1, naopak, u dlouhodobých pracovních cest je již nutné striktně dodržovat podmínky vyslání popsané výše včetně administrativních záležitostí, rovněž tak u krátkodobých, i jednodenních cest spočívajících v poskytnutí služeb či vy-

### *Přímý vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*

První rozhodující podmínkou pro použití článku 12 odst. 1 Nařízení 883/2004 je existence přímého vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož zaměstnává. V rozhodnutí Správní komise je stanoveno, že přímý vztah trvá, jestliže zaměstnanec nadále podléhá zaměstnavateli, který ho vyslal, přičemž je třeba přihlídnout k pomocným aspektům, jako 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, včetně pravomoci stanovit povahu práce.<sup>12</sup> O přímý vztah se již nebude jednat, jestliže například zaměstnavatel, u kterého vykonává práci vyslaný zaměstnanec, poskytne dotyčného zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli v témže nebo dalším členském státě (viz ještě blíže níže).

### *Obvyklý výkon činnosti zaměstnavatele*

Druhou podmínkou 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 zaměstnance.

Co se rozumí obvyklým výkonem činností zaměstnavatele, stanoví článek 14 odst. 2 Nařízení 987/2009. Jedná se o obvyklý výkon podstatné činnosti zaměstnavatele jiné než čistě vnitřní řídicí činnosti na území členského státu, v němž je usazený. Základními kritérii jsou například sídlo zaměstnavatele, počet jeho administrativních pracovníků v místě usazení, místo najímání zaměstnanců a uzavírání smluv se zákazníky, právní předpisy, podle kterých jsou uzavírány pracovní smlouvy a smlouvy se zákazníky, místo obratu. Jednotlivá posuzovací kritéria by

---

tvoreni zakazky (montáž stroje, úklidové práce a podobně). Srovnej CIMLEROVÁ, K. a Š. CHOTĚBORSKÁ. Výkon výdělečné činnosti zaměstnanců v zemích EU, EHS a Švýcarska (2.). *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2016, roč. 19, č. 4, s. 14-19. ISSN 1211-9482.

<sup>12</sup> Pracovní poměr mezi vyslaným zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem musí trvat po celou dobu vyslání se všemi právy a povinnostmi z tohoto vztahu vyplývajícími; vyslaný zaměstnanec vykonává po celou dobu vyslání činnost pro vysílajícího zaměstnavatele; zaměstnanec je po celou dobu vyslání odměňován pouze vysílajícím zaměstnavatelem (to je splněno i v případě, kdy zaměstnanec odměňuje přijímající zaměstnavatel a vysílající zaměstnavatel mzdu refunduje); pravomoc ukončit s vyslaným zaměstnancem pracovní poměr má pouze zaměstnavatel, který ho vyslal; odpovědnost za práci vyslaného zaměstnance nese vysílající zaměstnavatel; nesmí být současně uzavřen pracovní poměr s přijímajícím podnikem, ke kterému je zaměstnanec vyslán.

se měla přizpůsobovat jednotlivým případům a mělo by se přihlížet k pozvaze činností vykonávaných podnikem ve státě, ve kterém je usazen.

V zájmu stanovení, zda zaměstnavatel obvykle vykonává podstatné činnosti na území členského státu, se vyjádřila konkrétněji i Správní komise. V případě potřeby a pochybností příslušná instituce dotčeného členského státu, v němž je zaměstnavatel usazen, musí 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.<sup>13</sup>

### *Příslušnost k právním předpisům před vysláním*

Oproti předchozí právní úpravě, kdy byla stanovena striktnější podmínka, a to podmínka alespoň měsíčního trvání pracovního poměru s vysílajícím zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance do zahraničí, zaznamenáváme zásadní změnu, neboť pod institut vyslání můžeme zahrnout i osobu, která byla zaměstnána s cílem okamžitého vyslání do jiného členského státu, pokud se na tuto dotýcnou osobu bezprostředně před zahájením jejího zaměstnání již vztahují právní předpisy členského státu,

---

<sup>13</sup> Rovněž i v uvedené oblasti existuje celá řada rozsudků Soudního dvora Evropské unie; jako příklad uvádíme Rozsudek Soudního dvora Evropské unie C-2/05 Kiere, kdy žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 14 odst. 1 písm. a) Nařízení č. 1408/71 i článku 11 odst. 1 písm. a) Nařízení č. 574/72. Zmíněná žádost byla podána v rámci sporu mezi Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (Národní úřad sociálního zabezpečení) a belgickou společností Herbosch Kiere NV ohledně vrácení příspěvků na sociální zabezpečení odvedených touto společností za vyslané irské pracovníky. Jako další přelomový rozsudek Soudního dvora Evropské unie jsou případy Arblade C-369/96 a Leloup C-376/96, kdy stavebním firmám přišlo nepřiměřené, že by při vyslání pracovníků z Francie do Belgie měly respektovat belgické pracovní právo včetně belgické minimální mzdy a speciálních odvodů do belgického sociálního systému. Soud prohlásil, že speciální odvody ke zvýšení sociální ochrany pracovníků jsou nepřipustné, pokud jsou podobným způsobem firmami placeny už v zemi původu. Blíže viz *Case of Rijksdienst voor Sociale Zekerheid v. Herbosch Kiere NV* [2006-01-26]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2006, C-2/05; a *Criminal Proceedings against Jean-Claude Arblade and Arblade & Fils SARL and Bernard Leloup, Serge Leloup and Sofrage SARL* [1999-11-23]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1999, C-369/96 a C-376/96.

ve kterém je usazen její zaměstnavatel (článek 14 odst. 1 Nařízení 987/2009).

Dle rozhodnutí Správní komise se termínem „bezprostředně před zahájením zaměstnání“ rozumí, že zaměstnanec podléhá právním předpisům členského státu, v němž sídlí jeho zaměstnavatel, po dobu alespoň jednoho měsíce. Uvedenou minimální dobu bude například plnit nezaměstnaná osoba trvale žijící minimálně jeden měsíc ve státě, v němž má sídlo její budoucí zaměstnavatel. Období kratší jednoho měsíce by vyžadovalo individuální posouzení, jež by přihlédlo ke všem ostatním relevantním faktorům. Výhodou tohoto nového ustanovení je pružnější najímání a vysílání zaměstnanců k výkonu práce do jiné členské země.

#### *Výjimka z určení právních předpisů dle článku 16 Nařízení 883/2004*

Je možné, aby zaměstnanec vyslaný zaměstnavatelem ve vysílajícím státě do podniku ve státě zaměstnání byl vyslán rovněž do jednoho nebo několika jiných podniků v tomtéž státě zaměstnání, pokud stále vykonává svou práci pro zaměstnavatele, který jej vyslal. Vyslání do různých členských států, které po sobě bezprostředně následuje, by mělo v každém případě vést k novému vyslání ve smyslu článku 12 odst. 1 Nařízení 883/2004.

Krátké přerušení činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele ve státě zaměstnání, například z důvodu čerpání dovolené, pracovní neschopnosti, školení u vysílajícího podniku, nevede k přerušení maximálního období vyslání. Po skončení období vyslání zaměstnance není možné povolit již žádné nové období vyslání pro tutéž osobu, týž podnik a tentýž členský stát po dobu nejméně dvou měsíců od skončení předchozího období vyslání. Je však možné ve zvláštních případech povolit výjimku od této zásady dohodou států dle článku 16 Nařízení 883/2004.

Článek 16 Nařízení 883/2004 umožňuje, aby se dva nebo více členských států, příslušné orgány těchto členských států<sup>14</sup> nebo subjekty určené těmito orgány dohodly na udělení výjimky z aplikace článku 12 Nařízení 883/2004, a to vždy v zájmu určitých osob nebo skupin osob. Pro udělení výjimky by tak měly existovat jiné než ekonomické důvody, na

---

<sup>14</sup> V České republice agendu vyřizování výjimek provádí Česká správa sociálního zabezpečení – oddělení mezinárodních pojistných vztahů, které posuzuje žádosti a vystavuje potvrzení A1 osvědčující udělení výjimky z příslušnosti k právním předpisům. Ve zdravotním pojištění (věcné dávky v nemoci a mateřství) Česká správa sociálního zabezpečení výjimku povoluje až po předchozí konzultaci s Kanceláří zdravotního pojištění.

příklad zdravotní stav zaměstnance či jeho rodiny (zájem na čerpání zdravotních služeb ve státě bydliště), věk zaměstnance blízký věku odchodu do starobního důchodu a podobně. Udělená výjimka z příslušnosti k právním předpisům platí jednotně pro všechny oblasti sociálního zabezpečení, které tvoří věcný rozsah Nařízení 883/2004 (jednotně pro účely důchodového, nemocenského i zdravotního pojištění). Udělení výjimky je možné za splnění následujících podmínek:

- ✚ na základě společné žádosti zaměstnance a zaměstnavatele, žádosti osoby samostatně výdělečně činné;
- ✚ členské státy, příslušné orgány obou členských států nebo subjekty těmito orgány určené vysloví s udělením výjimky souhlas;
- ✚ výjimka musí být v zájmu dotčené osoby nebo skupiny osob.

Česká správa sociálního zabezpečení přistoupila na praxi většiny členských států udělovat výjimku na dobu maximálně pěti let.

### *Problematické aspekty vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb*

Pravidlo, podle kterého zaměstnanec nadále podléhá předpisům svého domovského státu, respektive sídla zaměstnavatele, a nikoliv předpisům země výkonu své činnosti, však může poskytovat výhody v obchodní soutěži domovským zaměstnavatelům, pokud mají náklady práce (příspěvky na sociální zabezpečení a daně z příjmů, zaměstnanecké benefity) nižší než zaměstnavatelé ve státě výkonu práce. Uvedení zaměstnavatelé pak mohou své služby poskytovat levněji – jedná se o tzv. sociální dumping.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb částečně na zmíněnou situaci reagovala a v článku 3 odst. 1 stanovila povinnost domovského zaměstnavatele zajistit a poskytnout vyslaným pracovníkům stejné pracovní podmínky, jaké zaručují právní předpisy a kolektivní smlouvy zaměstnancům v místě výkonu práce. Jedná se o maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené za kalendářní rok, minimální mzdu včetně sazeb za přesčasy, podmínku poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci, ochranu zdraví, bezpečnost a hygienu při práci, zvláštní pracovní podmínky těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o zákazu diskriminace.

Vzhledem ke skutečnosti, že uvedená Směrnice o vysílání pracovníků svým pojetím umožňovala určitý prostor pro obcházení již ukotvených pravidel, zejména v souvislosti s hranicemi minimálních mzdových a pra-

covních podmínek stanovených jednotlivými členskými státy, byl v roce 2014 přijat nový unijní předpis – tzv. Prosazovací směrnice.<sup>15</sup> Směrnice byla do české právní úpravy implementována Zákonem č. 93/2017 Sb.,<sup>16</sup> kterým se mění Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů a Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Uvádíme především změnu ustanovení § 3 Zákona o inspekci práce, v němž se stanoví orgánům inspekce práce nové pravomoci při kontrole dodržování právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, včetně ukotvení výčtu skutečností, které mají na posouzení předmětné problematiky zásadní vliv. Jedná se o převzetí článku 4 Prosazovací směrnice, jehož hlavním cílem je identifikovat zastřené nadnárodní vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb prostřednictvím tzv. letter box společností.<sup>17</sup> Posouzení, zda se jedná v individuálním posuzovaném případě o zastřené vysílání zaměstnance v rámci Směrnice o vysílání, je založeno na zhodnocení demonstrativně uvedených kritérií<sup>18</sup> faktické činnosti zaměstnavatele i zaměstnance. Prostřednictvím implementace uvedené oblasti by mělo dojít ke zvýšení efektivity při rozkrývání podvodných praktik některých subjektů při vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

V souvislosti s vysíláním zaměstnanců v rámci poskytování služeb jsou zákonem také zaváděny nové nebo upravovány stávající povinnosti

---

<sup>15</sup> Blíže viz *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“)*. Ú.v. EU L 159, 2014-05-28, s. 11-31.

<sup>16</sup> Uvedený zákon nabyl účinnosti dne 1. 4. 2017.

<sup>17</sup> „Letter box společnosti“ jsou subjekty většinou usazené v členském státě pouze prostřednictvím fiktivního sídla za účelem obcházení zejména daňových, pracovněprávních a jiných předpisů členského státu, ve kterém vykonávají skutečně hospodářské činnosti. Blíže viz například *Case of Cadbury Schweppes plc and Cadbury Schweppes Overseas Ltd. v. Commissioners of Inland Revenue* [2006-09-12]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2006, C-196/04.

<sup>18</sup> Blíže viz článek 4 odst. 2. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“)*. Ú.v. EU L 159, 2014-05-28, s. 11-31.

zaměstnavatelských subjektů. Prostřednictvím zaváděných opatření však nesmí být činnosti poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě, ve kterém legálně poskytuje podobné služby, na území hostitelského státu znemožněny, ztíženy nebo učiněny méně atraktivními.<sup>19</sup> Česká právní úprava se omezila na opatření explicitně uvedená v článku 9 Proszovací směrnice, přičemž ani tato opatření plně nevyužila, patrně s cílem nezakládat administrativní bariéry volnému pohybu služeb.

Dále můžeme zmínit novou povinnost vyplývající ze Zákona o zaměstnanosti, na základě níž zaměstnavatel, který v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do České republiky, musí mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Doklady, jimiž je plněna zmíněná povinnost, musejí být přeloženy do češtiny. Uvedena povinnost vysílajícího zaměstnavatele je patrně zaváděna s ohledem na průkaznější kontrolu ze strany orgánů inspekce práce.<sup>20</sup> Patrně nejvýznamnější změnu v oblasti vysílání zaměstnanců představuje novelizace ustanovení § 319 Zákoníku práce (podle článku 12 Proszovací směrnice), na jehož základě může příjemci nadnárodně poskytovaných služeb vzniknout ručení za výplatu mzdy do výše minimální mzdy příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas zaměstnance vyslaného na území České republiky.<sup>21</sup>

### **b) Vyslání osob samostatně výdělečně činných**

Institut vyslání se týká rovněž osob samostatně výdělečně činných. Ve smyslu ustanovení článku 12 odst. 2 Nařízení 883/2004 osoba samostatně výdělečně činná, která obvykle provozuje samostatnou výdělečnou činnost v jednom členském státě a odejde do jiného členského státu, kde

<sup>19</sup> Například *Case of Commission of the European Communities v. the Grand Duchy of Luxembourg* [2008-06-19]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2008, C-319/06; *Case of Commission of the European Communities v. the Republic of Austria* [2006-09-21]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2006, C-168/04; *Case of Commission of the European Communities v. the Federal Republic of Germany* [2006-01-19]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2006, C-244/04; *Criminal Proceedings against Vítor Manuel dos Santos Palhota and Others* [2010-10-07]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2010, C-515/08; nebo *Case of Essent Energie Productie BV v. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* [2014-09-11]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2014, C-91/13.

<sup>20</sup> Za porušení předmětného ustanovení může být zaměstnavateli, který na území České republiky v rámci poskytování služeb vysílá své zaměstnance, uložena pokuta až do výše 500 000 CZK.

<sup>21</sup> Blíže viz SEIDL, P. a M. CHROMEČKOVÁ. Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb. *Práce a mzda*. 2017, roč. 65, č. 5, s. 9-13. ISSN 0032-6208.

provozuje podobnou činnost (rozhodující je skutečná povaha činnosti, ne její označení), nadále podléhá právním předpisům prvního členského státu. Maximální trvání této činnosti činí 24 měsíců.

Osoba samostatně výdělečně činná musí zejména provozovat svou činnost již nějakou dobu před odchodem do jiného členského státu a v členském státě, kde je usazena, musí během jakéhokoliv období dočasné činnosti v jiném členském státě nadále splňovat nezbytné předpoklady pro výkon své činnosti v prvním členském státě tak, aby byla schopna v této činnosti po svém návratu pokračovat.

Dle rozhodnutí Správní komise se splnění požadavků pro výkon samostatné výdělečné činnosti v členském státě, kde je osoba samostatně výdělečně činná usazena, posuzuje na základě takových kritérií, jako jsou nadále využívání kancelářských prostor, platba daní, skutečnost, že osoba vlastní profesní průkaz a má číslo plátce daně z přidané hodnoty nebo je zaregistrována v obchodní komoře nebo profesních orgánech. Jako vodítko lze za splnění požadavku provozování činnosti již nějakou dobu před odchodem do jiného členského státu považovat skutečnost, že osoba provozuje činnost nejméně dva měsíce. Kratší období by vyžadovalo individuální posouzení, jež by přihlédlo ke všem ostatním relevantním faktorům.<sup>22</sup>

Pokud je osoba samostatně výdělečně činná vyslána do státu, kde je její činnost považována za zaměstnání, judikoval Soudní dvůr Evropské unie ve věci C-178/97 *Barry Banks v. Théâtre Royal de la Monnaie*, že v případě platného osvědčení o vyslání ve formě předepsaného formuláře vystaveného kompetentní institucí, je toto určení právních předpisů závazné pro ostatní státy a nemohou od dané osoby požadovat například zaplacení pojistného, pokud její vykonávanou činnost obvykle považují za zaměstnání.

### ***c) Potvrzení o určení právních předpisů a jeho závaznost***

Pracovník prokazuje skutečnost, že je vyslaným pracovníkem a tudíž se na něj vztahují právní předpisy vysílajícího státu, vystaveným potvrzením A1 „Potvrzení o právních předpisech sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele“. O posouzení příslušnosti k právním předpisům

---

<sup>22</sup> Rovněž ustanovení článku 14 odst. 3 a 4. *Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení*. Ú.v. EU L 284, 2009-10-30, s. 1-42.



a vystavení potvrzení A1 se žádá prostřednictvím předepsaného vnitrostátního tiskopisu, jenž se podává u místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.<sup>23</sup> Ta rovněž vystavuje předmětné potvrzení A1.

Vystavené potvrzení je závazné pro příslušné instituce členských států výkonu výdělečné činnosti. Povinnost hostitelské země uznat formulář A1 vyplývá mimo jiné z rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci C-2/05 Kiere. K závaznosti předmětného formuláře se vyjádřil Soudní dvůr Evropské unie i v případě C-620/15 A-Rosa Flussschiff GmbH.<sup>24</sup> Přesto mohou vzniknout spory ohledně určení právních předpisů, zejména při řešení komplikovaných případů. V těchto situacích je nutné určit právní předpisy pouze prozatímně až do definitivního rozhodnutí,<sup>25</sup> aby migrující osoba nepřicházela o sociální dávky a nebyla v nejistotě ohledně svého pojištění. Postup při prozatímním určení právních předpisů je zakotven v článcích 6 a 16 Nařízení 987/2009.

<sup>23</sup> Nedílnou součástí žádosti jsou její přílohy, a to ověřená kopie pracovní smlouvy včetně všech změn a dodatků, ověřená kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům (pokud bylo vystaveno), ověřená kopie smluvních dokumentů, na základě kterých je zajištěna činnost v zahraničí, čestné prohlášení zahraničního zaměstnavatele v případě výjimek.

<sup>24</sup> V žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce bylo konstatováno, že účinek spojený s potvrzením E 101 (dle článku 11 odst. 1 Nařízení 574/72, dnes A1) vydaným institucí určenou úřadem členského státu, jehož právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení jsou nadále použitelné na postavení zaměstnané osoby, je závazný pro instituce a úřady hostitelského státu i pro soudy téhož členského státu, když se zjistí, že podmínky výkonu činnosti zaměstnané osoby zjevně nespádají do věcné působnosti výjimek uvedených v článku 14 odst. 1 a 2 Nařízení 1408/71. Blíže viz *Nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství*. Ú.v. ES L 74, 1972-03-27, s. 1-83; a *Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství*. Ú.v. ES L 149, 1971-07-05, s. 2-50.

<sup>25</sup> Prozatímní určení použitelných právních předpisů se stane konečným do dvou měsíců od uvědomění příslušných institucí dotčeného členského státu o tomto určení, pokud právní předpisy již nebyly s konečnou platností určeny společnou dohodou, nebo pokud dotčená instituce nesdělí instituci státu bydliště do konce této dvouměsíční lhůty, že určení ještě nemůže přijmout nebo že v dané věci zaujala odlišné stanovisko. V případě rozdílných stanovisek institucí a dotčených příslušných orgánů na určení právních předpisů budou tyto orgány usilovat o dohodu za použití článku 6 Nařízení 987/2009. Pokud nebylo mezi dotčenými institucemi dosaženo shody, mohou se po uplynutí jednoho měsíce ode dne, kdy vyšla najevo rozdílnost stanovisek, obrátit prostřednictvím příslušných orgánů na Správní komisi. Správní komise se pokusí o sblížení rozdílných stanovisek do šesti měsíců ode dne, kdy jí byla věc předložena. Blíže viz *Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení*. Ú.v. EU L 284, 2009-10-30, s. 1-42.

## Závěr

Bez shora vymezených základních principů by koordinace sociálního zabezpečení vzhledem ke své složitosti v podstatě nemohla řádně fungovat a k aplikaci jejich ustanovení by docházelo s nemalými problémy. Středobod mezi principy koordinace zaujímá princip rovného zacházení, který prolíná i do ostatních principů a je principem, na jehož základě koordinace sociálního zabezpečení vznikla a je nadále postavena.

Podrobněji jsme se zabývali problematikou určování právních předpisů při mobilitě pracovníků v zemích Evropské unie. Jak vidno, určení právní úpravy, která se bude na jednotlivé případy migrujících osob vztahovat, není vůbec jednoduché. Ze základního pravidla *lex loci laboris* existuje několik odchylek a posuzování rozmanitých situací, jež mohou při uplatnění práva na volný pohyb nastat, je velice složité.

Právě u jedné z nich, institutu vyslání pracovníků, může docházet k jeho obcházení a snaze zůstat za každou cenu nadále v právním režimu sídla zaměstnavatele (státu prvního podnikání u osoby samostatně výdělečně činné), tedy v zemi, která bývá často i bydlištěm pracovníka. Vyslání pracovník chce většinou zachovat původního pojištění v domovském státě, i když neplní stanovené podmínky, protože změna státu pojištění znamená změnu právní úpravy, což může přinést vyšší zákonné odvody, ale také nižší sociální dávky, rozdílnost ve zdravotním pojištění a nároku na úhradu zdravotní péče, nutnost komunikovat s cizími úřady a zvýšenou administrativní zátěž; svou roli určitě hraje i neznalost místního prostředí.

Proto bylo a je nutné striktně nastavit a dodržovat pravidla pro vyslání nejen s uvedením jeho maximální doby, ale současně i podmínek týkajících se zachování přímého vztahu mezi zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem po celou dobu vyslání, včetně kritérií prokazujících výkon podstatných činností zaměstnavatele ve státě vyslání.

Na základě uvedených poznatků můžeme shrnout, že ustanovení článku 12 odst. 1 Nařízení 883/2004 se neuplatní nebo se přestane uplatňovat:<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Agentura musí mít vazbu ke státu, v němž má sídlo. Požadavek, aby agentura, která vysílá zaměstnance do jiného členského státu, v daném druhu činnosti obvykle působila a nabízel své služby i v rámci domovského státu, vyslovil Soudní dvůr Evropské unie ve věci C-202/97 *Fitzwilliam Technical Services v. Ředitelství Národního institutu sociálního pojištění v Nizozemí*. Blíže viz *Case of Fitzwilliam Executive Search Ltd. v. Bestuur van het Lan-*

- ✚ pokud dojde k ukončení přímého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem po dobu vyslání tím, že podnik, do něhož byl zaměstnanec vyslán, poskytne tohoto zaměstnance k dispozici jinému zaměstnavateli v členském státě, v němž má sídlo;
- ✚ pokud je zaměstnanec vyslaný do členského státu poskytnut k dispozici podniku se sídlem v jiném členském státě;
- ✚ pokud je zaměstnanec přijat do zaměstnání v jednom členském státě za účelem jeho vyslání podnikem se sídlem ve druhém členském státě do podniku se sídlem ve třetím členském státě;
- ✚ jedná-li se o vyslání do jiné členské země agenturou pro dočasné zaměstnávání, jejímž jediným předmětem činnosti by bylo najímání zaměstnanců a jejich vysílání pouze do jiných členských států.

Vyslání pracovníků je „politické téma“, ve kterém se střetávají jak věcné, relevantní názory, tak i nepodložené, emocionální argumenty (porušování předpisů o bezpečnosti práce v místě výkonu práce, příliv nelegálních imigrantů). Členské státy proto zavádějí do národních právních předpisů přísné kontrolní a povolovací režimy. Taková opatření zbavují institut vyslání jisté pružnosti či přizpůsobivosti, což je významný aspekt při porovnání institutu vyslání a volného pohybu pracovníků, při kterém musí být vyřízena řada formalit prodražujících a prodlužujících poskytování služeb.

### Seznam bibliografických odkazů

*Case of Cadbury Schweppes plc and Cadbury Schweppes Overseas Ltd. v. Commissioners of Inland Revenue* [2006-09-12]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2006, C-196/04.

*Case of Caisse régionale d'assurance maladie de Lille (CRAM) v. Diamante Palermo, née Toia* [1979-07-12]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1979, C-237/78.

*Case of Commission of the European Communities v. the Federal Republic of Germany* [2006-01-19]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2006, C-244/04.

*Case of Commission of the European Communities v. the Grand Duchy of Luxembourg* [2008-06-19]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2008, C-319/06.

---

*delijk instituut sociale verzekeringen* [2000-02-10]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2000, C-202/97.

- Case of Commission of the European Communities v. the Republic of Austria* [2006-09-21]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2006, C-168/04.
- Case of Elissavet Paraschi v. Landesversicherungsanstalt Württemberg* [1991-10-04]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1991, C-349/87.
- Case of Essent Energie Productie BV v. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* [2014-09-11]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2014, C-91/13.
- Case of Fitzwilliam Executive Search Ltd. v. Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen* [2000-02-10]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2000, C-202/97.
- Case of Ioannis Vougioukas v. Idrima Koinonikon Asphalisseon (IKA)* [1995-11-22]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1995, C-443/93.
- Case of Johann Franz Duchon v. Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten* [2002-04-18]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2002, C-290/00.
- Case of Rijksdienst voor Sociale Zekerheid v. Herbosch Kiere NV* [2006-01-26]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2006, C-2/05.
- Case of Rita Frilli v. the Belgian State* [1972-06-22]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1972, C-1/72.
- CIMLEROVÁ, K. a Š. CHOTĚBORSKÁ. Výkon výdělečné činnosti zaměstnanců v zemích EU, EHS a Švýcarska (2.). *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2016, roč. 19, č. 4, s. 14-19. ISSN 1211-9482.
- Criminal Proceedings against Jean-Claude Arblade and Arblade & Fils SARL and Bernard Leloup, Serge Leloup and Sofrage SARL* [1999-11-23]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 1999, C-369/96 a C-376/96.
- Criminal Proceedings against Vítor Manuel dos Santos Palhota and Others* [2010-10-07]. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, 2010, C-515/08.
- GREGOROVÁ, Z. a I. PÍCHOVÁ. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001. 167 s. ISBN 80-210-2729-0.

- HALÍŘOVÁ, G. The Principle of Sole Insurance and the Social Security Coordination. In: M. KRIŽAN, et al. eds. *Trends in the Development of Private Law in the Context of European Unification/Liberalization of Labour Relations Regulation in the Process of Globalization*. 1<sup>st</sup> ed. Bratislava: Comenius University in Bratislava, Faculty of Law, 2011, s. 393-399. ISBN 978-80-7160-311-5.
- KOLDINSKÁ, K., G. PIKOROVÁ, L. ŠVEC a I. TOMEŠ. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 229 s. ISBN 978-80-7179-622-0.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení*. Ú.v. EU L 166, 2004-04-30, s. 1-123.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení*. Ú.v. EU L 284, 2009-10-30, s. 1-42.
- Nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství*. Ú.v. ES L 74, 1972-03-27, s. 1-83.
- Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství*. Ú.v. ES L 149, 1971-07-05, s. 2-50.
- Rozhodnutí č. A2 ze dne 12. června 2009 o výkladu článku 12 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát*. Ú.v. EU C 106, 2010-04-24, s. 5-8.
- SEIDL, P. a M. CHROMEČKOVÁ. Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb. *Práce a mzda*. 2017, roč. 65, č. 5, s. 9-13. ISSN 0032-6208.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“)*. Ú.v. EU L 159, 2014-05-28, s. 11-31.

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.

Právnická fakulta  
Univerzita Palackého v Olomouci  
Třída 17. listopadu 8  
771 11 Olomouc  
Česká republika  
[gabriela.halirova@upol.cz](mailto:gabriela.halirova@upol.cz)