



PETERKA & PARTNERS

Advokátní kancelář, Law Offices, Cabinet d'avocats

PETERKA & PARTNERS

V.O.S.

Praha – Bratislava - Kyjev

Magdaléna Vyškovská

daňový poradce

Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků

Francouzsko-česká obchodní komora

Praha, 23. 11. 2007

Obsah

1. Občan EU nebo třetí země?
2. Povinnosti vůči úřadu práce
3. Povinnosti vůči cizinecké policii
4. Smlouva podle českého zákoníku práce nebo podle cizího práva?
5. Související poskytování cestovních náhrad
6. Agentury práce
7. Jednatel a člen statutárního orgánu
8. Zdanění příjmů zahraničních zaměstnanců v ČR
9. Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v ČR

Obsah

10. Nařízení 1408/71
11. Výjimky podle Nařízení 1408/71
12. Bilaterální smlouvy
13. Vysílání pracovníků z ČR do členských států EU
14. Povinnosti vyplývající ze směrnice 96/71/ES
15. Důsledky vyslání zaměstnanců do jiného členského státu
16. Zdanění vyslaných zaměstnanců
17. Sociální zabezpečení při vyslání

1. Občan EU nebo třetí země

- Občanem EU je každý, kdo má státní příslušnost členského státu EU – čl. 17 Smlouvy o založení Evropského společenství (SES)
- Unijní občanství národní občanství doplňuje, ale nenahrazuje
- Kromě dalších práv přináší svobodu pohybu a svobodu pobývání ve všech členských státech EU
- Volný pohyb osob (článek 39 SES) zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky

1. Občan EU nebo třetí země

- Unijní občanství opravňuje v souladu s článkem 39 SES k:
 - ❖ Ucházení se o skutečně nabízená pracovní místa
 - ❖ Volnému pohybu za tímto účelem na území členských států
 - ❖ Pobytu v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků
 - ❖ Zdržování se na území členského státu po skončení zaměstnání

1. Občan EU nebo třetí země

- V souladu s Nařízením Rady (EHS) č. 1612/68
 - ❖ Má každý státní příslušník členského státu bez ohledu na místo svého bydliště, právo na přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu
 - ❖ Na území jiného členského státu požívá zejména stejné přednosti pro přístup k volnému zaměstnání, jakou mají státní příslušníci tohoto státu
 - ❖ Garance stejných podmínek zaměstnávání a pracovních podmínek (oblast odměňování, propouštění, návratu k povolání, opětového zaměstnání po nezaměstnanosti)
 - ❖ Nárok na stejné sociální a daňové výhody jako tuzemští pracovníci

1. Občan EU nebo třetí země

- V souladu s Nařízením Rady (EHS) č. 1612/68
 - ❖ Právo usadit se společně s pracovníkem, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného státu mají bez ohledu na své státní občanství:
 - Jeho manžel/ka a jejich potomci mladší 21 let nebo na něm závislí
 - Příbuzní ve vzestupné linii pracovníka a jeho manžela nebo manželky, kteří jsou na nich závislí
 - ❖ Tyto osoby jsou oprávněny k přístupu k jakémukoliv zaměstnání na celém území stejného státu, i když nejsou státními občany žádného členského státu.

1. Občan EU nebo třetí země

- Uznávání kvalifikací – u regulovaných povolání a činností musí státní občan členského státu EU a dalších států EHP a Švýcarska může požádat o uznání odborné kvalifikace - zákon č. 18/2004 sb., o uznávání odborné kvalifikaci a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie
 - ❖ Implementace Směrnice Rady 89/48/EHS, směrnice Rady 92/51/EHS a Směrnice EP a Rady 1999/42/ES
- Uznávání vzdělání – dva postupy nostrifikace:
 - ❖ Vydání osvědčení o nostrifikaci v případě shodného studijního programu
 - ❖ Nostrifikační zkouška – v případě odlišného nostrifikačního programu

1. Občan EU nebo třetí země

- Občané třetích zemí
 - ❖ Nepožívají dříve uvedených výhod (s výjimkou rodinných příslušníků občanů EU)
 - ❖ Česká republika stanoví v nařízeních vlády jednostranná zrušení vízové povinnosti pro pobyty do 90 dní ve vztahu k občanům některých třetích zemí (např. USA, Austrálie, Kanada, Nový Zéland, Brazílie, Venezuela atd.)
 - ❖ Zrušení vízové povinnosti se však netýká pobytu za účelem výkonu zaměstnání
 - ❖ Zákon o zaměstnanosti obsahuje určité výjimky, kdy není potřeba povolení k zaměstnání

2. Povinnosti vůči úřadu práce – občané EU

➤ Zaměstnávání občanů Evropské unie

- ❖ V souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (dále jen ZZ), mají občané EU a jejich rodinní příslušníci v právních vztazích podle ZZ stejné postavení jako občané ČR (nestanoví-li ZZ jinak).
- ❖ Zaměstnavatel má pouze informační povinnost podle § 87 ZZ, kdy sděluje na předepsaném formuláři :
 - Nástup občana EU nebo jeho rodinného příslušníka do zaměstnání
 - Vyslání občana EU zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce u tohoto zaměstnavatele
 - Ukončení této činnosti v ČR
- ❖ Zaměstnavatel vede v souladu s § 102 ZZ evidenci občanů EU, které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni.

2. Povinnosti vůči úřadu práce – třetí státy

- Zaměstnávání občana třetí země
- Zaměstnavatel musí získat povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí od příslušného úřadu práce (§ 85 ZZ)
- Toto povolení se nevyžaduje v případech definovaných ZZ, zejména:
 - ❖ Bude-li zaměstnavatel zaměstnávat cizince, u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje (cizinec s trvalým pobytem, cizinec, jehož výkon práce nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce v případě výkonných umělců, pedagogických pracovníků, vědců, žáků, studentů do 20 let, sportovců, osob zajišťujících dodávky zboží a služeb v ČR či provádějících montáže na základě obchodní smlouvy atd.)

2. Povinnosti vůči úřadu práce – třetí státy

- Toto povolení pro zaměstnavatele se nevyžaduje rovněž v případech, kdy je povolení k zaměstnání cizinci vydáno bez ohledu na situaci trhu práce, zejména:
- ❖ Cizinec vykonávající v ČR soustavnou vzdělávací činnost
 - ❖ Stážista (maximálně po dobu 1 roku)
 - ❖ Cizinec do 26 let zaměstnáváný příležitostně v rámci programů pro mládež

2. Povinnosti vůči úřadu práce – třetí státy

- Povolení k zaměstnání pro cizince
 - ❖ Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván v ČR jen s platným povolením k zaměstnání a s platným povolením k pobytu na území ČR
 - ❖ Žádost podává cizinec písemně na úřad práce zpravidla před svým příchodem do ČR sám nebo prostřednictvím budoucího zaměstnavatele (případně prostřednictvím zaměstnavatele, k němuž má být vyslán)

2. Povinnosti vůči úřadu práce - třetí státy

- Povolení k zaměstnání je vydáno maximálně na dobu 1 roku.
- Může být prodlouženo i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku.
- Podmínkou prodloužení povolení k zaměstnání je, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele.
- Povolení k zaměstnání vyžadováno i v případě vyslání zahraničním subjektem do ČR.
- V případě pronájmu pracovní síly, musí mít zahraniční zaměstnavatel povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců podle § 60 odst. 1 b ZZ a volná pracovní místa musí být ohlášena.

2. Povinnosti vůči úřadu práce - třetí státy

- Při zaměstnávání občanů z třetích států musí vést zaměstnavatel rovněž evidenci cizinců, které zaměstnává a kteří k němu byli vysláni (102 ZZ).
- Přijetí zaměstnanců z třetích států, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání, oznamuje zaměstnavatel obdobně jako přijetí zaměstnanců – občanů EU (§87 ZZ).
- Stejná povinnost se týká případu, kdy je zaměstnanec k českému zaměstnavateli vyslán zahraničním zaměstnavatelem.

3. Povinnosti vůči cizinecké policii-občané EU

- Povinnosti upraveny v zákoně č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců (ZPC)
- Povinnost zaměstnance – občana EU a jeho rodinných příslušníků ohlásit cizinecké policii místo svého pobytu, pokud bude pobyt delší než 30 dní v ČR (§ 93 ZPC)
- Oprávnění občana EU požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu na území § 87n a násl. ZPC

3. Povinnosti vůči cizinecké policii – třetí státy

- Občané třetích států musejí mít k výkonu práce v ČR platné vízum.
- K žádosti o udělení víza k pobytu za účelem zaměstnání povinnost předložit povolení k zaměstnání vydané úřadem práce
- Cizinec může požádat o vízum k pobytu do 90 dnů nebo o vízum nad 90 dní (max. na dobu 1 roku)
- Povolení k pobytu na území lze prodloužit opakovaně, za podmínky, že trvá stejný účel, pro který bylo vízum uděleno.

4. Český zákoník práce nebo cizí právo?

- Česká republika vázána Úmluvou o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy č. 64/2006 Sb. , tzv. Římská úmluva.
- V článku 6 Římské smlouvy upraveny individuální pracovní smlouvy.
- Volba právy možná, limitována s ohledem na zájmy zaměstnanců.
- Zaměstnanec nesmí být v důsledky volby práva zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení objektivně aplikovatelného práva.
- V případě občana nesmluvního státu Římské úmluvy se aplikuje § 16 zákona 97/63 Sb. o mezinárodním právu soukromém.

4. Český zákoník práce nebo cizí právo?

- Pokud zvoleno pracovní právo obvyklého místa výkonu činnosti, tedy ČR, pro českého zaměstnavatele výhodnější z důvodu znalosti právní úpravy.
- Pokud zvoleno cizí pracovní právo, pak se řídí veškeré nároky a povinnosti zaměstnance podle tohoto práva.
- Zvolené cizí právo ovlivňuje stanovení základu daně z příjmů ze závislé činnosti a vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v ČR .

4. Český zákoník práce nebo cizí právo?

- Speciální úprava pro skončení pracovního poměru cizince v § 48 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce – dále jen ZP)
 - ❖ Pracovní poměr cizince končí dnem, :
 - kterým má skončit jeho pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
 - kterým nabytí právní moci rozsudek ukládající této osobě trest vyhoštění z území ČR
 - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání
- Mzda podle ZP za práci vykonávanou v ČR je poskytována v Kč (§142 ZP)

5. Související poskytování cestovních náhrad

- Pokud se řídí pracovní smlouva uzavřená s cizincem českým zákoníkem práce, veškeré cestovní náhrady jsou poskytovány podle tohoto zákoníku práce (část sedmá zákoníku práce - § 151 – 190)
- Pokud zvoleno cizí právo, veškeré cestovní náhrady a obdobné nároky zaměstnance posuzovány podle tohoto práva, včetně výměry dovolené, výpovědních lhůt a odstupného.
- Nutnost znalosti těchto předpisů pro českého zaměstnavatele.
- Podstatné důsledky pro základ daně z příjmů ze závislé činnosti a pro vyměřovací základ pro sociální zabezpečení a pro zdravotní pojištění

6. Agentury práce

- Agentury práce zavedeny ZZ od 1. října 2004
- Provádějí zprostředkování zaměstnání.
- Agentura práce je povinna mít povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané MPSV
- Aplikace metodického pokynu č. 1/2005 MPSV

6. Agentury práce

- Zprostředkováním zaměstnání se rozumí podle § 14 ZZ m.j.:
 - ❖ Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, tj. jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, může být prováděno jen agenturou práce.
 - ❖ Vyslání cizince zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

6. Agentury práce

- Úprava povinností agentur práce rovněž v ZP v §§ 308 a 309.
- Upraveny náležitosti dohod agentury práce s uživatelem.
- Upraveny podmínky agenturního zaměstnávání.
- Podle výkladů Ministerstva financí, je-li agentura zahraniční subjekt, zdaňování je prováděno podle § 6 odst. 2 ZDP (mezinárodní pronájem pracovní síly).

7. Jednatel a člen statutárního orgánu

- Výkon funkce jednatele nebo člena statutárního orgánu se přiměřeně řídí mandátní smlouvou, není-li uzavřena smlouva o výkonu funkce (§ 66 zákona č. 513/199 Sb., obchodní zákoník (OBZ)).
- Jakákoliv plnění společnosti ve prospěch jednatelů nebo členů statutárních orgánů lze poskytnout pouze se souhlasem valné hromady nebo je-li přiznáno toto právo ve smlouvě o výkonu funkce.
- To neplatí v případě, že na plnění plyne právo z právního předpisu nebo vnitřního předpisu.

7. Jednatel a člen statutárního orgánu

- Nebyla-li uzavřena smlouva o výkonu funkce s jednatelem, má jednatel právo na odměnu ve výši obvyklé v době, kdy byl do funkce jmenován, určenou podle § 571 odst. 1 OBZ, (rozsudek NS ze dne 31. ledna 2007, sp. Zn. 29 Odo 994/2005)
- Výkon funkce jednatele nebo výkon funkce člena statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovním poměru (Vrchní soud v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp.zn. 6 Cdo 108/92, NS 21 Cdo 963/2002, NS 21 Cdo 737/2004)

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Smlouvy o zamezení dvojímu zdanění nadřazeny ZDP
- Podstatné je určení daňové rezidence (§ 2 ZDP, příslušné ustanovení zahraničního zákona o daních z příjmů, článek 4 smlouvy o zamezení dvojímu zdanění)
- Daňový rezident zdaňuje v České republice příjmy ze zdrojů z ČR jakož i příjmy ze zdrojů v zahraničí
- Daňový nerezident zdaňuje v České republice pouze příjmy ze zdrojů na území České republiky, a to v souladu s § 22 a články příslušné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění (dále jen SZDZ)
- Určení, zda se jedná o daňového rezidenta - nerezidenta zásadní i z pohledu českého plátce

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Příjmy nerezidentů ze závislé činnosti ze zdrojů v České republice (§ 6 ZDP, § 22 odst. 1 písm. b ZDP, § 22 odst. 1 písm. g bod 6 ZDP) :
 - ❖ Zdanění v ČR podléhají příjmy
 - Ze závislé činnosti (zaměstnání), která je vykonávána na území ČR nebo na palubách lodí či letadel, které jsou provozovány daňovými rezidenty ČR, bez ohledu na to, kdo tyto příjmy vyplácí
 - Z titulu odměn členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, které jsou vypláceny společnostmi se sídlem v ČR bez ohledu na to, kde činnost vykonávána

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Od zdanění jsou osvobozeny kromě dalších příjmů uvedených v § 6 odst. 9 ZDP:
 - ❖ Příjmy ze závislé činnosti vykonávané na území ČR, plynoucí daňovému rezidentovi od zaměstnavatelů se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí (od daňových nerezidentů), pokud časové období související s výkonem této činnosti nepřesáhne 183 dnů v jakémkoliv období 12 měsíců po sobě jdoucích (§ 6 odst. 9 písm. h ZDP) a pokud tyto příjmy nejdou k tíži stálé provozovny zaměstnavatele
 - ❖ Výjimka u osobně vykonávané činnosti umělců, sportovců, artistů a spoluúčinkujících osob na veřejnosti

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Příjmy ze závislé činnosti ze zdrojů v ČR budou podle čl. 15 SZDZ ČR – Francie zdaněny v ČR, pokud je cizinec :
 - ❖ Daňový rezident v ČR (bez ohledu na místo výkonu činnosti s použitím metody k zamezení dvojímu zdanění) nebo
 - ❖ Daňový nerezident v ČR a jeho odměny jsou vypláceny zaměstnavatelem nebo za zaměstnavatele, který je rezidentem v ČR za práci v ČR nebo
 - ❖ Daňový nerezident a pobývá v ČR v souvislosti se zaměstnáním déle než 183 dní v jakémkoliv období 12 měsíců začínajícím nebo končícím v příslušném daňovém roce

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Příjmy ze závislé činnosti ze zdrojů v ČR budou podle čl. 15 SZDZ ČR – Francie zdaněny v ČR:
- ❖ Zaměstnanci českých subjektů
 - ❖ Jednatelé
 - ❖ Společníci s.r.o. a komanditisté k.s. pracující pro společnost
 - ❖ Zaměstnanci v režimu pronájmu pracovní síly
 - ❖ Vyslaní zaměstnanci zahraničního subjektu

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Tantiémy - příjmy členů statutárních orgánů podle článku 16 SZDZ ČR – Francie (§ 6, § 22 odst. 1 písm. g bod) :
 - ❖ Příjmy zdaňovány v ČR bez omezení sazby daně
 - ❖ Příjmy zdaňovány v ČR bez ohledu na místo výkonu
 - ❖ U daňových nerezidentů daň srážena u zdroje ve výši 25 % (§ 36 odst. a) bod 1 ZDP)
 - ❖ U daňových rezidentů aplikována progresivní daň
 - ❖ Od roku 2008 sjednocení sazby daně na 15 % (u nerezidentů formou srážkové daně)

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ U cizinců – daňových rezidentů i nerezidentů se uplatní ustanovení o základu daně v § 6 ZDP obdobně:
 - Příjmy se rozumějí příjmy pravidelné nebo jednorázové , peněžní i nepeněžní bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok (§ 6 odst. 3 ZDP)
 - Při bezúplatném poskytnutí práva opce na koupi akcií za předem sjednanou cenu se za příjem ze ZČ považuje majetkový prospěch, který plyne zaměstnanci až v okamžiku uplatnění opce, nikoliv při jejím poskytnutí (§ 6 odst. 1 písm. d) a odst. 3 a D 300)

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ U cizinců – daňových rezidentů i nerezidentů se uplatní ustanovení o základu daně v § 6 ZDP obdobně:
 - Dle D 300 - Příjmy ze závislé činnosti představují příjmy za vykonanou práci na území ČR, popř. na palubách daných lodí či letadel, a to bez ohledu na to, kdy je daný příjem vyplácen, připisován či jinak zúčtován zaměstnanci.
 - Zahrnuje i dobu, kdy zaměstnanec již na území ČR závislou činnost nevykonává a realizuje zdanitelné příjmy související s již ukončeným výkonem závislé činnosti na území ČR (např. příjem související s realizací zam. opce, různé bonusy atd.).

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ U cizinců – daňových rezidentů i nerezidentů se uplatní ustanovení o základu daně v § 6 ZDP obdobně:
 - Za příjmy se záv. činnosti se nepovažují a předmětem daně nejsou náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem záv. činnosti do výše stanovené zákoníkem práce pro „státní zaměstnance“ (§ 6 odst. 7 písm. a) ZDP)

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ U cizinců – daňových rezidentů i nerezidentů se uplatní ustanovení o základu daně v § 6 ZDP obdobně:
 - Za příjmy se záv. činnosti se nepovažuje a předmětem daně není hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem při pracovních cestách (§ 6 odst. 7 písm. a) ZDP)
 - Jiné a vyšší náhrady, než stanoví zákoník práce pro „státní zaměstnance“, jsou zdanitelným příjmem zaměstnance.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ Od daně jsou kromě příjmů uvedených v § 4 osvobozeny i příjmy uvedené v § 6 odst. 9 ZDP, zejména :
 - Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, tělovýchovná a sportovní zařízení ...rekreace včetně zájezdů (do 20 000 Kč za kalendářní rok). Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro jeho rodinné příslušníky (dle D 300 se vztahuje např. i na družky a partnery).

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ Od daně jsou kromě příjmů uvedených v § 4 osvobozeny i příjmy uvedené v § 6 odst. 9 ZDP , zejména :
 - Částky, které je povinen podle zvláštních předpisů platit zaměstnavatel na pojistné sociálního zabezpečení, na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti , na pojistné na zdravotní pojištění a u těch zaměstnanců, na které se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu, příspěvky na toto zahraniční pojištění.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ Od r. 2008 se naopak nebude základ daně zaměstnance snižovat o (§ 6 odst. 9 písm. e ze ZDP novelou vypuštěn) :
 - Částky, které je povinen podle zvláštních předpisů srazit a odvést zaměstnavatel zaměstnanci na pojistné sociálního zabezpečení, na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, na pojistné na zdravotní pojištění a u těch zaměstnanců, na které se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu, příspěvky na toto zahraniční pojištění.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ Od daně jsou kromě příjmů uvedených v § 4 osvobozeny i příjmy uvedené v § 6 odst. 9 ZDP, zejména :
 - Hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště (od 2008 pouze do 3 500 Kč)
 - Dle D 300 se vztahuje osvobození za stanovených podmínek i na nerezidenty.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Základ daně

- ❖ Od daně jsou kromě příjmů uvedených v § 4 osvobozeny i příjmy uvedené v § 6 odst. 9 ZDP:
 - Dle D 300 však podmínka přechodného ubytování v ČR není splněna, pokud by pro účely získání rezidence v ČR poplatník tvrdil, že v místě pobytu (ubytování) v ČR má stálý byt s úmyslem se trvale zdržovat. V tomto kontextu by pak místo poskytnutého ubytování v ČR mělo pro daňové účely charakter jeho bydliště (stálého bytu), nikoliv místa přechodného ubytování.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Základem daně ze závislé činnosti jsou podle § 6 odst. 13 ZDP:
 - ❖ Příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky... snížené o sražené nebo zaměstnancem uhrazené částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které je podle zvláštních předpisů povinen platit zaměstnanec. U zaměstnanců, na které se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu, příspěvky na toto zahraniční pojištění.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Základem daně ze závislé činnosti jsou podle § 6 odst. 13 ZDP od 2008 :
- ❖ Příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky...zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení , příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které je podle zvláštních předpisů povinen platit zaměstnavatel sám za sebe. U zaměstnanců, na které se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu, se základ daně zvyšuje o příspěvky na toto zahraniční pojištění hrazené zaměstnavatelem.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR



Slevy na dani u cizinců

- ❖ Cizinci – daňoví rezidenti v ČR mohou uplatnit slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti za stejných podmínek jako občané ČR – daňoví rezidenti
- ❖ Cizinci – daňoví nerezidenti v ČR mohou kromě základní slevy na dani na poplatníka uplatnit slevu na dani na manželku a daňové zvýhodnění na vyživované dítě, pokud úhrn příjmů ze zdrojů na území ČR tvoří nejméně 90 % všech jejich příjmů.
- ❖ Od 2008 stejné kritérium i na základní slevu.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

➤ Slevy na dani u cizinců

- ❖ U daňového nerezidenta zaměstnavatel nepřihledne ke slevě na dani na manželku a k daňovému zvýhodnění (§ 38h odst. 13 ZDP).
- ❖ V případě, že daňový nerezident uplatňuje slevu na dani na manželku a daňové zvýhodnění na dítě podle § 35c ZDP, je povinen podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob, v němž si tyto odpočty uplatní, a to i když má pouze příjmy ze závislé činnosti. (§ 38h odst. 13 ZDP, § 38g odst. 2 ZDP)
- ❖ Od roku 2008 tato povinnost u daň. nerezidenta i u základní slevu na dani a odpočtu úroků.

8. Zdanění příjmů zahr. zaměstnanců v ČR

- Položky odpočitatelné od základu daně u cizinců
 - Dary na financování vědy, vzdělávání, na účely ekologie, humanitární, charitativní
 - Úroky z hypotéčního úvěru nebo z úvěru ze stavebního spoření na financování bytových potřeb
 - Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem
 - Příspěvky na soukromé životní pojištění
 - ❖ V roce 2007 u daňových rezidentů i nerezidentů platí stejné podmínky. Od 2008 u odpočtu úroků potřeba naplnit kritérium 90% všech příjmů ze zdrojů v ČR.

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Definice pojištěnce (zaměstnance) pro účely sociálního zabezpečení (SP) a zdravotního pojištění (ZP) 2007
 - ❖ Shodně pro SP i ZP zejména :
 - Zaměstnanec v pracovním poměru
 - Osoba činná v poměru, který má obsah pracovního poměru
 - Společníci a jednatele s.r.o. vykonávající práci pro společnost
 - Pracovníci v pracovním vztahu podle cizích právních předpisů

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Definice pojištěnce (zaměstnanec) pro účely SP a ZP 2008
 - ❖ SP identické jako 2007
 - ❖ ZP nová definice:
 - Zaměstnancem se pro účely ZP rozumí FO, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků s určitými výjimkami

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Změna vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění 2007 a 2008
 - ❖ Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, (které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění – od 2008 jen u sociálního zabezpečení).

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Změna vyměřovacího základu pro pojistné na SP a ZP 2007
 - ❖ Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, jehož hodnota je na příslušném účtu zaměstnavatele účtována jako náklad nebo úbytek prostředků a které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě poskytnuto zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch.

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Změna vyměřovacího základu pro pojistné na SP a ZP 2008
 - ❖ Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní a nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru nebo spočívá v jiné formě plnění prováděného zaměstnavatelem za zaměstnance.

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Změna vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění 2007 a 2008
 - ❖ Nezahrnují se: příjmy osvobozené a příjmy, které nejsou předmětem daně.
 - ❖ Nezahrnují se: náhrada škody podle ZP, odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, věrnostní příspěvek horníků, plnění poskytnutá po skončení zaměstnání, jde-li o plnění poskytnutá k životnímu jubileu a důvod nastal po skončení zaměstnání.
 - ❖ Od 2008 se nezahrnuje odměna při skončení funkčního období náležící dle zákona o obcích, krajích a hl. m. Praze.

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Vyměřovací základ pro SP a ZP u pracovníka v pracovním vztahu podle cizího práva 2007
 - ❖ Úhrn příjmů zúčtovaných mu organizací nebo malou organizací v souvislosti s tímto pracovním vztahem,
 - ❖ který mu zakládá účast na nemocenském pojištění
 - ❖ s výjimkou příjmů, které tomuto pracovníku nahrazují výdaje jím za zaměstnavatele vynaložené v souvislosti s tímto pracovním vztahem nebo škodu vzniklou v souvislosti s tímto pracovním vztahem.

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Vyměřovací základ pro SP a ZP u pracovníka v pracovním vztahu podle cizího práva 2008
 - ❖ Úhrn příjmů zúčtovaných mu organizací nebo malou organizací v souvislosti s tímto pracovním vztahem
 - ❖ který mu zakládá účast na nemocenském pojištění (jen SP)
 - ❖ a to ve výši, ve které jsou nebo by byly předmětem daně z příjmů FO podle ZDP
 - ❖ s výjimkou příjmů, které tomuto pracovníku nahrazují výdaje jím za zaměstnavatele vynaložené v souvislosti s tímto pracovním vztahem nebo škodu vzniklou v souvislosti s tímto pracovním vztahem.
 - ❖ Nezahrnují se věrnostní příspěvky horníků a plnění poskytnutá k životnímu jubileu, pokud důvod nastal po skončení zaměstnání.

9. Sociální zabezpečení a zdr. pojištění v ČR

- Maximální vyměřovací základ SP a ZP 2008
- ❖ Maximální vyměřovacím základem zaměstnance je částka ve výši 48 násobku průměrné mzdy. Maximální vyměřovací základ zaměstnance je tvořen součtem vyměřovacích základů zaměstnance zjištěných v kalendářním roce, za který se maximální vyměřovací základ zjišťuje.
- ❖ Pro rok 2008 odpovídá maximální vyměřovací základ částce 1 034 880 Kč/rok.

10. Nařízení 1408/71

➤ 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.

10. Nařízení 1408/71

- 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

10. Nařízení 1408/71

- 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

10. Nařízení 1408/71

- 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

11. Nařízení 1408/71

- 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 právním předpisům toho členského státu na jehož území bydlí, vykonává-li svou činnost částečně na území tohoto státu.

11. Výjimky podle Nařízení 1408/71

- 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 a
 - důvodem vyslání je provedení práce pro tohoto zaměstnavatele, s nímž zůstává zaměstnanec v organickém vztahu (je jím řízen, kontrolován) a
 - očekávaná doba vyslání nepřekročí 12 měsíců a
 - vyslaný zaměstnanec nenahradí jinou vyslanou osobu.

11. Výjimky podle Nařízení 1408/71

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

11. Výjimky podle Nařízení 1408/71

➤ 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,
 - není právní nárok na tuto výjimku.

12. Bilaterální smlouvy

- U občanů ze států, na něž se nevztahuje Nařízení 1408/71 situace může být řešena v bilaterální smlouvě o sociálním zabezpečení

- Jedná se např. o následující státy:
 - ❖ Ukrajina, Chorvatsko, Izrael, Quebec, Srbsko a Černá Hora, Turecko, Chile, Rusko

13. Vysílání pracovníků z ČR do EU

- Vysílání pracovníků realizováno na základě volného pohybu služeb v členských zemích EU (čl. 49 SES)
- Jedná se pouze o služby s dočasným charakterem, omezené co do trvání, pravidelnosti, opakování, kontinuity.
- Obvykle vychází ze smlouvy mezi poskytovatelem a subjektem z jiného členského státu
- V některých členských zemích existují určitá omezení (SRN, Rakousko – nutnost pracovního povolení)
- V ostatních zemích různé administrativní požadavky

13. Vysílání pracovníků z ČR do EU

➤ 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

13. Vysílání pracovníků z ČR do EU

- Není třeba pracovní povolení pro vyslané zaměstnance (s výjimkou Rakouska a SRN)
- 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.)

14. Povinnosti vyplývající ze směrnice 96/71/ES

➤ Rozsah působnosti právní úpravy hostitelského státu v oblasti prac. práva

- ❖ 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

15. Důsledky vyslání zaměstnanců do jiného státu

- Vyslání pracovníků může mít za důsledek vznik stálé provozovny českého subjektu v jiném členském státě
- Definice stálé provozovny v příslušné smlouvě o zamezení dvojímu zdanění

15. Důsledky vyslání zaměstnanců do jiného státu

- Důsledky vzniku stálé provozovny české společnosti v jiném čl. státě podle SZDZ
 - ❖ Česká společnost provozující činnost prostřednictvím stálé provozovny v jiném čl. státě zde zdaňuje svoje zisky dosažené prostřednictvím této stálé provozovny.
 - ❖ Stálé provozovně se přisuzují i zisky, které by mohla na území jiného čl. státu docílit jako nezávislý samostatný podnik.
 - ❖ Lze odečíst náklady vynaložené na účely stálé provozovny, ať vznikly kdekoliv, tedy i náklady vzniklé zřizovatelem (českou společností).

15. Důsledky vyslání zaměstnanců do jiného státu

- Důsledky vzniku stálé provozovny české společnosti v jiném čl. státě 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.

15. Důsledky vyslání zaměstnanců do jiného státu

- Povinnosti stálé provozovny české společnosti v jiném čl. státě podle lokálních daňových zákonů
 - ❖ Obvykle 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, případná registrace k DPH podle druhu činnosti a povahy klientů stálé provozovny.

16. Zdanění vyslaných zaměstnanců

- Zaměstnanec českého zaměstnavatele vyslaný do jiného státu bude podléhat zdanění v tomto státě, pokud:
 - ❖ vznikne zaměstnavateli v tomto státě stálá provozovna
 - ❖ stráví v jiném členském státě více než 183 dní v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období začínajícím nebo končícím v daném kalendářním roce /případně 183 dní za kalendářní rok (dle konkrétní smlouvy)

16. Zdanění vyslaných zaměstnanců

- Pokud česká společnost vyšle zaměstnance ke své dceřiné společnosti v jiném státě, může vzniknout tzv. službová stálá provozovna.
- Potřeba řešit sociální zabezpečení vyslaných zaměstnanců.

17. Sociální zabezpečení při vyslání

- U členských států EU se aplikují zásady Nařízení 1408/71
- Pokud vyslání nepřesáhne 12 měsíců, nutno požádat ČSSZ o vydání formuláře E 101
- Případně lze požádat o výjimku podle článku 17 Nařízení 1408/71

17. Sociální zabezpečení při vyslání

- U vyslání do třetích zemí nutno zjistit, zda ČR s daným státem uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení
- Uvedená smlouva obvykle obsahuje speciální článek o vyslání a lhůtě, po kterou je vyslaný pracovník nadále pojištěn v ČR
- Pokud se jedná o nesmluvní stát, nutnost zjistit, zda nemá vyslaný pracovník povinnost být pojištěn ve státě vyslání
- U nesmluvních států vhodné nadále zůstat v systému pojištění v ČR



Děkuji Vám za pozornost



PETERKA & PARTNERS

Advokátní kancelář, Law Offices, Cabinet d'avocats

www.peterkapartners.com

PRAHA



BRATISLAVA



KYJEV

