PETERKA & PARTNERS

Advokátní kancelář, Law Offices, Cabinet ďavocats

PETERKA & PARTNERS v.o.s.

Praha – Bratislava - Kyjev

Magdaléna Vyškovská

Daňový poradce

Podnikání českých firem ve Francii

Brno, 12. 9. 2007

Obsah

- Usazení
- Uznávání kvalifikace
- Volný pohyb služeb
- Vysílání pracovníků
- Stálá provozovna
- Zamezení dvojímu zdanění
- Dceřiná společnost nebo org. složka
- Vyslané osoby a jejich zdanění
- Vyslané osoby a sociální zabezpečení

Právní režimy

- **dva právní režimy dle smlouvy o založení Evropského společenství**
  - usazení (články 43-48)
  - volný pohyb služeb (články 49-55)

Usazení

- činnost podnikatele se zcela řídí režimem práva hostitelské země (země výkonu činnosti)
- mj. předpokládá získání místních podnikatelských oprávnění a registrací
- v případě právnické osoby založení dceřiné společnosti nebo zřízení organizační složky
- zaměstnanci musejí mít pracovní povolení

Uznávání kvalifikace

- princip vzájemného uznání kvalifikace
  - týká se regulovaných profesí
  - týká se usazování
- výjimky z důvodu veřejného pořádku, bezpečnosti a ochrany zdraví

Volný pohyb služeb

- **pojem „služba“**
  - výkony poskytované za úplatu
  - nespadají-li do režimu některé z dalších svobod
  - dočasný charakter
  - přeshraniční prvek
  - směrnice o službách na vnitřním trhu č. 2006/123/ES

Volný pohyb služeb

- **vybrané oblasti aplikace práva hostitelské země**
  - pracovní právo
  - sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
  - daně
  - technické normy a normy kvality
  - pojištění odpovědnosti a majetku
  - veřejné zakázky

Vysílání pracovníků

- není třeba pracovní povolení pro vyslané zaměstnance
- praxe – administrativní překážky hostitelských států (povolení k pobytu, hlášení a oznamovací povinnosti)
- směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- transpozice do českého práva v § 391 zák. práce (zák. č. 262/2006 Sb.)

Vysílání pracovníků

- rozsah působnosti právní úpravy hostitelského státu
  - minimální mzda a příplatky za práci přesčas
  - délka dovolené na zotavenou
  - délka pracovní doby a doby odpočinku
  - bezpečnost a ochrana zdraví při práci
  - pracovní podmínky žen a mladistvých zaměstnanců
  - rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace

Stálá provozovna

- stálá provozovna – definice
  - definice ve Smlouvě o zamezení dvojímu zdanění mezi Francií a ČR č. 79/2005 Sb. m.s. (SZDZ) nadřazena národní úpravě
  - stálá provozovna je trvalé místo k výkonu činnosti, jehož prostřednictvím je zcela nebo zčásti vykonávána činnost podniku se sídlem v ČR na území Francie (např. kancelář, dílna atd.)
  - výjimky, kdy ani trvalé zařízení nezakládá vznik stálé provozovny – zařízení používané k uskladnění, trvalé místo k výkonu činnosti přípravného a pomocného charakteru

Stálá provozovna

- vznik stálé provozovny české společnosti ve Francii
  - poskytování služeb, včetně poradenských nebo manažerských, pokud jsou poskytovány českou společností prostřednictvím jejích zaměstnanců (nebo jiných osob najatých touto společností pro tento účel) pokud tyto činnosti trvají na území Francie po jedno nebo více období v úhrnu více než 9 měsíců v jakémkoliv 15 měsíčním období

Stálá provozovna

- vznik stálé provozovny české společnosti ve Francii
  - realizace staveniště, stavebního, montážního nebo instalačního projektu, dozor na staveništi, pokud toto staveniště, projekt trvají na území Francie déle než 12 měsíců

Stálá provozovna

- důsledky vzniku stálé provozovny české společnosti ve Francii podle SZDZ
  - česká společnost provozující činnost prostřednictvím stálé provozovny ve Francii zde zdaňuje svoje zisky dosažené prostřednictvím této stálé provozovny.
  - stálé provozovně se přisuzují i zisky, které by mohla na území Francie docílit jako nezávislý samostatný podnik.
  - lze odečíst náklady vynaložené na účely stálé provozovny, ať vznikly kdekoliv, tedy i náklady vzniklé zřizovatelem (českou společností).

Stálá provozovna

- důsledky vzniku stálé provozovny české společnosti ve Francii podle SZDZ
  - možnost stanovení zisků na základě rozdělení celkových zisků podniku jeho různým částem.
  - stejný způsob metody pro určení zisku stálé provozovny každý rok, nejsou-li dostatečné důvody pro jiný postup.

Stálá provozovna

- povinnosti stálé provozovny české společnosti ve Francii podle lokálních daňových zákonů
  - povinnost registrace k dani z příjmů u místně příslušného správce daně při zahájení dani podrobené činnosti či povinnost oznámení vzniku stálé provozovny.
  - podávání přiznání k dani z příjmů právnických osob, sazba daně 33,33 %
  - případná registrace k DPH podle druhu činnosti a povahy klientů stálé provozovny.

Zamezení dvojímu zdanění

- zamezení dvojímu zdanění
  - metoda zamezení dvojímu zdanění je zápočet prostý.
  - daňovou povinnost v ČR lze snížit o daň z příjmů zaplacenou ve Francii, nejvýše však o částku daně z příjmů vypočtenou podle českého zákona o daních z příjmů (ZDP), která připadá na příjmy ze zdrojů v zahraničí

Zamezení dvojímu zdanění

- zamezení dvojímu zdanění
  - základ daně české společnosti zahrnující příjmy a výdaje stálé provozovny ve Francii musí být stanoven podle českých daňových předpisů.
  - daň zaplacená ve Francii musí být prokázána potvrzením francouzského správce daně.

Dceřiná společnost nebo OS

- rozdíl mezi dceřinou společností a org. složkou z pohledu daňového
  - organizační složka podává přiznání k dani z příjmů právnických osob ve Francii, ale zároveň musí být všechny doklady zaúčtovány v účetnictví zřizovatele podle českých předpisů.
  - daň zaplacená ve Francii je započtena na daňovou povinnost v ČR

Dceřiná společnost nebo OS

- rozdíl mezi dceřinou společností a organizační složkou z pohledu daňového
  - obchodní společnost založená ve Francii uplatní při stanovení základu daně a výpočtu daně z příjmů právnických osob předpisy platné ve Francii
  - podíl na zisku a dividendy vyplácené do ČR osvobozeny od daně z příjmů podle Směrnice č. 90/435/EEC, pokud hrazeny mezi mateřskými a dceřinými společnostmi.

Dceřiná společnost nebo OS

- rozdíl mezi dceřinou společností a organizační složkou z pohledu daňového
  - v ČR jsou přijaté podíly na zisku a dividendy od daně osvobozeny, pokud naplněna definice mateřské a dceřiné společnosti (alespoň 10 % podíl na základním kapitálu nepřetržitě po dobu 12 měsíců).
  - pokud není naplněna definice mateřské a dceřiné společnosti, může být podíl zdaněn ve Francii ve výši 10 %, tato zaplacená daň se započítá na daň v ČR (samostatný základ daně s uplatňovanou sazbou daně 15 %).

Vyslané osoby a jejich zdanění

- problematika vyslaných osob
  - zaměstnanec českého zaměstnavatele vyslaný do Francie bude podléhat zdanění ve Francii, pokud:
    - vznikne zaměstnavateli ve Francii stálá provozovna
    - stráví ve Francii více než 183 dní v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období začínajícím nebo končícím v daném kalendářním roce
  - český zaměstnanec francouzského (usazeného českého) zaměstnavatele bude podléhat zdanění ve Francii od prvního dne výkonu práce

Vyslané osoby a jejich zdanění

- problematika vyslaných osob
  - pokud česká společnost vyšle zaměstnance ke své dceřiné společnosti ve Francii, může vzniknout tzv. službová stálá provozovna.
  - potřeba řešit sociální zabezpečení vyslaných zaměstnanců.

Vyslané osoby a SZ

- sociální zabezpečení v EU
  - aplikace zásady volného pohybu osob, která vyplývá ze Smlouvy o založení Evropského společenství.
  - nařízení EU jsou přímo aplikovatelná a mají obecnou závaznost, nevyžadují implementaci do vnitřního právního řádu členského státu – pro ČR mají přímou účinnost od data vstupu do EU.
  - nařízení upravující sociální zabezpečení EU se vztahují na všechny členské státy, Norsko, Island, Lichtenštejnsko a od 1.4.2006 i na Švýcarsko.

Vyslané osoby a SZ

- evropské právní předpisy o koordinaci sociální zabezpečení v rámci EU
  - nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.
  - nařízení Rady (EHS) 574/72 stanovující postup provádění Nařízení (EEC) 1408/71.
  - nové Nařízení Evr. Parlamentu a Rady č. 883/2004 aplikovatelné až v době, kdy vstoupí v platnost jeho prováděcí Nařízení

Vyslané osoby a SZ

- základní principy sociálního zabezpečení v EU
  - rovnost nakládání
    - zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti
    - princip stejných práv a povinností
  - aplikace právního řádu jediného státu
    - systém kolizních pravidel
    - cílem zamezení negativní či pozitivní kolize národních předpisů
    - odstranění požadavků teritoriality

Vyslané osoby a SZ

- základní principy sociálního zabezpečení v EU
  - sčítání dob pojištění
    - při posuzování nároku nutno vzít v úvahu dobu pojištění dosaženou v jiném státě
  - zachování nabytých práv
    - výplata dávek do ciziny, export dávek

Vyslané osoby a SZ

- základní principy určení příslušnosti právních předpisů u zaměstnanců
  - osoba zaměstnaná na území jednoho čl. státu podléhá právním předpisům tohoto státu, a to i když bydlí na území jiného čl. státu.
  - osoba zaměstnaná na území dvou nebo více členských států podléhá právních předpisům toho členského státu na jehož území bydlí, vykonává-li svou činnost částečně na území tohoto státu.

Vyslané osoby a SZ

- výjimky týkající se vyslaných zaměstnanců
  - vyslaní zaměstnanci podléhají i nadále právním předpisům vysílajícího státu pokud:
    - jsou vysláni podnikem, který vykonává činnost na území jednoho členského státu a pro který normálně na tomto území pracují,
    - důvodem vyslání je provedení práce pro tohoto zaměstnavatele, s nímž zůstává zaměstnanec v organickém vztahu (je jím řízen, kontrolován),
    - očekávaná doba vyslání nepřekročí 12 měsíců,
    - vyslaný zaměstnanec nenahradí jinou vyslanou osobu.

Vyslané osoby a SZ

- výjimky týkající se vyslaných zaměstnanců
  - možnost prodloužení původně předpokládané doby vyslání max. o dalších 12 měsíců, a to vzhledem k nepředpokládaným okolnostem.
  - žádost musí být podána u CLEISS před uplynutím prvního dvanáctiměsíčního období, udělení souhlasu není automatické.

Vyslané osoby a SZ

- výjimky týkající se vyslaných osob
  - vyslaný zaměstnanec i zaměstnanec na základě lokální pracovní smlouvy nadále může podléhat předpisům vysílajícího státu, a to na základě dohody CLEISS a ČSSZ jestliže:
    - zaměstnanec má specifické znalosti a schopnosti,
    - vyslání musí být v nejlepším zájmu zaměstnance,
    - zaměstnavatel má zvláštní zájem vyslat tohoto zaměstnance do druhého státu EU,
    - vyslání je na dobu delší než 1 rok, avšak ne déle než 5 let.

PETERKA & PARTNERS

Advokátní kancelář, Law Offices, Cabinet ďavocats

www.peterkapartners.com

PRAHA ◆ BRATISLAVA ◆ KYJEV