

## SOUHRNNÁ INFORMACE K PROVÁDĚNÍ VÝSTUPOVÉ DOHODY

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydává souhrnnou informaci k **provádění výstupové dohody<sup>1</sup> v oblasti pobytu, zaměstnání a sociálního zabezpečení.**

Tato informace je určena Generálnímu ředitelství úřadu práce, Státnímu úřadu inspekce práce a České správě sociálního zabezpečení k vydání interních závazných pokynů pro postup svých podřízených útvarů ve věci britských občanů, kteří pobývají/pobývali v ČR, a českých občanů, kteří pobývají/pobývali ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku (dále jen „Spojené království“ nebo „UK“) **a na něž se vztahuje výstupová dohoda.** Informace je určena taktéž Ministerstvu zdravotnictví a Kanceláři zdravotních pojišťoven.

### **1. Úvod do problematiky**

Dne 31. ledna 2020 opustilo UK Evropskou unii (dále jen „EU“) na základě podmínek sjednaných v tzv. výstupové dohodě, která vstoupila v účinnost 1. 2. 2020.

Stranami výstupové dohody jsou na jedné straně členské státy EU (potažmo členské státy, dále jen "ČS") a na druhé straně UK. V dohodě obě strany garantují občanům a rodinným příslušníkům druhé strany zachování práv, kterých dosud požívali na základě unijního práva. Konkrétně tato dohoda zajišťuje, **že osobám, které jsou vymezeny v osobním rozsahu výstupové dohody, budou zachována až do konce života (při splnění určitých podmínek) práva v oblasti pobytu, přístupu na pracovní trh a sociálního zabezpečení.**

Výstupová dohoda rozlišuje období **do konce přechodného období**, tj. do 31. 12. 2020<sup>2</sup>, kdy obě strany výstupové dohody aplikují unijní právo, a **období od 1. 1. 2021**, kdy mezi UK a EU nebude existovat volný pohyb osob (pracovníků), ale jsou zachována pobytová a pracovní práva, která byla založena před koncem přechodného období.

Následující výklad se týká pouze osob, na něž se vztahuje výstupová dohoda. **Obecně platí, že na občany Spojeného království nespádající do působnosti výstupové dohody je nutno nahlížet jako na občany třetích zemí.**

[Hypertextový odkaz na výstupovou dohodu.](#)

---

<sup>1</sup> DOHODA O VYSTOUPENÍ SPOJENÉHO KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA Z EVROPSKÉ UNIE A EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ PRO ATOMOVOU ENERGIÍ

<sup>2</sup> viz čl. 126 WA a násl.

V následujícím textu bude odkazováno na výstupovou dohodu pomocí zkratky WA (podle anglického výrazu „Withdrawal Agreement“)

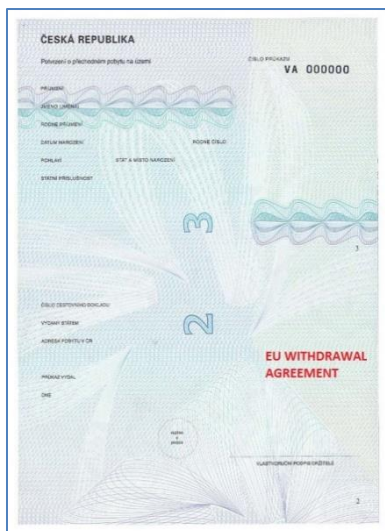
## **2. Zachování práva na pobyt podle čl. 13 WA a vydávání pobytového dokladu ve smyslu čl. 18 WA a násl.**

Čl. 13 WA dává právo občanům EU a občanům UK zachovat si právo na pobyt v hostitelském státě.

Čl. 18 odst. 1 WA umožňuje ČS a UK požadovat, aby občané druhé smluvní strany WA a jejich rodinní příslušníci, kteří pobývají na jeho území a mají zájem zde nadále pobývat, požádali o „nový pobytový status“ podle WA a o vydání dokladu osvědčujícího tento status. Naproti tomu odst. 4 tohoto ustanovení umožňuje občanům obou stran požadovat po hostitelském státu vydání osvědčujícího dokladu, i přestože registrační povinnost pro občany EU (a také britské občany) daný hostitelský stát ve svém právním řádu nemá. Spojené království se rozhodlo jít cestou povinnosti požádat si o nový pobytový status (settled status), zatímco Česká republika se rozhodla zvolit cestu nepovinné registrace. Občané UK se tedy nemusí v tuto chvíli registrovat na pracovišti Ministerstva vnitra a disponovat příslušným osvědčujícím dokladem. **Absence dokladu proto nemůže být ze strany českých úřadů penalizována.**

V současné době vydává Ministerstvo vnitra britským občanům, kteří si požádají, **potvrzení o přechodném pobytu**, a to bez zkoumání statusu žadatele, tzn. zda se jedná o pracovníka, studenta, rodinného příslušníka, vyslaného pracovníka, neaktivní osobu, atd. Všichni ti, kteří budou mít k 31. 12. 2020 v ČR pobyt, který doloží dostatečným způsobem (např. pracovní smlouva, nájemní smlouva, potvrzení o docházce do školy), získají potvrzení o přechodném pobytu. Toto potvrzení se bude lišit od ostatních potvrzení o přechodném pobytu občanů EU tím, že bude jasně označovat oprávněnou osobu jako osobu krytou výstupovou dohodou (v dokladu bude červeným razítkem vyznačeno „EU Withdrawal Agreement“).

Dočasné doklady vydávané po dobu přechodného období:



Obrázek 1: Potvrzení o přechodném pobytu se záznamem „EU withdrawal agreement“    Obrázek 2: povolení k pobytu se záznamem "EU withdrawal agreement"

Od 2. srpna 2021 pak bude Ministerstvo vnitra vydávat doklady s biometrickými údaji, na nichž bude figurovat poznámka „čl. 50 Smlouvy o EU“ resp. „RP UK – čl. 50 Smlouvy o EU“).

Doklady po polovině roku 2021 (elektronické povolení k pobytu – ePKP – místo nápisu dlouhodobý pobyt bude např. „čl. 50 Smlouvy o EU“):



Podle Ministerstva vnitra platí, že **jednou nabyté právo k pobytu v ČR na základě čl. 13 WA už prakticky nelze ztratit (pokud daná osoba nepřestane být britským občanem nebo rodinným příslušníkem britského občana nebo pokud neporuší veřejný pořádek či veřejnou bezpečnost závažným způsobem)**. I v případě ztráty trvalého pobytu (např. v důsledku dlouhé nepřítomnosti v řádu let na území) neztrácí osoba práva vyplývající z WA a může opětovně žádat o přechodný pobyt na území ČR podle WA, protože stále platí, že dotčená osoba pobývala v ČS před koncem přechodného období.

**Pobyťová práva vyplývající z čl. 13 se vztahují pouze k jednomu členskému státu.** Nelze tedy na základě pobytu v jednom ČS žádat o pobyťová práva v jiném ČS.

WA zachovává všechna práva občanů UK a jejich rodinných příslušníků z ní vyplývajících i po uplynutí přechodného období, a to až **do konce jejich života** v případě, že budou nadále splňovat podmínky dané výstupovou dohodou, viz čl. 39 WA.

### **3. Zaměstnávání osob oprávněných k pobytu v ČR na základě čl. 13 WA**

**Z čl. 24 WA vyplývá, že pracovní oprávnění není možné vyžadovat u žádné z osob, které budou v ČR oprávněně pobývat na základě čl. 13 WA.**

Konkrétně platí, že:

- a) Občané UK zaměstnaní v ČR před koncem přechodného období mohou **pokračovat v zaměstnání** bez pracovního oprávnění a mohou ukončit a započít další pracovní poměr u jiného zaměstnavatele taktéž bez nutnosti získat pracovní oprávnění. Občané UK s pobyťovým statutem v ČR na základě čl. 13 WA mohou změnit svůj status, viz čl. 17 WA. Za změnu statusu lze považovat změnu z jedné na jinou kategorii: student, zaměstnanec, OSVČ, osoba ekonomicky neaktivní. **Žádná z osob, která získala práva z WA a která od 1. 1. 2021 změnil svůj status na pracovníka, nebude povinna disponovat pracovním oprávněním.**
- b) **Rodinní příslušníci<sup>3</sup>** UK občana bez ohledu na státní příslušnost mohou nabýt zaměstnání od 1. 1. 2021 z titulu pobyťového práva získaného na základě čl. 10 WA.

---

<sup>3</sup> **Rodinný příslušník občana EU** je rodinný příslušník občana kteréhokoli z výše uvedených států, který je:

- a. manžel, resp. registrovaný partner;
- b. rodič, jde-li o občana EU mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje;
- c. potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana EU a
- d. potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt. (Zákon o pobytu cizinců již nestanovuje podmínku nezaopatřenosti).

Za rodinného příslušníka občana Evropské unie se považuje i cizinec, který prokáže, že:

- a. je příbuzným občana Evropské unie neuvedeným výše, pokud
  1. ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, žil před vstupem na území s občanem EU ve společné domácnosti,

Definice rodinného příslušníka britského občana je uvedena v čl. 9 odst. 1 písm. a) a čl. 10 odst. 1 písm. e) až f), odst. 2–4 WA.

S ohledem na to, že občané UK a jejich rodinní příslušníci s pobytovými právy v ČR nebudou mít povinnost disponovat pobytovým dokladem podle WA, nebude možné požadovat tento doklad ani pro účely zaměstnání. Ministerstvo vnitra sice silně doporučuje, aby si oprávněné osoby nechaly osvědčit svůj pobyt na území ČR, bude však nutné očekávat, že některé osoby si potřebný doklad nevyřídí.

**Důkazní břemeno, že konkrétní osoba požívá pobytového práva v ČR na základě čl. 13 WA a tudíž není povinna disponovat pracovním oprávněním, bude spočívat na dané osobě.** Za důvěryhodný důkaz pro instituce jako ÚP ČR či SÚIP může sloužit doložení pracovní smlouvy, doložení potvrzení o studiu, nájemní smlouvy, apod., a to vše platné k datu 31. 12. 2020. Příslušné instituce by neměly po dotčených osobách vyžadovat doložení konkrétního dokumentu na místě, ale měly by udělit přiměřenou lhůtu k doložení potřebných dokumentů.

Příklad: Britská občanka bude v ČR studovat na vysoké škole od 1. 1. 2019 až do 20. 3. 2021. Poté si najde v ČR zaměstnání.

Dosavadní situace bude změna statusu ve smyslu čl. 17 WA, tudíž dotyčná britská občanka nebude muset disponovat pracovním povolením. Dotyčná si však nezažádá o doklad osvědčující pobytové práva ve smyslu čl. 18 WA. Během zaměstnání dojde ke kontrole ze strany inspektorátu práce. Dotyčná nebude disponovat žádným dokumentem osvědčujícím její pobytové a pracovní status. Inspekce by měla dotyčné udělit přiměřenou lhůtu pro prokázání tvrzených skutečností, např. zasláním potvrzení o studiu, které v ČR probíhalo ke konci přechodného období, případně doporučit této bývalé studentce, aby požádala o přechodný pobyt na příslušném pracovišti Ministerstva vnitra.

#### **4. Vydávání osvědčení práv přeshraničních pracovníků**

Právo na zachování přístupu k zaměstnání mají kromě osob s pobytové právo v ČR taktéž **přeshraniční pracovníci**<sup>4</sup>, tzn. ti, kteří začali vykonávat zaměstnání v ČR do konce přechodného období, aniž by zde však trvale nebo přechodně pobývali. S ohledem na absenci

- 
2. je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, nebo
  3. se o sebe z vážných zdravotních důvodů nedokáže sám postarat bez osobní péče občana EU, anebo
- b. má s občanem EU trvalý partnerský vztah, který není manželstvím a žije s ním ve společné domácnosti; při posuzování trvalosti partnerského vztahu se zohlední zejména povaha, pevnost a intenzita vztahu.

<sup>4</sup> „přeshraniční pracovníky“ definuje WA v čl. 10 odst. 1 písm. d) jako občany Unie nebo státní příslušníky Spojeného království, kteří vykonávají hospodářskou činnost v souladu s článkem 45 nebo 49 Smlouvy o fungování EU v jednom nebo několika státech, v nichž nemají místo pobytu. Pojem "přeshraniční pracovník" tedy nelze zaměňovat s příhraničními pracovníky ve smyslu nařízení 883/04.

pobytu nebude možné dotčeným osobám vydat doklad o pobytu podle čl. 18 WA ze strany MV. Přesto však tyto pracovníci mají právo na:

- zachování zaměstnání v ČR po skončení přechodného období bez nutnosti disponovat pracovním povolením,
- zachování statusu přeshraničního pracovníka i tehdy, pokud před koncem přechodného období přestanou pracovat, aniž by museli změnit bydliště na stát výkonu práce,<sup>5</sup>
- změnu statusu ve smyslu čl. 17 WA po skončení přechodného období a
- dodatečné získání pobytového práva ve smyslu čl. 13, pokud budou schopni po skončení přechodného období doložit Ministerstvu vnitra pobyt v ČR.

WA v čl. 26 stanoví, že hostitelský stát může požadovat od pracovníků a zároveň tyto pracovníci mohou žádat k osvědčení zachování svých práv vyplývajících z WA potvrzení, které je jim hostitelská země povinna vystavit. V případě vydávání osvědčení podle čl. 26 bude uplatněn obdobný postup jako v případě dokladů vydávaných podle čl. 18, tzn. **dispozice osvědčením nebude nezbytnou podmínkou pro zachování práv přeshraničního pracovníka.**

O vydání osvědčení si může dotčený přeshraniční pracovník zažádat u krajské pobočky/pobočky ÚP ČR místně příslušné podle místa, ve kterém je zaměstnání vykonáváno ke konci přechodného období. Pro získání potvrzení osvědčujícího status přeshraničního pracovníka musí dotčený předložit doklad totožnosti, potvrzení o zaměstnání, pracovní smlouvu či jiný doklad, z něhož vyplývá, že byla dříve zaměstnána na území ČR. Místně příslušná pobočka ÚP ČR vydá osvědčení na základě údajů vedených v evidenci podle § 102 zákona o zaměstnanosti – tj. v tomto případě údajů o nastoupení občanů EU do zaměstnání, které jsou evidovány na základě informační povinnosti zaměstnavatele podle § 87 zákona o zaměstnanosti.

Konkrétní podobu osvědčení podle čl. 26 WA stanoví GRÚP ve spolupráci s MPSV.

## **5. Britští pracovníci vyslaní z UK k výkonu práce do ČR**

---

<sup>5</sup> Přeshraniční pracovníci si zachovávají svůj status ve státě výkonu práce v případech, že:

- a) nejsou dočasně schopni pracovat v důsledku nemoci nebo úrazu;
- b) jsou řádně zapsáni jako nedobrovolní nezaměstnaní poté, co byli zaměstnání více než jeden rok, a jsou řádně zaregistrováni u příslušného úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání;
- c) jsou řádně zapsáni jako nedobrovolní nezaměstnaní po skončení pracovní smlouvy na dobu určitou kratší jednoho roku nebo poté, co se během prvních dvanácti měsíců stali nedobrovolně nezaměstnanými, a zaregistrováni u příslušného úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání (*v tomto případě si status pracovníka zachovávají na dobu alespoň šesti měsíců*), nebo
- d) zahájí odbornou přípravu (*pokud jsou dobrovolně nezaměstnaní, musí se odborná příprava vztahovat k předchozímu zaměstnání*).

V souladu s judikaturou SDEU (věc C-507/12 Saint Prix) **není** výčet okolností, za nichž může být status pracovníka zachován, **taxativní**.

WA neupravuje zachování vysílání pracovníků mezi stranami WA podle Směrnice 96/71/ES, resp. (EU) 2018/957 (dále jen "Směrnice"). S ohledem na to, že až do konce přechodného období zůstává plně (na výjimky) zachována aplikace unijní legislativy, zůstává zachován i volný pohyb služeb včetně vysílání pracovníků. Pracovníci z UK tedy mohou být přiděleni k práci do ČR kdykoli do konce přechodného období.

Od 1. 1. 2021 se však situace zcela mění. Podle výkladu Evropské komise osoby, které svá práva odvozují čistě z čl. 56 o volném pohybu služeb Smlouvy o fungování EU, nejsou pokryty výstupovou dohodou. To znamená, že WA nezakládá vyslaným pracovníkům žádné právo setrvat na území hostitelského státu po skončení přechodného období. Zároveň však čl. 38 WA umožňuje hostitelskému státu přijmout příznivější zacházení, než jaké zakládá WA. ČR využije této možnosti a umožní pracovníkům vyslaným z UK do ČR dokončit předpokládanou dobu vyslání. S ohledem na to, že od 1. 1. 2021 nebude existovat pro tyto pracovníky právní titul vyplývající z unijního práva pro setrvání na území ČR a pokračování ve výkonu práce, bude všem pracovníkům paušálně vydáno povolení k zaměstnání ve smyslu §95 zákona o zaměstnanosti. S ohledem na relativně nízký počet pracovníků vyslaných z UK do ČR, budou pobočky ÚP příslušné podle místa výkonu práce kontaktovat příjemce služeb a provedou je procesem vyřízení povolení<sup>6</sup>. Pobočky ÚP ČR budou akceptovat žádosti o povolení k zaměstnání (podle ust. § 95 zákona o zaměstnanosti<sup>7</sup>) pro zahraničního pracovníka vyslaného z UK do ČR, i v případě, že takové žádosti budou podány v období do konce 31. 12. 2020,

Další důležitou otázkou je posuzování práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů u výše uvedených pracovníků. Skončením přechodného období dotčení zaměstnanci přestanou být vyslanými pracovníky ve smyslu Směrnice a bude třeba na pracovněprávní vztah pohlížet jako na pracovněprávní vztah s cizím prvkem, kdy jeho účastníkem je již občan třetího státu (UK). Uvedené znamená, že skončením přechodného období přestane být Směrnice smluvními stranami WA aplikována. Z hlediska ČR to znamená, **že přestanou být aplikována ustanovení § 319 a § 319a zákoníku práce, ukládající mj. dosud u zaměstnanců vyslaných ve smyslu Směrnice na území České republiky z UK u vyjmenovaného katalogu pracovních podmínek (např. maximální délka pracovní doby a doba odpočinku, odměňování, dovolená, atd.) použít právní úpravu ČR, pokud byla pro ně výhodnější, než právní úprava UK.** ČR je názoru, že i s ohledem na obecný soukromoprávní princip ochrany nabytých práv je třeba **práva vyslaných pracovníků nabytá za trvání přechodného období** zachovat, resp. aplikovat standardy přiznané Směrnicí (např. porovnávání standardů ve smyslu výhodnosti).

Případná práva nabytá zaměstnancem **po skončení přechodného období** je třeba již vykládat především z obsahu pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a v případě sporu aplikovat příslušnou kolizní normu (zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodní právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů). Na mezinárodní úrovni bude z hlediska UK

---

<sup>6</sup> Výše uvedený postup bude uplatněn pouze u případů vyslání započatých před koncem přechodného období.

<sup>7</sup> Vyslání cizince na území ČR zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů z této smlouvy vyplývajících.



relevantní patrně Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy otevřená k podpisu v Římě dne 19.6.1980 (Římská úmluva), neboť Nařízením Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), již UK jako 3. stát nebude vázáno. Podle článku 6 odst. 1 Římské úmluvy nesmí být zaměstnanec v případě pracovních smluv v důsledku volby rozhodného práva stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení práva, které by bylo použito podle odstavce 2 v případě neexistence volby rozhodného práva. Imperativními normami je třeba chápat z hlediska vnitrostátního práva tzv. kogentní normy, tedy normy, od kterých se nelze odchýlit ani dohodou smluvních stran. Pro posouzení, **kteřé normy jsou v českém pracovním právu normami kogentními, je z hlediska zákoníku práce hlavním výkladovým vodítkem § 4a zákoníku práce, který stanoví pravidla smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích a rovněž § 4, který připouští podpůrné použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy**, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů uvedených v § 1a odst. 1 zákoníku práce. V praxi se jedná například o ustanovení, od nichž zákoník práce výslovně zakazuje odchýlení se, nebo ustanovení vyjadřující nejnižší či nejvyšší hranice pro příslušné právo (tzv. minimax), dále úprava postavení osob, atd. **Zvláštní postavení mezi těmito kogentními normami mají ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jejichž výčet je uveden v § 363 zákoníku práce. Od těchto ustanovení je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.** Mezi těmito ustanoveními je i úprava § 319 a § 319a zákoníku práce, což by mělo být relevantní i pro případné zpětné posuzování, která úprava byla případně v ČR v kritické době „imperativní“ u hlediska kolizních norem.

6. **Okruh osob, kterým WA poskytuje ochranu nároků dříve pokrytých Nařízením EP a Rady č. 883/04 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „Nařízení 883/04“)**

Osobní působnost koordinace sociálního zabezpečení je specifická pro část druhou hlavu III dohody a nemusí nutně odpovídat osobní působnosti hlavy II<sup>8</sup>. Navíc práva podle části druhé hlavy III (koordinace systémů sociálního zabezpečení) nutně nezanikají, když zanikne např. status pobytu podle části druhé hlavy II (práva a povinnosti)<sup>9</sup>.

Uplatnění koordinačních pravidel podle Nařízení 883/04 vyplývající z hlavy III nezakládá samo o sobě pro osoby, na které se vztahuje hlava III WA, právo pohybovat se nebo pobývat v dotčeném státě, ale pouze určuje právní důsledky pro sociální zabezpečení v této situaci.

**a. Plná ochrana (čl. 30):**

Nařízení 883/04 je **nadále plně použitelné** na osoby, které **byly v jedné z popsanych přeshraničních situací** zahrnující jak Spojené království, tak členský stát ke konci

---

<sup>8</sup> Čl. 10 WA (Osobní působnost) uvádí osobní rozsah hlavy II WA, nicméně je zde výslovně uvedeno „1. Aniž je dotčena Hlava III. vztahuje se tato část na tyto osoby...“. Z toho plyne, že osobní rozsah části III. je nezávislý na části II.

<sup>9</sup> Např. pokud český občan, který žil a pracoval v UK, v roce 2022 přesídli do ČR, stále bude požívat ochrany minimálně čl. 32 WA ohledně důchodových práv.

přechodného období a setrvávají v ní i nadále (**bez přerušeni** – výklad tohoto pojmu viz níže). Plná použitelnost znamená použití Nařízení 883/04 jako celku, včetně procesních pravidel spolupráce mezi institucemi, ustanovení o přeúčtování nákladů apod.). V pokrytých situacích je třeba postupovat tak, jako by UK bylo stále členským státem.

Pokryti jsou:

- občané UK a členských států EU (čl. 30 WA)
- občané členských států EHP a Švýcarska (čl. 33 WA)
- osoby bez státní příslušnosti a uprchlíci (čl. 30 odst. 1 písm. f))
- příslušníci třetích zemí pokrytí dříve Nařízením 859/03 (čl. 30 odst. 1 písm. g)
- rodinní příslušníci a pozůstalí výše uvedených osob (rozsah pojmu rodinný příslušník se řídí Nařízením 883/04).

### **Přeshraniční situací ke konci přechodného období se rozumí následující:**

- Na osobu se ve smyslu Nařízení 883/04 (Hlava II) vztahují právní předpisy ČS/ UK (občan EU podléhá právním předpisům UK a občan UK podléhající předpisům EU)
  - o Občan UK pracující v ČR/ občan ČR pracující v UK
  - o Český občan, příjemce českého důchodu s obvyklým bydlištěm v UK (podléhá na základě čl. 11 odst. 3 písm. e) Nařízením 883/2004 právním předpisům UK; pokud jde o dávky v nemoci, je na základě článků 24 a 29 téhož nařízení příslušná ČR) a obráceně (britský občan, příjemce britského důchodu s obvyklým bydlištěm v ČR podléhá na základě čl. 11 odst. 3 písm. e) Nařízením 883/2004 právním předpisům ČR; pokud jde o dávky v nemoci, je na základě článků 24 a 29 téhož nařízení příslušné UK.
  - o Česká občanka, která pracuje v UK, začíná pobírat dávky v mateřství poskytované UK, když se dočasně navrátí do ČR a porodí zde před 31.12.20 (podléhá na základě čl. 11 odst. 2 a odst. 3 písm. a) Nařízením 883/2004 právním předpisům UK); tzn. po skončení mateřské dovolené se může vrátit do práce v UK a nadále by se na ni mělo vztahovat ustanovení čl. 30 odst. 1 WA.
- Osoba pobývá v ČS/UK a vztahují se na ni předpisy druhé strany (občan ČS v UK a naopak)
  - o Český občan bydlící v UK podléhající právním předpisům ČR. (např. státní příslušník ČR, který má se svou rodinou obvyklé bydliště v UK, pracuje v ČR a vrací se do UK dvakrát měsíčně (podléhá na zákl. čl. 11 odst. 3 písm. a) Nařízením 883/2004 právním předpisům ČR)
  - o Britský občan bydlící v ČR podléhající právním předpisům UK (např. státní příslušník UK, který má s celou svou rodinou obvyklé bydliště ČR, pracuje v UK a navrací se do ČR dvakrát měsíčně (podléhá na zákl. čl. 11 odst. 3 písm. a) Nařízením 883/2004 právním předpisům UK).
- Osoba pracuje v ČS/UK a podléhá předpisům druhé strany (občan ČS pracující v UK pojištěný v ČS a naopak)
  - o Občan ČR vykonávající souběžně činnost v ČS a UK, podléhající předpisům ČR.
  - o Český občan, který byl ve smyslu článku 12 Nařízení 883/04 vyslán do UK, jeho vyslání skončí po skončení přechodného období (podléhá na zákl. čl. 12 Nařízením 883/2004 českým právním předpisům)

- Jiná situace než výše uvedená, kdy osoba na základě práva EU využila práva pobytu v UK/ČS a nadále v tomto státě pobývá, resp. zachovává si právo pobytu nebo právo vykonávat v daném státě zaměstnání (čl. 30 odst. 3 odkazující na čl. 10 WA – k prokazování tohoto postavení viz. body 2. a 3. výše)
  - o Občan ČR, který v UK v roce 2020 studuje (nemá v UK bydliště), pokud získá v UK právo pobytu ve smyslu WA, pak se na něj bude vztahovat plná koordinace ve smyslu čl. 30. Děti českého občana, který má na základě WA právo pobytu v UK, narozené po 31. 12. 2020 spadají pod plnou ochranu.
  - o Občan UK, který měl ke konci přechodného období pobytová práva v ČR a má je ve smyslu čl. 13 resp. 11 a 12 WA zachována (výklad viz výše v pobytové části).

### **Výklad pojmu „bez přerušeni“**

**Plná ochrana** se dotčeným osobám poskytuje **po dobu, kdy bez přerušeni trvá přeshraniční situace**. Pojem „přerušeni“ je třeba vykládat spíše úzce s tím, že je třeba vždy brát v úvahu účel tohoto ustanovení.

O „přerušeni“ v tomto smyslu **NEJDE zejména POKUD:**

- o dojde ke změně kategorie osoby (student se stane pracovníkem, rodinný příslušník se stane nezávislým apod.),
- o se jedná o přechod mezi situacemi vyjmenovanými v čl. 30 (vyslaný pracovník si ve státě, kam byl vyslán, najde zaměstnání),
- o dojde ke krátkému časovému období mezi jednotlivými situacemi (1 měsíční pauza mezi dvěma pracovními smlouvami).

### **b. Částečná ochrana (čl. 32 WA)**

Pokud osoba nesplňuje kvalifikační podmínky pro plnou ochranu, je nutné zkoumat, zda ji lze zařadit do některé ze skupin se specifickou ochranou:

- **Osoby, u nichž je nutné pro určení nároků využít sčítání dob pojištění (čl. 32 (1) a)**

Ve vztahu k osobám, které nesplňují/již nesplňují podmínky plné ochrany dle bodu a) výše, na které se dříve vztahovaly právní předpisy UK (a naopak, občanům UK, na které se dříve vztahovaly právní předpisy ČS), zůstávají použitelná ustanovení Nařízení 883/04 o sčítání dob pojištění včetně práv a povinností vyplývajících z těchto dob. Výslovně se uvádí, že sčítány budou nejen doby získané do skončení přechodného období, ale u osob, na které toto ustanovení dopadá, také doby získané po jeho skončení (tzv. budoucí doby).

Nařízení 883/04 v tomto případě není použitelné jako celek, ale pouze jejich některá ustanovení, která nejsou u sčítání dob specifikována výčtem. Aby bylo možné docílit zajištěného rozsahu ochrany pokrytých osob, je třeba vycházet z toho, že budou používána všechna ustanovení související se sčítáním tzn. včetně pravidel o podávání žádostí a spolupráci institucí v oblasti sčítání dob. V případě, že je realizováno sčítání dob pro účely

důchodů, pak odkaz na související práva a povinnosti zahrnuje i pravidla o určení státu odpovědného za úhradu nákladů na zdravotní péči případně také za rodinné dávky pro poživatele důchodu a jejich rodiny.

Potenciální sčítání se týká jak dob získaných v ČR a UK za trvání členství UK v EU, tak dob získaných toutéž osobou následně (tzv. budoucí doby dle čl. 32 odst. 1 poslední věta).

Odkaz na použití sčítání dob pojištění nutné vykládat v nejširším smyslu, tzn. ochrana se týká i osob, které získají/ v minulosti získaly nárok na „solo“ dávku od ČR. Z uvedeného vyplývá, že ochrana se netýká pouze těch občanů, kteří následně pobírají dílčí důchody, ale i těch, kteří pobírají solo důchody. **Tato ochrana není časově omezena.**

#### - Příjemci dávek vyměřených na základě WA (čl. 32 (2))

Osoby, kterým jsou dávky vyměřeny na základě použití sčítání dob ve výše uvedeném smyslu, mají odpovídající nároky v oblasti dávek v nemoci. WA stanoví plnou aplikaci kapitoly 1 Hlavy III Nařízení 883/04, pokud jde o dávky v nemoci. Pojem dávky v nemoci v této souvislosti zahrnuje jak věcné dávky (zdravotní péče) tak dávky peněžité, včetně dávek dlouhodobé péče, které jsou do působnosti Nařízení 883/04 zahrnuty na základě judikatury. To znamená, že důchodci s několika dílčími důchody se určí stát odpovědný za úhradu nákladů za zdravotní péči podle Kapitoly 1 hlavy III. Nařízení 883/04. Tento stát je následně rovněž odpovědný za případné poskytnutí dávek dlouhodobé péče.

#### - Příjemci rodinných dávek a jejich nároky na zdravotní péči (čl. 32 (1) d) a čl. 32 (1) e).

Čl. 32 se výslovně věnuje také nárokům na rodinné dávky a krytí nákladů na zdravotní péči u rodinných příslušníků, kteří sami jsou v přeshraniční situaci, nicméně osoba, od které odvozují své nároky, nikoli (živitel - občan ČR - žije a pracuje v ČR, rodinní příslušníci žijí v UK). Rodinní příslušníci v tomto postavení nejsou chráněni čl. 30 WA, proto je jim v rámci čl. 32 přiznána specifická ochrana.

#### **Rodinné dávky (čl. 32 (1) d)**

Na základě čl. 32 budou rodinným příslušníkům nadále poskytovány rodinné dávky dle Nařízení 883/04 jak od primárně, tak sekundárně kompetentního státu, a to i v případě, že následně dojde ke změně pořadí priority.

Příklad: Státní příslušník UK, který na konci přechodného období pracuje a má obvyklé bydliště v UK, zatímco jeho ekonomicky neaktivní český manžel/manželka má spolu s jejich dětmi obvyklé bydliště v ČR (jelikož se na tuto situaci nevztahuje čl. 30 odst. 1 dohody, použije se čl. 32 odst. 1 písm. d) dohody):

- na základě čl. 68 odst. 1 písm. a) Nařízení č. 883/2004 má primární příslušnost UK, které bude dětem s obvyklým bydlištěm v zahraničí i nadále vyplácet dávky, pokud budou splněny podmínky Nařízení a právních předpisů UK;
- jestliže český manžel / manželka začne v roce 2024 pracovat v ČR, je na základě čl. 68 odst. 1 písm. b) Nařízení č. 883/2004 vzhledem k tomu, že děti mají obvyklé

bydliště v ČR, primárně příslušným státem ČR a UK je příslušným státem sekundárním a začne v případě potřeby vyplácet pouze vyrovnávací doplatek;

- jestliže bude manžel/manželka opět neaktivní, příslušnost mezi ČR a UK se odpovídajícím způsobem přesune;
- jestliže budou manžel/manželka a děti na základě předpisů platných v té době následovat státního příslušníka UK do UK, přestane se na ně čl. 32 odst. 1 písm. d) dohody vztahovat; jakákoli budoucí změna (rodina nebo pouze manžel/manželka a děti se navrátí do ČR) bude považována za budoucí pohyb, a proto nebudou na základě dohody zachována žádná práva.

### **Ostatní odvozené nároky na dávky (čl. 32 (1) e)**

U výše popsaných rodinných příslušníků, kteří jsou sami v přeshraniční situaci, na rozdíl od osoby, od níž své nároky odvozují (její situace se omezuje pouze na 1 stát), jsou zachovány pouze ty odvozené nároky (typicky na krytí nákladů na zdravotní péči), které existují/existovaly ke konci přechodného období.

Příklad: Slovenský občan na konci přechodného období pracuje a má obvyklé bydliště v ČR. Jeho britská manželka má s jejich dětmi obvyklé bydliště v UK, kde pracuje:

- manželka bude mít nezávislé právo na věcné dávky v nemoci v UK a děti mají na základě článku 32 Nařízení č. 883/2004 odvozená práva rodinných příslušníků v UK,
- v roce 2023 přestane být manželka aktivní a ona i děti budou mít odvozená práva rodinných příslušníků z ČR,
- v roce 2024 se páru narodí dítě, které nebude mít na základě WA odvozená práva rodinných příslušníků.

### **- Osoby v plánovaném léčení (čl. 32 (1) b)**

Pravidla Nařízení 883/04 o poskytnutí vyžádané zdravotní péče a její úhradě platí i po 31. 12. 2020 pro péči o osoby, které o povolení čerpání péče v jiném státě požádaly před tímto datem, a to po celou dobu léčení. Tzn. osoby, které do konce roku 2020 požádají svou instituci o souhlas s léčením v UK (a naopak), a pokud jim bude následně souhlas udělen, mohou stále využít ustanovení Nařízení 883/04 a úhradového mechanismu, které je v něm stanoven.

Avšak ustanovení čl. 32 odst. 1 písm. b) WA nepřiznává pacientům a doprovázejícím osobám během jejich pobytu ve státě léčení žádná práva pobytu ve smyslu směrnice 2004/38/ES. Nepodléhají článkům 18 ani 19 WA.

### **- Přechodně pobývající osoby - nezbytná zdravotní péče (čl. 32 (1) c)**

Pravidla Nařízení 883/04 o poskytnutí nezbytné zdravotní péče ve státě pobytu a její úhradě platí i po 31. 12. 2020 pro osoby, které se k tomuto datu přechodně nacházely v ČR nebo UK, a to do plánovaného konce pobytu. Tzn. občan UK přechodně pobývající v ČR na přelomu roku 2020/2021 může čerpat péči na EHIC až do konce svého plánovaného pobytu. Pro úhradu poskytnuté péče ze strany UK bude následně využit úhradový mechanismus dle Nařízení 883/04. Toto ustanovení se týká pouze osob, na něž se nevztahuje čl. 30 WA.

Příklad: Státní příslušník UK, který pracuje a má obvyklé bydliště v UK, cestuje na konci prosince 2020 po Polsku, Slovensku a ČR. Dne 30. prosince 2020 je v Polsku a hodlá 10. ledna 2021 odcestovat do ČR. Tato osoba:

- je po celou dobu pobytu v Polsku až do vycestování z této země do ČR dne 10. ledna pojištěna na základě evropského průkazu zdravotního pojištění;
- během svého pobytu v ČR již nemůže evropský průkaz zdravotního pojištění použít, neboť jakýkoli pohyb do jiného členského státu EU po skončení přechodného období (v tomto případě do ČR) se považuje za budoucí pohyb spadající mimo oblast působnosti WA.

### **c. Spolupráce institucí**

UK bude realizovat výměnu údajů prostřednictvím EESSI (čl. 34 odst. 2 WA).

Ustanovení Nařízení 883/04 a Nařízení 987/09 o úhradách (včetně vymáhání a zápočtů) budou nadále používána:

- **Pokud jde o případy, které nastaly do konce přechodného období:**
  - zdravotní péče občanu UK byla poskytnuta v září 2020, vyúčtována a uhrazena bude dle výše uvedených nařízení v následujících letech;
  - pokud vznikl do konce přechodného období přeplatek na peněžité dávce v případech, na které se vztahovalo Nařízení 883/04, lze jej i po jeho skončení vymáhat dle Nařízení 883/04.
- **Pokud jde o události po skončení přechodného období, které nastaly u osob krytých čl. 30 a 32:**
  - Na úhradu zdravotní péče poskytnuté poživateli dílčího starobního důchodu přiznaného v roce 2022 se budou používat ustanovení Nařízení 883/04 a 987/09.
  - K vymáhání a zápočtu přeplatků na důchodu u osoby, které byl důchod přiznán díky aplikaci čl. 32 WA