2024/1754

24.6.2024

DOPORUČENÍ č. 1/2024 SPECIALIZOVANÉHO VÝBORU O KOORDINACI SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ PODLE ČL. 8 ODST. 1 PÍSM. P) DOHODY O OBCHODU A SPOLUPRÁCI MEZI EVROPSKOU UNIÍ A EVROPSKÝM SPOLEČENSTVÍM PRO ATOMOVOU ENERGII NA JEDNÉ STRANĚ A SPOJENÝM KRÁLOVSTVÍM VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA NA STRANĚ DRUHÉ

ze dne 5. června 2024,

pokud jde o další pokyny k provádění Protokolu o koordinaci sociálního zabezpečení k dohodě o obchodu a spolupráci (dále jen „protokol“) týkající se výkladu článku SSC.11 Protokolu o právních předpisech použitelných na vyslané pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné dočasně pracující mimo příslušný stát [2024/1754]

SPECIALIZOVANÝ VÝBOR PRO KOORDINACI SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ,

s ohledem na Dohodu o obchodu a spolupráci mezi Evropskou unií a Evropským společenstvím pro atomovou energii na jedné straně a Spojeným královstvím Velké Británie a Severního Irska na straně druhé [1] (dále jen „dohoda o obchodu a spolupráci“), a zejména na článek SSCI.74 přílohy SSC-7 protokolu,

S ohledem na článek SSC.11 protokolu,

S ohledem na článek SSC.14 protokolu a články SSCI.5, SSCI.6 a SSCI.13 až SSCI.18 přílohy SSC-7 protokolu,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Podle čl. 8 odst. 4 písm. c) dohody o obchodu a spolupráci má specializovaný výbor pro koordinaci sociálního zabezpečení (dále jen „specializovaný výbor“) v souladu s podmínkami stanovenými v článku 10 dohody o obchodu a spolupráci pravomoc přijímat doporučení ke všem záležitostem, v nichž tak stanoví uvedená dohoda.

(2) Podle článku SSCI.74 přílohy SSC-7 protokolu může specializovaný výbor přijmout další pokyny k provádění protokolu a jeho přílohy SSC-7.

(3) Ustanovení čl. SSC.11 odst. 1 protokolu, která stanoví výjimku z obecného pravidla stanoveného v čl. SSC.10 odst. 3 písm. a) protokolu, mají zejména za cíl zabránit administrativním komplikacím pro pracovníky, zaměstnavatele a instituce sociálního zabezpečení, které by vyplývaly z použití obecného pravidla stanoveného v čl. SSC.10 odst. 3 písm. a) protokolu, pokud se jedná o krátkou dobu zaměstnání v jiném státě, než je stát, v němž má podnik vysílající pracovníka své sídlo nebo místo podnikání, nebo ve státě, ve kterém osoba samostatně výdělečně činná obvykle vykonává svou činnost.

(4) Za tímto účelem je první rozhodující podmínkou pro použití čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu existence přímého vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, jehož zaměstnává.

(5) K ochraně pracovníka a právní jistotě, na něž má nárok jak on, tak instituce, u níž je pojištěn, je třeba plně zajistit, aby byl po dobu dočasné pracovní činnosti v jiném státě (doba vyslání) zachován přímý vztah.

(6) Druhou rozhodující podmínkou pro uplatnění čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu je existence vazeb mezi zaměstnavatelem a státem, v němž sídlí. Možnost doby vyslání i jiném státě by proto měla být omezena pouze na podniky, které obvykle provozují svou činnost na území 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 státu, v němž jsou usazeny.

[1] Úř. věst. L 149, 30.4.2021, s. 10.

(7) Aniž by bylo dotčeno individuální posouzení jednotlivých případů, měla by být stanovena příslušné doby pro zaměstnance a samostatně výdělečně činné osoby.

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

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

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

(11) Povinnost vzájemného informování a spolupráce stanovená v čl. SSC.59 odst. 5 protokolu ukládá příslušným institucím řadu povinností pro účely provádění čl. SSC.11 odst. 1 protokolu,

PŘIJAL TOTO DOPORUČENÍ:

(1) Ustanovení čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu by se měla uplatnit na pracovníka, který podléhá právním předpisům státu (vysílajícího státu) na základě provozování činnosti pro zaměstnavatele v rámci zaměstnání a který byl tímto zaměstnavatelem vyslán do jiného státu (státu zaměstnání), aby tam pro tohoto zaměstnavatele provedl práci.

Mělo by se mít se za to, že pracovník vykonává práci pro zaměstnavatele ve vysílajícím 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 smlouvy, 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. SSCI.13 odst. 1 přílohy SSC-7 protokolu lze za splnění požadavku uvedeného slovy „bezprostředně před zahájením jejího zaměstnání“ považovat skutečnost, že pracovník podléhá právním předpisům 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 státu v zájmu stanovení, zda zaměstnavatel obvykle vykonává podstatné činnosti na území 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 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 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) a) „Přeshraniční prací na dálku“ se rozumí činnost, kterou lze vykonávat z jakéhokoli místa a která by mohla být vykonávána v prostorách nebo místě podnikání zaměstnavatele a

— která je prováděna v jiném státě nebo státech, než kde se nacházejí prostory nebo místo podnikání zaměstnavatele, a

— která je založena na využívání informačních technologií k udržení spojení s pracovním prostředím zaměstnavatele nebo podniku, jakož i se zúčastněnými stranami/klienty za účelem plnění úkolů zadaných zaměstnavatelem (v případě zaměstnance) nebo klienty (v případě osob samostatně výdělečně činných).

b) Pojem „je tímto zaměstnavatelem vyslána“ uvedený v čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu by se měl vztahovat i na ty zaměstnance, kteří mají formální nebo neformální souhlas svého zaměstnavatele s výkonem přeshraniční práce na dálku jménem svého zaměstnavatele po dobu 100 % své pracovní doby po přechodnou dobu, která probíhá náhodně a není součástí obvyklého rozvržení pracovní doby. V takových situacích by musely být splněny ostatní podmínky pro dobu vyslání stanovené v článcích SSC.11 protokolu a SSCI.13 přílohy SSC-7 protokolu.

(3) Pro použití čl. SSCI.13 odst. 3 přílohy SSC-7 protokolu se splnění požadavků v 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 organizacích. 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 přihlédlo ke všem ostatním relevantním faktorům.

(4) a) Podle ustanovení bodu 1 tohoto doporučení se čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu i nadále použije na vysílaného pracovníka, 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 vyšle pracovníka do státu, aby zde vykonával práci postupně nebo současně ve dvou nebo několika podnicích v tomtéž státě. Zásadním a rozhodujícím prvkem je skutečnost, že je práce nadále vykonávána jménem vysílajícího podniku.

Doby vyslání do různých států, které bezprostředně následují po sobě, by měly v každém jednotlivém případě vést k nové době vyslání ve smyslu čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu.

b) Krátké přerušení činnosti vyslaného pracovníka pro podnik ve státě zaměstnání, ať už je jeho důvod jakýkoli (dovolená, nemoc, školení ve vysílajícím podniku…), by nemělo vést k přerušení doby vyslání ve smyslu čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu.

c) Po skončení doby vyslání pracovníka nebude povolena žádná nová doba vyslání pro téhož pracovníka, týž podnik a tentýž stát po nejméně dobu dvou měsíců od skončení předchozí doby vyslání. Je však možné ve zvláštních případech povolit odchylku od této zásady.

(5) Ustanovení čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu by se neměla uplatňovat nebo by se měla přestat používat zejména:

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

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

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

(6) a) Příslušná instituce státu, jehož právním předpisům dotčená osoba podléhá podle čl. SSC.11 odst. 1 písm. a) protokolu v případech stanovených tímto doporučením, musí náležitě informovat dotčeného zaměstnavatele a pracovníka o podmínkách, za nichž může vyslaný pracovník nadále podléhat těmto právním předpisům. Zaměstnavatel by proto měl být informován o možnosti kontrol během doby vyslání, jejichž účelem je zjistit, zda tato doba neskončila. Tyto kontroly se mohou týkat zejména placení příspěvků a udržování přímých vztahů.

Příslušná instituce státu, v němž je dotčená osoba usazena a jehož právním předpisům nadále podléhá samostatně výdělečně činná osoba podle čl. SSC.11 odst. 1 písm. b) protokolu musí tuto osobu náležitě informovat o podmínkách, za nichž může i nadále těmto právním předpisům podléhat. Dotčená osoba by tedy měla být informována o možnosti kontrol v průběhu celé doby, 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 platby příspěvků a udržování infrastruktury potřebné k provozování činnosti ve státě, v němž je dotčená osoba usazena.

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

— pokud se doba vyslání, o níž se žádalo, nakonec neuskutečnila,

— je-li činnost přerušena v jiném případě, než jsou uvedeny v bodě 4 písm. b) tohoto doporučení,

— 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 by měla poskytnout ve vhodných případech na vyžádání instituci státu zaměstnání informace uvedené v bodě 6 písm. b) tohoto doporučení.

d) Příslušné instituce vysílajícího státu a státu zaměstnání by měly spolupracovat při provádění výše uvedených kontrol a v případech pochybností o použití čl. SSC.11 odst. 1 protokolu.

(7) Příslušné instituce by měly posuzovat a sledovat situace, na něž se vztahuje čl. SSC.11 odst. 1 protokolu. Ve stejných nebo podobných situacích by měla 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.

(8) Specializovaný výbor by měl podporovat spolupráci mezi příslušnými institucemi států za účelem provádění čl. SSC.11 odst. 1 protokolu 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 může postupně vypracovávat další pokyny týkající se vysílání pracovníků a výkonu vedlejší činnosti osobou samostatně výdělečně činnou mimo stát, v němž je usazena, a to pro použití správními orgány, podniky a pracovníky.

V Bruselu dne 5. června 2024.

Za specializovaný výbor pro koordinaci sociálního zabezpečení

spolupředsedové

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR