

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení (ES) č. 883/2004

Přeshraniční vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie s sebou nese řadu právních a administrativních aspektů, zejména v oblasti sociálního zabezpečení. V praxi dochází k situacím, kdy po uplynutí standardní doby vyslání není schválena výjimka dle čl. 16 nařízení (ES) č. 883/2004. Takový stav má zásadní dopady na určení rozhodného právního řádu i na povinnosti zaměstnavatele, a to včetně významných finančních a sankčních rizik.

Určení použitelné legislativy podle práva EU

Koordinace systémů sociálního zabezpečení v EU vychází ze zásady jediné použitelné legislativy, podle níž osoba podléhá právním předpisům pouze jednoho členského státu. Základním pravidlem je princip místa výkonu práce (lex loci laboris), dle něhož se na zaměstnance aplikuje právní řád státu, na jehož území vykonává činnost.

Výjimku představuje institut vyslání podle čl. 12 odst. 1 nařízení, umožňující dočasné setrvání v systému státu vyslání po dobu nepřesahující 24 měsíců. Po uplynutí této lhůty lze aplikovat výjimku dle čl. 16, jejíž udělení je však podmíněno dohodou příslušných orgánů a nezakládá právní nárok. V případě jejího neudělení se plně uplatní právní řád státu výkonu práce, tedy v daném případě České republiky.

Povinnosti zaměstnavatele v českém právním režimu

Podle čl. 21 odst. 1 prováděcího nařízení č. 987/2009 je zaměstnavatel povinen plnit veškeré povinnosti vyplývající z aplikovatelné legislativy, jako by měl sídlo v příslušném členském státě.

To zahrnuje zejména:

- registraci u České správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven,
- vedení zákonné evidence a plnění oznamovacích povinností,
- výpočet a odvod pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění.

V případě nesplnění těchto povinností vzniká zaměstnavateli dluh na pojistném zpětně ode dne, kdy se na zaměstnance začalo vztahovat české právo. Pojistné se stanoví podle českých sazeb, které činí 24,8 procenta na straně zaměstnavatele u sociálního zabezpečení a 13,5 procenta u zdravotního pojištění.

Sankční režim a finanční dopady

Neuhrazené nebo opožděně uhrazené pojistné zakládá povinnost hradit úroky z prodlení, jejichž výše se pohybuje kolem 12 procent ročně.

Současně může dojít k uložení pokut za porušení zákonných povinností, zejména:

- nesplnění registračních a oznamovacích povinností,
- nedostatky v evidenci zaměstnanců,
- porušení pracovněprávních požadavků.

Výše sankcí se může pohybovat od desítek tisíc korun až po stovky tisíc korun v závažnějších případech.

Trestněprávní odpovědnost

Porušení povinnosti odvádět zákonné platby může naplnit skutkovou podstatu trestného činu podle § 241 trestního zákoníku. Při dosažení zákonem stanovené hranice (např. od 100 000 Kč) hrozí sankce až do výše tří let odnětí svobody nebo zákaz činnosti.

Významným institutem je účinná lítost dle § 242 trestního zákoníku, která umožňuje zánik trestní odpovědnosti v případě dodatečného splnění povinnosti před vyhlášením rozsudku.

Praktické dopady a doporučený postup

Absence výjimky dle čl. 16 nařízení má bezprostřední praktické dopady, které vyžadují rychlou reakci zaměstnavatele. Doporučit lze zejména:

- komplexní analýzu skutkového stavu a shromáždění dokumentace,
- výpočet dlužného pojistného a příslušenství,
- dodatečnou registraci a podání hlášení,
- úhradu závazků včetně případného využití splátkového režimu,
- koordinovanou a transparentní komunikaci s českými orgány veřejné správy.

Takový postup může významně přispět ke snížení finančních i právních rizik.

Závěr

Neudělení výjimky dle čl. 16 nařízení č. 883/2004 vede k jednoznačné aplikaci právního řádu státu výkonu práce. V podmínkách České republiky to znamená vznik plného rozsahu povinností v oblasti sociálního a zdravotního pojištění. Jejich nesplnění zakládá významná finanční, správní i trestněprávní rizika. Včasná identifikace problému a proaktivní náprava jsou proto zásadními faktory pro minimalizaci negativních dopadů na zaměstnavatele.

JUDr. Thomas Britz

advokát

Associate Partner



[RÖDL](#)

Platnéřská 191/2

110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

Další články:

- [Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele](#)
- [Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d\) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi](#)
- [K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování](#)
- [Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?](#)
- [Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci](#)
- [Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamena stejnou práci](#)
- [Výpověď pro nadbytečnost](#)
- [Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulační režim a praktické dopady](#)
- [Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele](#)
- [ESOP, phantom shares či přímá účast: Jak dnes v Česku nastavit zaměstnaneckou účast ve společnosti?](#)
- [Transparentní odměňování: Mají zaměstnavatelé důvod obávat se nových pravidel?](#)