

Vysielanie zamestnancov zo Slovenskej republiky z daňového pohľadu



Magdaléna
Vyškovská,
daňový
poradca.

V apríli sa v hoteli Carlton v Bratislave konala odborná konferencia Pracovné právo 2008, ktorú organizovala rakúska spoločnosť EU Generation. Tejto konferencie sa zúčastnila i pani Magdaléna Vyškovská, ktorá je daňovou poradkyňou v advokátskej kancelárii PETERKA PARTNERS a predniesla príspevok, ktorého skrátenú verziu Vám v tomto čísle ponúkame.

So vstupom Slovenska do Európskej Únie sa významne rozrástol počet zákaziek slovenských podnikateľských subjektov v zahraničí. S tým priamo súvisí aj problematika vysielania zamestnancov zo Slovenskej republiky, prostredníctvom ktorých sú tieto zákazky realizované, do iných krajín. Cieľom tohto článku je upozorniť na niektoré aspekty vysielania z pohľadu dane z príjmov a sociálneho zabezpečenia.

I. Daň z príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti

Slovenská republika k dnešnému dňu uzatvorila približne 60 zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia (ďalej iba Zmluvy). Pri zdaňovaní mzdy slovenského zamestnanca vyslaného do zahraničia bude slovenský zamestnávateľ postupovať nielen podľa paragrafu 5 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov (ďalej iba ZDP), ale aj podľa článku „Príjmy zo závislej činnosti“ príslušnej Zmluvy. Tento článok Zmluvy zvyčajne ustanovuje, ...

dokončenie na strane 8

PETERKA 
& PARTNERS

Vysielanie zamestnancov zo Slovenskej republiky

dokončenie zo strany 2

... že príjmy slovenského daňového rezidenta zo závislej činnosti vykonávanej v štáte vyslania môžu byť zdaňované v tomto štáte. Iba v prípade, ak sú kumulatívne splnené nasledujúce tri podmienky, bude mzda zamestnanca vyslaného do zahraničia zdaňovaná len v Slovenskej republike.

Ak si ako príklad zoberieme Zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia uzatvorenú medzi Slovenskou a Českou republikou, sú tieto podmienky podľa článku 14 „Príjmy zo závislej činnosti“ slovensko-českej Zmluvy nasledovné:

1. Vyslaný zamestnanec je zamestnaný v Českej republike počas jedného obdobia alebo viacerých období nepresahujúcich v úhrne 183 dní v akomkoľvek dvanásťmesačnom období, ktoré sa začína alebo končí v príslušnom daňovom roku a

2. odmeny sú tomuto zamestnancovi vyplácané zamestnávateľom alebo v mene zamestnávateľa, ktorý nie je rezidentom Českej republiky a

3. odmeny nejdú na ťarchu stálej prevádzkarne, ktorú má slovenský zamestnávateľ v Českej republike.

Ak je jedna z vyššie uvedených podmienok porušená, bude mzda zamestnanca podliehať zdaneniu v štáte vyslania, v tomto konkrétnom prípade v Českej republike.

Dôležité je pozastaviť sa nad výpočtom vyššie uvedených 183 dní. Podľa článku 14 odsek 3 slovensko-českej Zmluvy sa do týchto dní počítajú nielen dni fyzickej prítomnosti vrátane dní príchodov a odchodov do a z Českej republiky, ale aj dni strávené mimo Českej republiky (soboty, nedele, štátne sviatky, dovolenky a služobné cesty priamo spojené s týmto vyslaním), ak po ich uplynutí zamestnanec pokračoval vo výkone práce v Českej republike.

Zamestnávateľ je definovaný ako osoba, ktorá má právo na vykonanú prácu a ktorá nesie zodpovednosť a riziko spojené s vykonávaním práce. Z toho vyplýva, že nie je možné chápať zamestnávateľa pre účely Zmluvy iba v zmysle Zákonníka práce, ale širšie. Rovnako pri počítaní dní

strávených v Českej republike je nutné brať do úvahy aj dni strávené mimo Českej republiky, ak súvisia s vyslaním.

V tejto súvislosti nemožno opomenúť medzinárodný prenájom pracovnej sily. Ako je uvedené vyššie, podľa definície zamestnávateľa v zmysle slovensko-českej Zmluvy a podľa definície v ZDP v Českej a Slovenskej republike sa za zamestnávateľa považuje aj ekonomický zamestnávateľ (užívateľ) pracovnej sily, pre ktorého zamestnanci slovenského subjektu vykonávajú prácu podľa jeho príkazov. V takomto prípade je mzda vyslaných zamestnancov zdaniteľná v Českej republike od prvého dňa výkonu ich práce a daň z príjmu zo závislej činnosti bude zrážať a odvádzať český užívateľ pracovnej sily.

Rovnako ak by vznikla zamestnávateľovi v Českej republike stála prevádzkareň, podliehajú mzdy zamestnancov – slovenských daňových rezidentov zdaneniu v Českej republike od prvého dňa výkonu práce. Ak by zamestnávateľovi nevznikla stála prevádzkareň (najčastejšie v prípade staveniska alebo stavebných, montážnych či inštalčných projektov), ale zamestnanec by strávil v Českej republike viac ako 183 dní (vrátane dní súvisiacich strávených mimo Českej republiky), jeho mzda sa bude zdaňovať v Českej republike. Slovenský zamestnávateľ bude platiteľom dane zo závislej činnosti v Českej republike a nebude mať naopak v súlade s § 35 ZDP povinnosť odvádzať preddavky na daň z príjmu fyzických osôb zo závislej činnosti vo Slovenskej republike.

II. Daň z príjmov právnických osôb

Ak vznikne slovenskému zamestnávateľovi v štáte vyslania stála prevádzkareň, nevyhne sa ani ďalším povinnosťami. V prípade Českej republiky sa jedná najmä o registráciu stálej prevádzkarne pre daň z príjmov právnických osôb, registráciu ako zahraničný platiteľ dane, podávanie priznaní k dani z príjmov právnických osôb, zrážanie a odvádzanie dane z príjmov zo závislej činnosti českému finančnému úradu.

III. Sociálne zabezpečenie

Nie je možné nespomenúť ani problematiku sociálneho zabezpečenia. Ak ostane v Európe, budú sa na zamestnancov vysielaných do iných členských krajín

Európskej Únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarska vzťahovať pravidlá Nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva (ďalej iba Nariadenie). Ak budú zamestnanci slovenského subjektu vysielaní do týchto krajín na dobu kratšiu ako 12 mesiacov a splnia ďalšie kritéria podľa článku 14, odsek1a) Nariadenia, budú i naďalej poistení v slovenskom systéme sociálneho a zdravotného poistenia. Pred ich vyslaním musí zamestnávateľ požiadať príslušnú sociálnu poisťovňu o vydanie formulára E 101, ktorým budú v štáte vyslania preukazovať príslušnosť k slovenským predpisom. Toto vyslanie je možno predĺžiť z nepredpokladaných dôvodov o ďalších, maximálne 12 mesiacov. Ak je zamestnanec vysielaný na dobu dlhšiu, na to aby ostal v slovenskom systéme, je nutné požiadať o udelenie výnimky podľa článku 17 Nariadenia. Na túto výnimku však nie je právny nárok a je nutné počítať s dlhšou dobou konania. Ak zamestnanec nebude mať túto výnimku, bude podliehať predpisom v oblasti sociálneho zabezpečenia v krajine výkonu svojej pracovnej činnosti.

Ako vyplýva z vyššie uvedeného, je potrebné sa pred vyslaním zamestnancov zaoberať všetkými aspektmi vyslania, a to nielen z právneho pohľadu, ale aj z daňového a sociálneho. Odvedenie dane alebo sociálneho a zdravotného poistenia do nesprávneho systému by malo pre slovenského zamestnávateľa významné finančné dopady v podobe rôznych sankcií. Tento článok iba v krátkosti pripomenul základné otázky, ktorými je potrebné sa zaoberať. Je nutné sa nimi zaoberať vždy s predstihom pred vyslaním zamestnancov.

Magdaléna Vyškovská, daňový poradca
PETERKA & PARTNERS
advokátska kancelária Law Offices

Tento článok má len informatívny charakter a v žiadnom prípade nemôže byť považovaný za právny či daňový názor. V prípade akýchkoľvek ďalších informácií ohľadne otázok, ku ktorým sa vyjadruje, obráťte sa prosím na našu advokátsku kanceláriu PETERKA & PARTNERS, Tel. +421 2 544 18 700, E-mail: office@peterkapartners.sk; www.peterkapartners.com

PRAHA - BRATISLAVA - KYJEV

www.mediadirect.sk