



Úřad práce ČR



# *Sborník řešených kauz v rámci „EURES World Cafe“*

*Praha, 2015*

*Projekt je realizován Ministerstvem práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce ČR jako partnerem projektu s finančním příspěvkem v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.*



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění z hlediska předpisů EU, dvoustranných smluv a českých předpisů</b>	<b>4</b>
2.1	Evropská nařízení, osobní rozsah, principy	4
2.1.1	Základní principy koordinace	4
2.1.2	Věcný obsah koordinace	5
2.1.3	Osoby, na něž se Nařízení vztahují	5
2.2	Určení příslušnosti k předpisům sociálního zabezpečení podle Nařízení	6
2.2.1	Výkon činnosti pouze v jednom členském státě	6
2.2.2	Vyslání z jednoho členského státu do druhého členského státu	7
2.2.3	Výkon zaměstnání ve dvou členských státech, z nichž jeden je státem bydliště	8
2.2.3.1	Výkon podstatné činnosti zaměstnance ve státě bydliště	8
2.2.3.2	Podstatná činnost zaměstnance není vykonávána ve státě bydliště	9
2.2.4	Výkon zaměstnání ve dvou a více členských státech, z nichž alespoň dva státy jsou jiné než stát bydliště	10
2.2.5	Výkon samostatné výdělečné činnosti ve dvou a více členských státech	11
2.2.6	Výkon samostatné výdělečné činnosti v jednom státě a zaměstnání v druhém státě	12
2.2.7	Výjimka z pravidel pro určení příslušnosti	12
2.2.1	Nezaopatření rodinní příslušníci	13
2.3	Nárok na zdravotní péči v rámci EU	13
2.4	Rodinné dávky v EU	15
2.4.1	Definice rodinných příslušníků	15
2.4.2	Určení kompetentního státu k výplatě rodinných dávek	15
2.5	Dávky v nezaměstnanosti v EU	16
2.5.1	Určení státu, kde nárokovat dávky v nezaměstnanosti – obecné pravidlo	16
2.5.2	Určení státu, kde nárokovat dávky v nezaměstnanosti u přeshraničních pracovníků	17
2.5.3	Sčítání dob pojištění	18
2.5.4	Výše dávek v nezaměstnanosti	19
2.6	Bilaterální smlouvy pro oblast sociálního zabezpečení	19
2.7	České předpisy (sociální pojištění, zdravotní pojištění, pojištění odpovědnosti zaměstnavatele)	21
<b>3</b>	<b>Daňová problematika</b>	<b>22</b>
3.1	Smlouvy o zamezení dvojího zdanění	22
3.2	Daňová rezidence	23
3.3	Princip zdanění za závislou práci v zemi výkonu práce (kdy ano a kdy ne)	25
3.4	Princip zdanění OSVČ, českého daňového rezidenta, za práci v jiném státě	27
3.5	Speciální případy zdanění	29
3.5.1	Tantiémy	29
3.5.2	Umělci a sportovci	29
3.6	Zamezení dvojího zdanění	30
<b>4</b>	<b>Povinnosti zaměstnavatelů vůči Úřadu práce ČR</b>	<b>31</b>



4.1	Zaměstnání občanů EU a jejich rodinných příslušníků	31
5	Agentury práce	33
6	Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků v ČR	34
6.1	Pobyt občanů EU/EHP a Švýcarska v ČR	34
6.2	Pobyt rodinných příslušníků občanů EU/EHP a Švýcarska, kteří nejsou občané těchto států, v ČR	35
7	Volný pohyb pracovníků a služeb z/do ČR	37
7.1	Volný pohyb osob a služeb v EU	37
7.1.1	Volný pohyb služeb v českých předpisech	38
7.1.2	Volný pohyb služeb v předpisech jiných členských států	39
7.2	Minimální pracovněprávní podmínky při vysílání zaměstnanců	39
7.3	Vysílání zaměstnanců do ČR	41
7.4	Vysílání zaměstnanců z ČR	43
8	Závěrečná doporučení	45
9	Kontaktní údaje na spolupracující instituce	46



Úřad práce ČR



## 1 Úvod

Jedním ze základních principů EU je právo občanů na volný pohyb. Služba EURES ČR od roku 2004 pomáhá uchazečům o zaměstnání nalézt uplatnění na evropském trhu práce. Součástí poradenství migrujícím pracovníkům a zaměstnavatelům jsou i informace z oblasti životních či pracovních podmínek a rady, jak postupovat v konkrétních případech a situacích.

Z praxe EURES poradců vyplývá, že migrujícím pracovníkům a zaměstnavatelům často není jasné, jaké jsou jejich povinnosti a postupy při řešení různých situací spojených s prací v zahraničí nebo zaměstnáváním občanů EU/EHP či Švýcarska.

**Síť EURES ČR v roce 2015 uspořádala 6 regionálních workshopů** a meziresortních konzultací pod souhrnným názvem „**EURES World Café**“, kterých se účastnili odborníci z úřadů práce, okresních správ sociálního zabezpečení, oblastních inspektorátů práce, finančních úřadů, zdravotních pojišťoven, Policie ČR a dalších institucí.

Cílem konzultací bylo diskutovat tuto problematiku v komplexním měřítku, včetně vyjasnění kompetencí, poskytnout potřebné informace všem zainteresovaným subjektům a celkově tak zkvalitnit poradenské služby veřejnosti.

**Do sborníku**, primárně určenému odborným pracovníkům a institucím, které se zabývají migrací v rámci EU, **bylo zařazeno 50 modelových situací a případových studií** vycházejících z platných předpisů a z praxe jednotlivých institucí tak, jak byly probírány v rámci regionálních workshopů, z následujících oblastí: koordinace sociálního zabezpečení, zdravotní pojištění, daňová problematika, rodinné dávky, nezaměstnanost, povinnosti zaměstnavatelů vůči vybraným institucím, pobyt občanů tzv. třetích států (s trvalým pobytem) a občanů EU a jejich rodinných příslušníků, agentury práce, volný pohyb pracovníků a služeb.

Sborník případových studií byl vytvořen v rámci projektu „Evropské služby zaměstnanosti ČR“ - EURES ČR realizovaného a financovaného z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR.



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



## **2 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění z hlediska předpisů EU, dvoustranných smluv a českých předpisů**

### **2.1 Evropská nařízení, osobní rozsah, principy**

Oblast sociálního a zdravotního pojištění je řešena v tzv. koordinačních nařízeních. Jedná se o nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „**Nařízení**“) a nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci sociálního zabezpečení (dále jen „**Prováděcí nařízení**“). V dalším textu jsou obě nařízení souhrnně označována „**Nařízením**“.

Koordinační nařízení jsou předpisy, které jsou přímo závazné a nadřazené národním předpisům členských států Evropské Unie (dál jen „EU“). Jejich úlohou je kromě jiného určit legislativu aplikovatelnou na zaměstnance, OSVČ, pokud vykonávají činnost v jednom nebo ve více členských státech EU a jejich státní příslušníky.

Nařízení stanoví také nároky těchto osob na zdravotní péči a na ostatní dávky sociálního zabezpečení, jako jsou například důchody, rodinné dávky nebo dávky v nezaměstnanosti. Důležité je připomenout, že aplikace Nařízení a Prováděcího nařízení je smluvně rozšířena i na státy Evropského hospodářského prostoru (tj. Island, Norsko a Lichtenštejnsko) a také na Švýcarsko. Pro zjednodušení jsou v dalším textu členské státy EU i státy EHP a Švýcarsko označovány jednotně jako „**členský stát**“.

#### **2.1.1 Základní principy koordinace**

- **Rovnost zacházení**, tj. princip stejného zacházení s osobami, na které se nařízení vztahují. Tyto osoby podléhají stejným povinnostem a užívají stejných výhod legislativy daného členského státu jako jeho státní příslušníci.
- **Aplikace právního řádu jediného státu**, tj. zejména pravidla pro určování příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení jediného státu. Cílem je, aby nedocházelo k situaci, kdy by určitá osoba byla současně pojištěná ve více státech nebo by naopak nebyla pojištěná v žádném státě.
- **Sčítání dob pojištění**, podle něhož se období, kdy byla osoba pojištěná v systémech sociálního zabezpečení v různých státech EU, započítávají do



lhůt pro splnění nároku na dávky (např. na starobní důchod nebo dávky v nezaměstnanosti).

- **Zachování získaných práv (výplata dávek do ciziny, export dávek)**, což znamená, že dávky se vyplácejí do kteréhokoliv členského státu EU, kde se osoba, mající na ně nárok, zdržuje.
- **Princip asimilace faktů**, tj. princip přisuzování stejných účinků dávkám poskytovaným v jiném státě nebo skutečností, které nastaly v jiném členském státě tak, jako by byly dávky poskytované nebo události nastaly na území jiného státu aplikujícího Nařízení.

### 2.1.2 Věcný obsah koordinace

Nařízení se vztahují na následující oblasti upravené národními předpisy: dávky v nemoci, dávky v mateřství, dávky v invaliditě a ve stáří, pozůstalostní dávky, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné, dávky v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky a rodinné dávky. Vztahují se tedy jak na peněžní dávky, tak nepeněžní dávky, které zahrnují i zdravotní pojištění jako nepeněžitou dávku nemocenského pojištění.

### 2.1.3 Osoby, na něž se Nařízení vztahují

Nařízení se vztahují především na **státní příslušníky EU**, dále na osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky bydlící v některém členském státě, kteří podléhají nebo podléhali předpisům jednoho nebo více členských států, jakož i **na jejich rodinné příslušníky a pozůstalé**. Nařízení se také vztahují na pozůstalé osoby, které podléhaly právním předpisům jednoho nebo více členských států bez ohledu na jejich státní příslušnost za podmínky, že pozůstalí jsou státními příslušníky členského státu nebo osobami bez státní příslušnosti anebo uprchlíky bydlícími na území členského státu. Jak je uvedeno výše, Nařízení se vztahují i na **občany EHP a Švýcarska**. Nařízení EP a Rady (ES) č. 1231/2010 pak rozšiřuje působnost Nařízení 883/2004 a Nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí a na jejich rodinné příslušníky a pozůstalé po nich, pokud oprávněně pobývají na území členského státu a jsou v situaci, která se neomezuje ve všech ohledech na jediný členský stát.



## **2.2 Určení příslušnosti k předpisům sociálního zabezpečení podle Nařízení**

Jedním z principů Nařízení je příslušnost k předpisům jediného členského státu. Je vždy nutné posoudit situaci zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečně činné (dále rovněž „OSVČ“), zejména, zda je jejich práce vykonávána jen v jednom členském státě nebo ve více z nich.

**Zaměstnáním** se přitom podle Nařízení rozumí každá činnost nebo obdobná situace, která je za takovou považována pro účely právních předpisů sociálního zabezpečení členského státu, v němž taková činnost nebo obdobná situace existuje. Obdobná definice existuje pro **samostatnou výdělečnou činnost**. Například jednatel může být v jedné členské zemi považován za zaměstnance, například v ČR (dále rovněž „ČR“) nebo ve Slovenské republice (dále rovněž „SR“), v jiné zemi pak za osobu vykonávající samostatnou výdělečnou činnost (např. Holandsko). Toto posouzení pak bude mít vliv i na jeho příslušnost k předpisům, vykonává-li činnost ve více než jednom členském státě.

Níže uvedené podmínky a příklady zahrnují nejčastěji řešené situace, s kterými se lze setkat. Jedná se tedy o úplný výčet všech možných kombinací, k nimž lze na základě Nařízení dojít.

### **2.2.1 Výkon činnosti pouze v jednom členském státě**

Pokud je osoba zaměstnaná nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost pouze v jednom členském státě, podléhá předpisům státu výkonu činnosti. Je nepodstatné, kde se nachází bydliště této osoby či sídlo jejího zaměstnavatele.

#### **Příklad**

*Zaměstnanec bydlí s rodinou v ČR a dojíždí každý den do Rakouska za prací. Bude pojištěn ve státě, kde vykonává jedinou výdělečnou činnost, tj. v Rakousku.*

*Pokud bude mít nezaopatřené rodinné příslušníky, budou pojištěni s ním v Rakousku, a to bez ohledu na to, že bydlí v ČR.*



### 2.2.2 Vyslání z jednoho členského státu do druhého členského státu

Pokud jsou splněny níže uvedené podmínky, zaměstnanec vyslaný dočasně z jednoho členského státu do druhého členského státu zůstává pojištěn ve státě, z něhož je vysílán.

Jedná-li se o vyslání z ČR, pak jsou kumulativní podmínky následující:

- Zaměstnanec podléhal alespoň měsíc před vysláním českým předpisům pro oblast pojištění (sociální a/nebo zdravotní pojištění),
- zaměstnanec je vyslán do jiného členského státu na období nepřesahující 24 měsíců,
- zaměstnanec nenahradí jiného vyslaného zaměstnance,
- zaměstnavatel vykonává v ČR podstatnou činnost a
- mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zůstane přímá vazba.

V případě vyslání do ČR z jiného členského státu musí být podmínky splněny samozřejmě v tomto členském státu.

#### Příklad

*Zaměstnanec má bydliště v ČR, kde pracuje pro svého zaměstnavatele po dobu 1 roku. V ČR je pojištěn. Tento zaměstnavatel, který je stavební společností s mnoha zakázkami v České republice, jej na 15 měsíců vyśle na stavbu do Německa jako stavbyvedoucího. V tomto případě bude zaměstnanec považován za vyslaného zaměstnance a zůstane pojištěn v České republice. Zaměstnanec a zaměstnavatel musí požádat příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení o vystavení formuláře A1.*

Vyslat se může i osoba samostatně výdělečně činná, pokud bude dočasně vykonávat podobnou činnost v jiném členském státě a doba vyslání nepřekročí 24 měsíců. Podmínkou je, že před vysláním již nějakou dobu (nejméně 2 měsíce) vykonávala podobnou činnost v členském státě, kde je usazena a že při vyslání bude nadále v této zemi splňovat nezbytné předpoklady pro výkon této činnosti, aby byla schopna v této činnosti po návratu pokračovat (například nesmí dojít k přerušování živnosti v průběhu vyslání).

#### Příklad:

*Zedník, OSVČ, který běžně podniká v ČR, získá zakázku na opravu rodinného domu na Slovensku, která má trvat 5 měsíců. Vzhledem k tomu, že se jedná o stejnou činnost, jakou vykonává v České republice, a vyslání nepřesáhne 24 měsíců, bude se jednat o vyslání ve smyslu Nařízení. Zedník musí požádat příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení o vystavení formuláře A1.*





### 2.2.3 Výkon zaměstnání ve dvou členských státech, z nichž jeden je státem bydliště

Podle Nařízení je v případě, že zaměstnanec vykonává zaměstnání ve dvou členských státech, pro určení příslušného státu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění rozhodující, zda vykonává tzv. **podstatnou činnost** ve státě **bydliště** či nikoliv.

**Bydlištěm** ve smyslu Nařízení se rozumí **obvyklé bydliště**. Definici bydliště je potřeba rozlišovat od definice „pobytu“, kterým se rozumí dočasné bydliště. Podstatnými okolnostmi pro posouzení „bydliště“, tedy **středu zájmu dané osoby**, jsou:

- délka a nepřetržitost přítomnosti na území členských států, kterých se určení týká;
- osobní situace dané osoby, a to zejména povaha a konkrétní znaky všech vykonávaných činností, místo, kde je činnost vykonávána, stabilita činnosti a doba platnosti každé pracovní smlouvy, rodinná situace dané osoby a její rodinné vazby, vykonávání jakýchkoliv nevýdělečných činností, v případě studentů zdroje jejich příjmu, situace týkající se bydlení dané osoby, zejména trvalost bydlení a také daňová rezidence.

**Podstatnou činností** se rozumí alespoň 25 % činnosti z hlediska pracovní doby nebo odměny. Do úvahy se bere i očekávaný vývoj v následujících 12 měsících.

#### 2.2.3.1 Výkon podstatné činnosti zaměstnance ve státě bydliště

Pokud zaměstnanec **vykonává podstatnou činnost ve státě bydliště** a zbývající činnost v druhém státě, pak podléhá předpisům státu bydliště z činností v obou státech, a to bez ohledu na to, zda má jednoho nebo více zaměstnavatelů.

#### Příklad

*Zaměstnanec má bydliště v České republice, kde pracuje jako číšník v restauraci a zároveň pracuje jako číšník o víkendech v restauraci v Německu. Vykonává tedy zaměstnání ve dvou členských státech. Proto je potřeba určit, kterým předpisům z těchto dvou států bude podléhat. Jedná se o souběžně vykonávanou činnost ve dvou členských státech, přičemž ve státě bydliště (v České republice) vykonává zaměstnanec podstatnou činnost (5 dní práce v ČR představuje alespoň 25 % z hlediska pracovní doby). Proto bude pojištěn v České republice. Pro německého zaměstnavatele to znamená, že se musí zaregistrovat jako plátce pojistného na sociální zabezpečení,*



*zdravotní pojištění a odpovědnosti zaměstnavatele v ČR a hradit pojištění ve lhůtách a ve výši podle českých předpisů. Zaměstnanec musí požádat příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení v ČR o vystavení formuláře A1.*

### 2.2.3.2 Podstatná činnost zaměstnance není vykonávána ve státě bydliště

Pokud by zaměstnanec nevykonával podstatnou činnost ve státě bydliště, pak bude pro určení rozhodující, který stát je příslušný pro odvody pojistného, a zda má pouze jednoho nebo více zaměstnavatelů, pro něž prací ve dvou členských státech vykonává.

Jestliže bude mít jednoho zaměstnavatele a nebude vykonávat podstatnou činnost ve státě bydliště, pak bude pojištěn ve státě sídla svého jediného zaměstnavatele.

#### Příklad

*Zaměstnanec má bydliště v ČR. Pracuje pro německého zaměstnavatele v Německu vždy jeden den v týdnu v ČR, zbytek týdne v Německu. Vzhledem k tomu, že rozsah jeho pracovní doby v ČR jako státě bydliště nemůže být považován za podstatný a odměna je celá vyplácena z Německa, bude podléhat předpisům německým, kde je sídlo jeho jediného zaměstnavatele.*

Jestliže bude mít dva zaměstnavatele, pro něž bude pracovat ve dvou členských státech, z nichž jeden je státem bydliště, avšak v tomto státě nebude vykonávat podstatnou činnost, pak bude pojištěn ve státě sídla toho ze zaměstnavatelů, který není státem bydliště.

#### Příklad

*Vysokoškolský profesor má bydliště v ČR. Pracuje pro německou vysokou školu v Německu vždy 4 dny v týdnu. V pátek vyučuje na základě dohody o pracovní činnosti pro vysokou školu v České republice, odměna, kterou od české vysoké školy dostává, nedosahuje 25 % jeho celkové odměny. Ačkoliv je jeho bydliště v ČR, vzhledem k tomu že v ČR nevykonává podstatnou činnost, bude podléhat německým předpisům. Pro českou vysokou školu to znamená, že na základě předloženého formuláře A1 vystaveného německou institucí se bude muset zaregistrovat v Německu a odvádět pojistné do německého systému ve výši a za podmínek podle německých zákonů.*



## 2.2.4 Výkon zaměstnání ve dvou a více členských státech, z nichž alespoň dva státy jsou jiné než stát bydliště

Pokud zaměstnanec **vykonává podstatnou činnost ve státě bydliště** a zbývající činnost v dalších státech, pak podléhá předpisům státu bydliště ze všech činností v těchto členských státech. To platí, ať má jednoho nebo více zaměstnavatelů v různých členských státech.

### Příklad

*Zaměstnanec s bydlištěm v ČR vykonává činnost v rozsahu 30 % v ČR pro zaměstnavatele se sídlem v České republice, 20 % v Polsku pro zaměstnavatele se sídlem v Polské republice a 50 % ve Slovenské republice pro zaměstnavatele se sídlem ve Slovenské republice. Vzhledem k tomu, že vykonává podstatnou činnost ve státě bydliště, podléhá tento zaměstnanec českým předpisům. Na základě vystaveného formuláře A1 okresní správou sociálního zabezpečení v ČR se budou muset polský a slovenský zaměstnavatel zaregistrovat v ČR jako plátcí pojistného a odvádět pojistné do českého systému.*

Pokud zaměstnanec **nebude vykonávat ve státě bydliště podstatnou činnost**, ale bude vykonávat činnost **alespoň ve dvou státech jiných než je stát bydliště pro dva** nebo více zaměstnavatelů se sídly ve státech jiných než je stát bydliště, bude zaměstnanec podléhat předpisům státu bydliště.

### Příklad

*Zaměstnanec s bydlištěm v ČR vykonává činnost v rozsahu 10 % v ČR pro zaměstnavatele se sídlem v České republice, 40 % v Polsku pro zaměstnavatele se sídlem v Polské republice a 50 % ve Slovenské republice pro zaměstnavatele se sídlem ve Slovenské republice. Přestože nevykonává podstatnou činnost ve státě bydliště, podléhá tento zaměstnanec předpisům státu bydliště. Důvodem je, že má dva zaměstnavatele v nejméně dvou státech jiných než je stát bydliště, v němž nevykonává podstatnou činnost. Na základě vystaveného formuláře A1 okresní správou sociálního zabezpečení v ČR se budou muset polský a slovenský zaměstnavatel zaregistrovat v ČR jako plátcí pojistného a odvádět pojistné do českého systému.*



### 2.2.5 Výkon samostatné výdělečné činnosti ve dvou a více členských státech

I u výkonu samostatné výdělečné činnosti je rozhodující, zda je ve státě bydliště vykonávána podstatná činnost či nikoliv.

**Podstatnou činností** u osoby samostatně výdělečně činné se rozumí 25 % z hlediska obratu, pracovní doby, počtu poskytnutých služeb nebo příjmu.

Jestliže osoba samostatně výdělečně činná vykonává podstatnou činnost ve státě bydliště, zůstává pojištěna ve státě bydliště, i když střídavě či zároveň vykonává činnost i v jiných členských státech.

#### Příklad

*Truhlář, OSVČ, pracuje střídavě na zakázkách v ČR a v Rakousku, bydliště má v ČR. 40 % zakázek má v České republice, takže jeho pracovní doba a počet poskytnutých služeb odpovídá ve státě bydliště definici podstatné činnosti. Proto zůstane pojištěn v ČR a pojistné bude odvádět ze všech příjmů (jak z České republiky, tak z Rakouska) do českého systému. Musí požádat okresní správu sociálního zabezpečení o vystavení formuláře A1, kterým se při případných kontrolách z rakouské strany prokáže jeho příslušnost k českému systému.*

Pokud by **osoba samostatně výdělečně činná nevykonávala podstatnou činnost** ve státě bydliště, podléhala by předpisům státu, kde se nachází **střed zájmu její činnosti**. Ten by měl být stanoven s ohledem na všechna hlediska profesních činností této osoby, zejména místo, kde se nachází stálé a trvalé sídlo podnikání této osoby, obvyklá povaha a doba trvání vykonávaných činností, počet poskytnutých služeb a záměr dotčené osoby vyplývající ze všech okolností.

#### Příklad

*Truhlář, OSVČ, pracuje střídavě na zakázkách v ČR a v Rakousku, bydliště má v České republice. 20 % zakázek má v České republice, zbytek realizuje v Rakousku. Truhlářskou dílnu se vším vybavením má v České republice, nezamýšlí přestěhovat ji do Rakouska, protože se jedná o dočasně zvýšený poměr zakázek v Rakousku. V tomto případě lze říci, že přestože není v ČR vykonávána podstatná činnost, střed zájmu činnosti truhláře zůstává v České republice, a proto zůstane českým pojištěncem. Musí požádat okresní správu sociálního zabezpečení o vystavení formuláře A1, který při případných kontrolách z rakouské strany prokáže jeho příslušnost k českému systému.*



### 2.2.6 Výkon samostatné výdělečné činnosti v jednom státě a zaměstnání v druhém státě

Pokud dojde k situaci, že osoba vykonává souběžně samostatnou výdělečnou činnost v jednom členském státě a zároveň vykonává činnosti jako zaměstnanec v jiném členském státě, pak podléhá předpisům členského státu, v němž pracuje jako zaměstnanec.

#### Příklad

*Truhlář, OSVČ v České republice, vykonává činnost v České republice. Na Slovensku se mu rozvíjí zakázky, proto se rozhodne, že zde založí společnost s ručením omezeným se stejným předmětem činnosti, jejímž bude jediným jednatelem a bude si vyplácet za výkon funkce jednatele pravidelně měsíčně odměnu. Činnost jednatele vykonává na Slovensku. Vzhledem k tomu, že výkon funkce jednatele je podle slovenských předpisů pro oblast sociálního zabezpečení považován za výkon zaměstnání, bude truhlář podléhat slovenským předpisům, a to jak ze zisků, které bude mít jako OSVČ v České republice, tak z odměny za výkon funkce jednatele na Slovensku. V tomto případě mu bude vystaven formulář A1 slovenskou institucí sociálního pojištění (Sociálna poisťovňa).*

### 2.2.7 Výjimka z pravidel pro určení příslušnosti

V případech, kdy by to bylo v zájmu určitých osob nebo skupin osob, je možné, aby se dva nebo více členských států dohodly o stanovení výjimky tak, aby přes existenci přesně stanovených pravidel pro určení příslušnosti k předpisům sociálního zabezpečení, konkrétní osoba nebo skupina osob podléhala předpisům jiného státu. Takovou výjimku lze udělit pouze na žádost konkrétní osoby, je nutné upozornit, že na ni není právní nárok.

#### Příklad

*Advokát je OSVČ v ČR a podléhá předpisům pro oblast sociálního zabezpečení v České republice. Začne zároveň učit na vysoké škole na Slovensku, za tímto účelem uzavře pracovní smlouvu s vysokou školou. Podle pravidel Nařízení bude pojištěn ve Slovenské republice. Vzhledem k tomu, že jeho hlavní činnost je v České republice, kde chce proto zůstat pojištěn, požádá ČSSZ o udělení výjimky. Ta v případě, že s udělením výjimky bude souhlasit i slovenská Sociálna poisťovňa, vystaví formulář A1 potvrzující příslušnost k českým předpisům.*



### 2.2.1 Nezaopatření rodinní příslušníci

Nezaopatření rodinní příslušníci podléhají stejným předpisům jako jejich živitel. Proto jestliže manžel pracuje v Rakousku a má v ČR nezaopatřenou manželku a dvě děti, všichni se musí stát rakouskými pojištěnci. V ČR musí oznámit, že již pojištěnci nejsou.

Definice rodinných příslušníků viz kapitola 2.4.1., rozsah zdravotní péče ve státě bydliště viz kapitola 2.3.

Více rovněž na: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/>

## 2.3 Nárok na zdravotní péči v rámci EU

Jedním z principů Nařízení je princip rovného zacházení, což v případě zdravotní péče znamená, že k občanům jednoho členského státu musí být při poskytování zdravotní péče přistupováno stejně jako k místním pojištěncům. Vzhledem k tomu, že princip rovného zacházení neznamená jen práva, ale i povinnosti, pokud by místní pojištěnci byli povinni hradit určitou spoluúčást, tato povinnost se týká i pojištěnců z jiných států. Důležité je zmínit, že tyto principy se týkají jen zdravotní péče z veřejného pojištění.

S ohledem na situaci pojištěnce může být rozdílný rozsah zdravotní péče, a to:

- lékařsky nezbytná lékařská péče,
- plná péče,
- plánovaná péče.

**Lékařsky nezbytná péče** je poskytována turistům, osobám vyslaným z jednoho členského státu do jiného či studentům. Zahrnuje takovou péči, jaká je nezbytná s přihlédnutím k povaze onemocnění a předpokládané době pobytu. Zdravotní péče je poskytována v místě dočasného pobytu na účet zdravotní pojišťovny ve státě, kde je pojištěnec pojištěn. Lékařsky nezbytná péče nezahrnuje preventivní prohlídky ani vyžádanou péči.

### Příklad

*Zaměstnanec rakouské společnosti, který podléhá rakouským předpisům, je vyslán na 3 měsíce do České republiky. Zůstává pojištěn v Rakousku a má Evropský průkaz zdravotního pojištění, tzv. EHIC. V ČR si po týdnu zlomí nohu, potřebuje operaci*



*a následnou rehabilitaci. Má nárok na lékařsky nezbytnou péči, která v jeho případě bude zahrnovat operaci i následnou rehabilitaci, pokud ji lékař doporučí a pokud se nebude chtít do Rakouska vrátit dříve, než plánoval.*

Na **plnou péči** mají nárok vedle místních pojištěnců i osoby, které jsou pojištěny v jiném státě, než je jejich bydliště. Patří sem i nezaopatření rodinní příslušníci těchto osob, kteří jsou pojištěni ve stejném státě jako jejich živitel. Plná péče, která je poskytována osobám, které mají bydliště v jiném státě, než je stát jejich pojištění, je poskytována na účet pojišťovny, u níž jsou tyto osoby pojištěny.

#### Příklad

*Zaměstnanec a jeho nezaopatření rodinní příslušníci mají bydliště v České republice. Zaměstnanec je zaměstnán u rakouského zaměstnavatele v Rakousku, je tedy pojištěn v Rakousku. Jeho nezaopatření rodinní příslušníci musí být pojištěni s ním v Rakousku, přestože jejich bydliště je na území České republiky. Znamená to, že musí oznámit své české zdravotní pojišťovně, že se stali rakouskými pojištěnci (nemohou být nadále českými státními pojištěnci). Jak zaměstnanec, tak jeho rodinní příslušníci mají však nárok na plnou péči ve státě pojištění (v Rakousku), ale také ve státě bydliště (v České republice). Rakouskou zdravotní pojišťovnu musí zaměstnanec a jeho rodinní příslušníci požádat o vystavení formuláře S1 (dříve E 106, E 109), který stvrzuje jejich nárok na plnou zdravotní péči v České republice. S tímto formulářem se obrátí na českou zdravotní pojišťovnu a zaregistrují se u ní. Česká zdravotní pojišťovna bude fungovat jako výpomocná zdravotní pojišťovna.*

**Plánovaná zdravotní péče** je péče, která je poskytována pojištěncům z jednoho členského státu v jiném státě, a to na základě předběžného souhlasu zdravotní pojišťovny, u níž je pojištěnec pojištěn. Ta vystaví formulář S2, který je nutné předložit zdravotní pojišťovně ve státě, kde bude zdravotní péče poskytována. V tomto případě má pojištěnec nárok na úhradu dle ceny státu léčení nebo státu pojištění, podle toho co je výhodnější.

Více rovněž na: [www.cmu.cz](http://www.cmu.cz)



## 2.4 Rodinné dávky v EU

Rodinné dávky nejsou v Nařízeních konkrétně definovány, rozumí se jimi všechny věcné nebo peněžité dávky určené k vyrovnání rodinných výdajů, s výjimkou záloh na výživné a zvláštních dávek při narození dítěte a při osvojení dítěte.

### 2.4.1 Definice rodinných příslušníků

Vzhledem k tomu, že rodinné dávky se vztahují i na **rodinné příslušníky**, je důležité uvést i definici rodinného příslušníka podle Nařízení. Rozumí se jím osoba stanovená nebo uznaná za rodinného příslušníka nebo označená za člena domácnosti právními předpisy, podle kterých se poskytují dávky. Pokud předpisy členského státu nerozlišují mezi rodinnými příslušníky a jinými osobami, považují se za rodinné příslušníky manžel, manželka, nezletilé a nezaopatřené děti, které dosáhly zletilosti. ČR považuje za rodinné příslušníky kromě výše jmenovaných, také registrované partnery podle zákona o registrovaném partnerství a druha a družku, žijící spolu ve společné domácnosti (pouze pro některé dávky). U věcných dávek v nemoci, v mateřství a rovnocenných otcovských dávek je za rodinného příslušníka považována každá osoba, která je za něj stanovená nebo uznaná podle právních předpisů členského státu, v němž má bydliště. Nařízení navíc stanoví, že je-li osoba považována za rodinného příslušníka nebo člena domácnosti pouze, pokud žije v téže domácnosti jako pojištěná osoba, pokládá se pro účely Nařízení podmínka žití ve stejné domácnosti za splněnou, jestliže je dotyčná osoba závislá hlavně na pojištěné osobě.

### 2.4.2 Určení kompetentního státu k výplatě rodinných dávek

Podle Nařízení platí, že osoba má nárok na rodinné dávky v souladu s právními předpisy příslušného členského státu, včetně dávek pro rodinné příslušníky, kteří bydlí v jiném členském státě, jako by bydleli v příslušném členském státě. Je důležité zdůraznit, že až na výjimku případného vyrovnávacího doplatku druhým státem, jsou dávky poskytovány vždy jen jedním státem, nemohou být tedy poskytovány dvakrát. Pokud jsou během stejné doby poskytovány stejným rodinným příslušníkům rodinné dávky podle právních předpisů více členských států, platí zde proto pravidla přednosti, a to:

- na prvním místě jsou nároky přiznané z důvodu zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti,
- na druhém místě jsou nároky přiznané z důvodu pobírání důchodu,
- na třetím místě jsou nároky přiznané z důvodu místa bydliště.





Pokud by došlo ke kolidujícímu nároku rodinných dávek, podle výše uvedeného pravidla přednosti se další dávky pozastavují až do částky stanovené přednostními právními předpisy. V nezbytných případech se poskytuje vyrovnávací doplatek ve výši, která tuto částku přesahuje.

#### Příklad

*Jeden z rodičů pracuje v České republice, druhý rodič, který žije s dětmi ve Francii, je neaktivní. Rodinné dávky budou poskytovány Českou republikou z důvodu zaměstnání prvního z rodičů, a to ve výši a podle podmínek daných českými zákony. Pokud by byly ve Francii dávky vyšší, doplatily by francouzské úřady rozdíl jako stát bydliště dětí. ČR vyrozumí Francii o nárocích v ČR formulářem E 411. Skladbu rodinných příslušníků si ověří formulářem E 401.*

#### Příklad

*Jeden z rodičů pracuje v České republice, druhý rodič, který žije s dětmi ve Francii, kde je i zaměstnán. Rodinné dávky budou poskytovány Francouzskou republikou z důvodu zaměstnání druhého z rodičů a bydliště dětí. Pokud by byly v ČR dávky vyšší, doplatil by Úřad práce ČR rozdíl.*

## **2.5 Dávky v nezaměstnanosti v EU**

### **2.5.1 Určení státu, kde nárokovat dávky v nezaměstnanosti – obecné pravidlo**

Základním pravidlem koordinace sociálního zabezpečení je, že zaměstnanec nebo OSVČ je **pojištěna ve státě, na jehož území vykonává výdělečnou činnost**. Migrující pracovníci tedy spadají pod sociální systém toho státu, na jehož území pracují a odvádějí příspěvky na sociální zabezpečení. Na základě těchto odvodů pak dotýčný stát poskytuje sociální dávky, včetně dávek v nezaměstnanosti. Na dávky v nezaměstnanosti má nezaměstnaná osoba nárok za stejných podmínek jako státní příslušníci státu, který dávky vyplácí.

Splní-li nezaměstnaná osoba podmínky pro vznik nároku na dávky v nezaměstnanosti dle právních předpisů státu posledního zaměstnání/ samostatné výdělečné činnosti, může po čtyřech týdnech evidence na úřadu práce požádat o převod těchto dávek do



jiného členského státu. Jedná se o možnost tzv. „**transferu**“ **dávky**, kdy nezaměstnaná osoba má možnost hledat práci v jiném členském státě a nadále pobírat dávky v nezaměstnanosti od státu posledního zaměstnání/samostatné výdělečné činnosti. O transfer lze požádat po 28 dnech evidence. Úřad práce vystaví nezaměstnané osobě **přenositelný dokument U2** (dále jen „**PD U2**“), se kterým se daná osoba musí zaregistrovat na zahraničním pracovním úřadě a plnit povinnosti tamějšího uchazeče o zaměstnání. Registrace musí proběhnout do 7 dnů ode dne, kdy nezaměstnaná osoba opustí stát, který dávky vyplácí. Doba, po kterou je možno povolit transfer dávek v nezaměstnanosti, jsou 3 měsíce ode dne, kdy nezaměstnaná osoba přestala být k dispozici úřadu práce ve státě, který dávky vyplácí. Příslušný úřad tohoto státu může tuto lhůtu prodloužit o maximálně další 3 měsíce.

#### Příklad

*Česka pracuje v Rakousku po dobu 2 let, poté se stane nezaměstnanou. Zaeviduje se na rakouském úřadu práce jako nezaměstnaná a požádá o dávky v nezaměstnanosti. Rakousko dávky přizná z titulu státu posledního zaměstnání. Po měsíci evidence se nezaměstnaná Češka rozhodne hledat práci v České republice. Požádá o transfer dávek, rakouský úřad práce vystaví PD U2, se kterým se Češka do 7 dnů ode dne, kdy přestane být k dispozici rakouskému úřadu práce, zaeviduje na Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR pošle do Rakouska potvrzení s datem registrace a Rakousko po obdržení tohoto potvrzení bude pokračovat ve vyplácení dávek.*

### 2.5.2 Určení státu, kde nárokovat dávky v nezaměstnanosti u přeshraničních pracovníků

Výjimku z pravidla nárokování dávek v nezaměstnanosti ve státě poslední výdělečné činnosti tvoří tzv. **přeshraniční pracovníci**, kteří si mohou vybrat, zda budou nárokovat **dávky v nezaměstnanosti ve státě posledního zaměstnání nebo ve státě bydliště**. Přeshraničními pracovníky jsou osoby, které pracují v jiné zemi, než ve které bydlí. Ve státě původu si zachovali bydliště, neboli centrum zájmu, a na omezenou dobu se přesunuli za zaměstnáním do jiného státu. Úřad práce ve státě bydliště zohlední doby pojištění získané ve státě poslední výdělečné činnosti.

Specifickou kategorií přeshraničních pracovníků jsou **příhraniční pracovníci** (tzv. **pendleři**), kteří z jednoho státu pravidelně dojíždějí přes hranice do zaměstnání v jiném státě, přičemž **se minimálně jednou týdně vracejí zpět do státu bydliště**. Pendleři mohou žádat o dávky v nezaměstnanosti **pouze ve státě bydliště**.



Připomeňme si, že **bydlištěm** se ve smyslu koordinačních nařízení rozumí obvyklé bydliště, kde má osoba centrum zájmu, které se nemusí vždy shodovat s trvalým či přechodným pobytem. Zachování bydliště se posuzuje za období během poslední výdělečné činnosti.

#### Příklad

*Česka pracuje v Rakousku po dobu 2 let, poté se stane nezaměstnanou. Pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou, v ČR měla rodinu, za kterou se vracela 1 x za dva měsíce. Zaeviduje se jako uchazečka o zaměstnání na Úřadu práce ČR a požádá o dávky v nezaměstnanosti. Úřad práce ČR usoudil, že si nezaměstnaná osoba zachovala bydliště/centrum zájmu v ČR během zaměstnání v Rakousku, a zohlední doby pojištění získané výdělečnou činností v Rakousku. Dávky v nezaměstnanosti tedy bude vyplácet Úřad práce ČR.*

#### Příklad

*Česka pracuje v Rakousku po dobu 2 let, poté se stane nezaměstnanou. Pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou, v ČR měla rodinu, za kterou se vracela 1 x za týden. Zaeviduje se jako uchazečka o zaměstnání na úřadu práce ČR a požádá o dávky v nezaměstnanosti. Protože nezaměstnaná osoba byla během zaměstnání v Rakousku tzv. pendlerkou, Úřad práce ČR zohlední doby pojištění získané výdělečnou činností v Rakousku.*

### 2.5.3 Sčítání dob pojištění

Doby pojištění získané výdělečnou činností v jiných členských státech lze sčítat v následujících případech:

- nezaměstnaná osoba vykonávala poslední výdělečnou činnost ve státě, ve kterém žádá o dávky v nezaměstnanosti, ale pro vznik nároku na dávky v nezaměstnanosti zde nezískala dostatečné doby pojištění;
- nezaměstnaná osoba si zachovala bydliště/centrum zájmu ve státě, ve kterém žádá o dávky v nezaměstnanosti, tj. byla přeshraničním pracovníkem (včetně pendlerů).

Zahraniční doby pojištění budou zohledněny v případě, že budou doložené **přenositelným dokumentem U1 (PD U1)** nebo **formulářem E 301**. Jak získat formuláře v jednotlivých členských státech EU lze nalézt na: <http://portal.mpsv.cz/eures/u1/jakzis>.



Příklad

*Česka pracuje v Rakousku po dobu 5 měsíců, poté se stane nezaměstnanou. Zaeviduje se na rakouském úřadu práce jako nezaměstnaná a požádá o dávky v nezaměstnanosti. Pro přiznání rakouských dávek v nezaměstnanosti nezískala v Rakousku výdělečnou činností doby pojištění v dostatečné délce. Rakouský úřad práce, popřípadě sama nezaměstnaná osoba, se obrátí na český úřad práce s žádostí o PD UI, tedy o potvrzení dob pojištění. Rakouský úřad práce sečte české doby pojištění potvrzené Úřadem práce ČR na PD UI s rakouskými dobami pojištění, díky čemuž bude podmínka dostatečné délky dob pojištění splněna a dávky v nezaměstnanosti přiznány.*

Příklad

*Česka pracuje v Rakousku po dobu 2 let, poté se stane nezaměstnanou. Pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou, v ČR měla rodinu, za kterou se vracela 1 x za dva měsíce. Zaeviduje se jako uchazečka o zaměstnání na Úřadu práce ČR a požádá o dávky v nezaměstnanosti. Úřad práce ČR usoudil, že si nezaměstnaná osoba zachovala bydliště/centrum zájmu v ČR během zaměstnání v Rakousku. Úřad práce ČR, popřípadě sama nezaměstnaná osoba, si od rakouského úřadu práce vyžádá PDUI a Úřad práce ČR při posuzování nároku na dávky v nezaměstnanosti zohlední rakouské doby pojištění. Výše dávek v nezaměstnanosti bude stanovena z výdělku z poslední výdělečné činnosti, tedy z rakouského zaměstnání. Výdělek bude též potvrzen na PD UI.*

#### 2.5.4 Výše dávek v nezaměstnanosti

Splní-li nezaměstnaná osoba podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, budou jí dávky v nezaměstnanosti vypočteny z poslední mzdy nebo příjmu z výdělečné činnosti (z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání, u OSVČ posledního vyměřovacího základu). Výše dávek u přeshraničních pracovníků tedy bude stanovena z jejich mzdy či příjmu z poslední výdělečné činnosti v zahraničí.

### 2.6 Bilaterální smlouvy pro oblast sociálního zabezpečení

ČR není vázána jen evropskými koordinačními předpisy, ale uzavřela také bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení s dalšími státy, na něž se koordinační předpisy nevztahují. Jedná se například o Austrálii, Rusko, Ukrajinu, USA, Kanadu, Japonsko, Chile, Indii, Srbsko atd.



Seznam států, s nimiž jsou tyto smlouvy uzavřeny, lze nalézt na následujícím odkazu:  
<http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/smlouvy-uzavrene-cr/prehled-smluv.htm>

Na rozdíl od Nařízení se jen některé z těchto smluv vztahují na oblast celého sociálního zabezpečení, často se vztahují jen na sociální pojištění nebo důchodové pojištění, zřídká i na zdravotní pojištění.

Příslušnost k předpisům se podle těchto bilaterálních smluv určuje separátně, bez ohledu na pravidla v Nařízeních, i když by např. souběžně zaměstnanec pracoval ve dvou členských státech a jednom smluvním.

#### Příklad

*Zaměstnanec pracuje v ČR pro českého zaměstnavatele a ve Slovenské republice pro slovenského zaměstnavatele. V České republice, která je jeho státem bydliště, vykonává zaměstnanec podstatnou činnost. Český zaměstnavatel ho vyšle na 3 měsíce do Srbska. Podle Nařízení vzhledem k tomu, že v porovnání se Slovenskou republikou vykonává zaměstnanec ve státě bydliště podstatnou činnost, bude pojištěn v České republice. Zároveň se uplatní smlouva o sociálním zabezpečení se Srbskem, která se vztahuje jak na sociální, tak na zdravotní pojištění, a podle níž vyslaný pracovník z České republiky, jehož vyslání do Srbska nepřesáhne 24 měsíců, zůstává pojištěn v České republice.*

Bilaterální smlouvy obsahují i režim vyslání pracovníků tak jako Nařízení, lhůty pro vyslání se však mohou lišit od 24 měsíců až po 60 měsíců podle toho, o jakou smlouvu jde.

Zároveň v případě souběžně vykonávané činnosti ve dvou členských státech zde neplatí pravidlo pojištění v jediném státě, zaměstnanec by byl v takovém případě pojištěn v obou státech.

#### Příklad

*Zaměstnanec zároveň pracuje v ČR a v Srbsku pro místní zaměstnavatele. Podle bilaterální smlouvy se Srbskem (130/2002 Sb. m.s.) bude pojištěn jak v České republice, tak v Srbsku.*



## **2.7 České předpisy (sociální pojištění, zdravotní pojištění, pojištění odpovědnosti zaměstnavatele)**

V případě, že bude určena podle Nařízení příslušná česká legislativa, zaměstnavatel, bez ohledu na to, zda se jeho sídlo nachází v ČR nebo v jiném členském státě, musí plnit všechny povinnosti stanovené českými právními předpisy, zejména povinnost platit odvody stanovené těmito právními předpisy, jako kdyby měl sídlo nebo místo podnikání v České republice.

Takový zaměstnavatel se musí zaregistrovat u České správy sociálního zabezpečení, respektive Pražské správy sociálního zabezpečení, která je určena jako místně příslušná pro tento druh zaměstnavatelů bez skutečného sídla na území České republiky. Dále se musí přihlásit u zdravotní pojišťovny, kde je zaměstnanec registrován, a u pojišťovny Kooperativa, jako plátce pojistného odpovědnosti zaměstnavatele pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Nařízení připouští, že zaměstnavatel, který nemá místo podnikání v členském státě, jehož právní předpisy jsou použitelné, může se zaměstnancem uzavřít dohodou o tom, že zaměstnanec bude plnit povinnosti zaměstnavatele týkající se placení odvodů jeho jménem, aniž by byly dotčeny základní povinnosti zaměstnavatele. Takovou dohodu musí zaměstnavatel oznámit příslušné instituci státu, jehož právní předpisy jsou použitelné.

V praxi to znamená, že zaměstnavatel může dát plnou moc zaměstnanci, aby za něj provedl registrace, podával hlášení, vypočítával pojistné a zajišťoval odvody (část za zaměstnavatele jde nadále k tíži zaměstnavatele, nikoliv k tíži zplnomocněného zaměstnance). V ČR se bude jednat o plnou moc udělenou zaměstnanci, který bude vystupovat v roli zmocněnce a provádět úkony jako mzdová účetní. Odpovědnost zůstává na zaměstnavateli, což je důvod, proč je obvykle výhodnější pověřit zpracováním odvodů a zastoupením před výše uvedenými institucemi přímo odborníka a nikoliv zaměstnance, který obvykle bývá specialistou v jiných oblastech.



### **3 Daňová problematika**

Pracovní migrace zaměstnanců a OSVČ v Evropské unii nesouvisí jen s otázkou sociálního zabezpečení, ale je potřeba vždy řešit také otázku daňovou. Tu řeší smlouvy o zamezení dvojího zdanění, kterých má ČR uzavřených více než 80. Platné a účinné smlouvy má ČR se všemi členskými státy (s výjimkou Lichtenštejnska, s nímž je smlouva po ratifikaci nyní ve fázi druhého čtení v Parlamentu – tisk 343/0).

Přehled platných smluv o zamezení dvojího zdanění na následujícím odkazu:

<http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv/2015/prehled-platnych-smluv-ceske-republiky-o-20782>

#### **3.1 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění**

Smlouvy o zamezení dvojího zdanění (dále rovněž „SZDZ“) jsou nadřazeny zákonu o daních z příjmů. Zákon o daních z příjmů se použije jen, pokud mezinárodní smlouva, kterou je ČR vázána, nestanoví jinak.

SZDZ rozdělují právo na zdanění příjmů mezi smluvní státy, neukládají smluvním státům povinnost konkrétní příjem zdanit. Pokud sice smluvní stát má podle SZDZ právo příjem zdanit, ale takový příjem ve své vnitřní legislativě osvobozuje nebo ho vůbec nepovažuje za příjem, který by podléhal zdanění, pak se takový příjem v tomto státě nezdaní. Příkladem mohou být dividendy, u nich má podle SZDZ, uzavřené mezi Českou republikou a Slovenskou republikou, Slovenská republika právo je zdanit, vyplácí-li je českému daňovému rezidentovi společnost, která má sídlo na území Slovenské republiky. Slovenský zákon o daních z příjmů takový příjem nepovažuje vůbec za předmět daně, proto se dividendy vyplácené českému daňovému rezidentovi zdaní jen v České republice.

Smlouvy o zamezení dvojího zdanění obsahují obvykle jen základní pravidla pro možnost nebo způsob zdanění ve smluvním státě, konkrétní sazby daně se pak uplatní podle domácího zákona, pokud smlouva tuto výši nelimituje. Účelem uzavírání SZDZ je také zamezení dvojího zdanění, rovněž i spolupráce smluvních států při boji proti daňovým únikům.



### 3.2 Daňová rezidence

Určení, zda se jedná o daňového rezidenta, je podstatné jak z pohledu plátců, tak z pohledu samotných daňových nerezidentů. Na straně této osoby, která má příjmy ze zdrojů z více států, je určení, kde je daňovým rezidentem, podstatné pro stanovení, kde bude podléhat tzv. neomezené daňové povinnosti, tedy, kde bude zdaňovat své celosvětové příjmy. Na straně plátce daně je tato skutečnost důležitá z hlediska jeho povinností, aby věděl, jakým způsobem danou osobu zdanit a jaká práva jí přiznat. V některých smlouvách bývá termín daňový rezident označován jako osoba mající daňový domicil.

Kdo je považován za daňového rezidenta určuje obvykle článek 4 smluv o zamezení dvojího zdanění. Tak je tomu i v případě SZDZ uzavřené se Slovenskou republikou (100/2003 Sb. m.s.).

U fyzických osob stanoví článek 4 této SZDZ, že výraz "**rezident smluvního státu**" označuje pro účely této smlouvy každou osobu, která je podle právních předpisů tohoto státu **podrobena v tomto státě zdanění** z důvodu svého bydliště, trvalého pobytu, nebo jakéhokoli jiného podobného kritéria. SZDZ nás tedy odkazuje do domácího práva každého ze smluvních států. V případě, že daná osoba splní kritérium pro to, aby byla daňovým rezidentem jen v jednom ze smluvních států, pak není třeba dále řešit žádný konflikt a situace dané fyzické osoby je vyřešena.

V ČR je podle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, dále rovněž jen „ZDP“ považována za **daňového rezidenta** osoba, která má na území ČR bydliště nebo která se zde obvykle zdržuje (tj. alespoň 183 dní v kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích, přičemž se do těchto dní počítá každý, i započatý den).

**Bydlištěm** pro účely zákona o daních z příjmů se rozumí místo, **kde má poplatník stálý byt** za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat.

**Ve Slovenské republice** je podle zákona č. 595/2003, o daniach z príjmov, daňovým rezidentem fyzická osoba, která má ve Slovenské republice trvalý pobyt nebo se tam obvykle zdržuje (tj. alespoň 183 dní v kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích, přičemž se do těchto dní počítá každý, i započatý den).

Je-li fyzická osoba podle SZDZ daňovým rezidentem v obou smluvních státech, pak nastupují další **postupně aplikovaná kritéria** článku 4 SZDZ:





- Kde má stálý byt
- Kde je centrum životních zájmů (osobních a ekonomických)
- Kde se obvykle zdržuje
- Státní příslušnost
- Dohoda smluvních států

Pokud má daná osoba stálý byt jen v jednom ze smluvních států, je rezidentem v tomto státě.

#### Příklad

*Rakušan žije s manželkou v České republice, kde mají stálý byt. Pracuje na základě lokálních pracovních smluv střídavě v ČR a v Rakousku, jeho příjem je zdaňován v ČR za příjem od českého zaměstnavatele, v Rakousku je zdaňován jeho příjem za práci pro rakouského zaměstnavatele. V Rakousku bydlí v hotelu a nestrávil tam víc než 183 dní za kalendářní rok. Rakušan bude českým daňovým rezidentem podle ZDP, protože zde má stálý byt. V Rakousku nesplnil podmínky rakouského zákona o daních z příjmů (nemá tam stálý byt ani se tam nezdržoval 183 dní za kalendářní rok), není tedy třeba řešit další kritéria smlouvy o zamezení dvojího zdanění, pro účely smlouvy o zamezení dvojího zdanění bude daňovým rezidentem v České republice.*

#### Příklad

*Čech, který má bydliště v ČR (byt, který je mu k dispozici kdykoliv), pracoval po dobu 200 dní v kalendářním roce na Slovensku, kde bydlel na ubytovně. Protože splnil kritéria pro daňovou rezidenci podle domácích předpisů v obou státech (v ČR má stálý byt, v SR strávil více než 183 dní v kalendářním roce), bude u něj rozhodující kritérium stálého bytu. Ten má pouze v České republice, proto je považován za českého daňového rezidenta.*

Pokud má ale daná osoba stálý byt v obou státech nebo v žádném z nich, pak je nutné přistoupit k dalšímu kritériu, a to je centrum životních zájmů.

#### Příklad

*Slovák se oženil s Maďarkou a zakoupili si dům v České republice, kde bydleli. Z důvodu nedostatku pracovních příležitostí odjel Slovák pracovat na SR pro slovenského zaměstnavatele. Na Slovensku měl dlouhodobě pronajatý byt, v němž při svých pobytech bydlel. Na víkendy se vracel do České republiky. Slovák i Maďarka mají*



*bydliště (stálý byt) v ČR, podle zákona o daních z příjmů jsou tedy českými daňovými rezidenty (splňují alespoň jedno ze dvou kritérií zákona). Slovák splňuje z důvodu práce na Slovensku po dobu delší než 183 dní za kalendářní rok i podmínku daňové rezidence Na Slovensku, bude nutné postupovat dále podle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Slovenskem. Slovák má stálý byt jak v České republice, tak na Slovensku, jeho centrum životních zájmů se ale nachází v České republice, kde žije jeho rodina, za níž se pravidelně vrací, má zde umístěn svůj majetek a účastní se společenského života. Toto kritérium tedy pro něj bude rozhodující pro určení, že je českým daňovým rezidentem.*

Pokud by nebylo možné určit, kde se nachází centrum životních zájmů dané fyzické osoby, pak by se aplikovalo kritérium obvyklého zdržování. Vzhledem k tomu, že se jak v ČR, tak na Slovensku započítává každý i započatý den, mohlo by dojít k tomu, že by se osoba zdržovala obvykle v obou státech.

Pokud by k takové situaci došlo, rozhodující by byla státní příslušnost této osoby. Kdyby nebylo možné rozhodnout ani podle tohoto kritéria, pak by se musely smluvní státy, resp. jejich ministerstva financí dohodnout na řešení.

### **3.3 Princip zdanění za závislou práci v zemi výkonu práce (kdy ano a kdy ne)**

Kde se zdaňují příjmy ze závislé činnosti, stanoví článek Příjmy ze závislé činnosti, v konkrétním případě SZDZ uzavřené mezi ČR a SR se jedná o článek 14. Platí vždy základní pravidlo, že příjmy daňového rezidenta jednoho státu za práci v tomto státě podléhají zdanění jenom v tomto státě. Pokud je ale práce daňového rezidenta vykonávána ve druhém smluvním státě, může být příjem za práci vykonávanou na jeho území zdaněn v tomto státě.

Z tohoto pravidla je však připuštěna výjimka, kdy přesto, že práce daňového rezidenta jednoho státu je vykonávána na území druhého státu, podléhá odměna za tuto práci jen ve státě daňové rezidence. Ke splnění této výjimky musí být ale splněny 3 kumulativní podmínky, které v případě SZDZ uzavřené mezi ČR a SR jsou:

- tato osoba je zaměstnána ve druhém státě po jedno nebo více období nepřesahující v úhrnu 183 dny v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období začínajícím nebo končícím v příslušném daňovém roce, a



- odměny zaměstnance jsou vypláceny zaměstnavatelem nebo za zaměstnavatele, který není rezidentem druhého státu, a
- odměny zaměstnance nejdou k tíži stálé provozovny, kterou má zaměstnavatel ve druhém státě.

Chybí-li jedna z výše uvedených podmínek, výjimka se neuplatní a stát, na jehož území je činnost daňového nerezidenta vykonávána, má nárok na zdanění příjmu ze závislé činnosti od prvního dne výkonu závislé činnosti na jeho území bez ohledu na to, jak dlouho tato činnost je nebo bude vykonávána.

Ve starších SZDZ bývá lhůta pobytu, respektive zaměstnání na území státu výkonu práce posuzována za kalendářní rok (například smlouva s Německem). Některé smlouvy, jako např. i SZDZ mezi ČR a SR definují navíc i pojem zaměstnavatele, jako osobu, která má právo na vykonanou práci a která nese odpovědnost a riziko spojené s vykonáváním práce. Dále některé SZDZ (např. SZDZ uzavřená mezi ČR a SR nebo SZDZ uzavřená mezi ČR a Bulharskem) definují i přesné počítání 183 dní, přičemž se do těchto dnů strávených ve státě výkonu práce počítají nejen dny fyzické přítomnosti včetně dnů příjezdů a odjezdů, ale i dny strávené mimo tento stát, jako jsou soboty, neděle, státní svátky, dny dovolených či pracovních cest přímo spojené se zaměstnáním daného zaměstnance, po kterých bylo v činnosti na území státu výkonu práce v činnosti pokračováno. Neobsahuje-li SZDZ tuto definici počítání dnů, pak se berou v úvahu pouze dny skutečně strávené ve státě výkonu práce.

#### Příklad

*Český daňový rezident je vyslán na SR svým zaměstnavatelem na 150 dní. O víkendech se vrací tato osoba do České republiky. Zaměstnavatel nemá ve Slovenské republice stálou provozovnu, zaměstnance řídí a úkoluje. Mzda zaměstnance se proto zdaní jen v České republice.*

#### Příklad

*Český daňový rezident je vyslán na SR svým slovenským zaměstnavatelem na 193 dní. O víkendech se vrací tato osoba do České republiky. Zaměstnavatel nemá ve Slovenské republice stálou provozovnu, zaměstnance řídí a úkoluje. Mzda zaměstnance podléhá zdanění ve Slovenské republice, protože tam zaměstnanec strávil více jak 183 dní (započítávají se i víkendy strávené v České republice, po nichž bylo v práci ve Slovenské republice pokračováno).*



Příklad

*Slovenský daňový rezident je vyslán do ČR svým zaměstnavatelem na 20 dní. Zaměstnavatel má v ČR stálou provozovnu, k jejíž tíži mzda jde (souvisí s ní). Mzda zaměstnance podléhá zdanění v České republice, protože mzda zaměstnance jde k tíži stálé provozovny slovenského zaměstnavatele umístěné v České republice.*

Příklad

*Slovenský daňový rezident je vyslán do ČR svým zaměstnavatelem na 80 dní k české dceřiné společnosti, která ho řídí, úkoluje ho, dává mu pracovní prostředky a nese riziko a odpovědnost za výsledky práce tohoto zaměstnance. Slovenský zaměstnavatel, který nemá v ČR stálou provozovnu, přeúčtuje náklady na jeho mzdu bez marže. V tomto případě se jedná o tzv. mezinárodní pronájem pracovní síly. Česká dceřiná společnost bude totiž považována za tzv. ekonomického zaměstnavatele, proto bude porušena podmínka, že odměny zaměstnance nejsou vypláceny zaměstnavatelem nebo za zaměstnavatele, který není českým daňovým rezidentem a mzda bude podléhat zdanění v České republice. Navíc se v tomto případě stane plátcem daně ekonomický zaměstnavatel, tedy česká dceřiná společnost.*

### **3.4 Princip zdanění OSVČ, českého daňového rezidenta, za práci v jiném státě**

Příjmy za práci OSVČ jako podnikatele, který je daňovým rezidentem v jedné zemi, mohou být zdaněny ve státě, kde dočasně vykonává práci za podmínky, že mu tam vznikne stálá provozovna.

Stálá provozovna je definována v článku 5 smluv o zamezení dvojího zdanění. Pokud si vezmeme zase za příklad SZDZ mezi ČR a SR, pak se za stálou provozovnu považuje trvalé místo nebo zařízení k výkonu činnosti, jehož prostřednictvím je zcela nebo zčásti vykonávána činnost této OSVČ. Příkladem takového trvalého místa je pobočka, kancelář, továrna, dílna atd.

Příklad

*Truhlář, OSVČ, český daňový rezident, pracuje střídavě na zakázkách v ČR a v SR. V SR si za tímto účelem pronajme truhlárnu, v níž činnost vykonává. V SR bude splněna podmínka existence trvalého místa k výkonu činnosti, tedy stálé provozovny, a příjmy, které jejím prostřednictvím získá, budou podléhat zdanění ve Slovenské republice.*



Za stálou provozovnu se označuje podle SZDZ mezi ČR a SR staveniště nebo stavební, montážní nebo instalační projekt nebo dozor s tím spojený, avšak pouze pokud takové staveniště, projekt nebo dozor trvá déle než dvanáct měsíců.

Příklad

*OSVČ, český daňový rezident, který se zabývá stavební činností v ČR, získá v SR zakázku na výstavbu rodinného domu, která bude trvat 24 měsíců. Vzhledem k tomu, že se jedná o staveniště, které bude trvat déle než 12 měsíců, vznikne této OSVČ ve Slovenské republice stálá provozovna a zisky ze stavby rodinného domu budou podléhat zdanění ve Slovenské republice.*

Stálá provozovna může vzniknout i v případě, poskytuje-li OSVČ, rezident jednoho státu, na území druhého státu služby, včetně poradenských nebo manažerských služeb, a to samostatně nebo prostřednictvím zaměstnanců nebo jiných pracovníků najatých touto OSVČ pro tento účel. Podmínkou vzniku tzv. „službové stálé provozovny“ je, že tyto činnosti trvají na území druhého smluvního státu po jedno nebo více období přesahující v úhrnu šest měsíců v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období.

Příklad

*Slovenský daňový rezident, zedník, získá zakázku v České republice. Bude opravovat fasádu domu, oprava bude trvat 11 měsíců. Vzhledem k tomu, že v tomto případě nelze hovořit o staveništi (jedná se o pouhou opravu, nikoliv o ucelenou stavbu nebo dodávku montáže či jejich části) a služba je poskytována na území ČR po dobu delší než 6 měsíců v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období, vznikne slovenskému zedníkovi v ČR stálá provozovna a její zisky bude povinen v ČR zdanit.*

Podmínky vzniku stálé provozovny se mohou v jiných smlouvách lišit, zejména s ohledem na délku lhůt pro vznik stálé provozovny staveništní nebo službové. V některých smlouvách službové stálé provozovny vůbec nejsou naopak uvedeny. Proto je vždy nutné se podívat do konkrétní smlouvy uzavřené mezi Českou republikou a příslušným státem.



## 3.5 Speciální případy zdanění

### 3.5.1 Tantiémy

Smlouvy o zamezení dvojího zdanění obsahují speciální článek na zdanění členů statutárních orgánů, nazvaný „Tantiémy“, v případě SZDZ uzavřené mezi ČR a SR se jedná o článek 15.

Podle něj tantiémy a jiné podobné odměny, které pobírá rezident jednoho smluvního státu jako člen statutárního orgánu nebo jakéhokoliv jiného orgánu společnosti, která je rezidentem druhého smluvního státu, mohou být zdaněny v tomto druhém státě.

#### Příklad

*Slovenský daňový rezident vykonává funkci jednatele společnosti s ručením omezeným se sídlem v České republice. Za výkon funkce je odměňován. Vzhledem k tomu, že podle nového občanského zákoníku jsou i jednatele považováni za členy statutárních orgánů, podléhá jeho odměna zdanění v České republice. Na rozdíl od zaměstnanců, kde se obvykle vybírá daň zálohová, se vybere v případě členů statutárních orgánů daň srážkou.*

### 3.5.2 Umělci a sportovci

Speciální článek obsahují smlouvy o zamezení dvojího zdanění i v případě sportovců a umělců, kteří vystupují na veřejnosti. Konkrétně v případě SZDZ uzavřené mezi ČR a SR se jedná o článek 16, který stanoví, že příjmy, které pobírá rezident jednoho smluvního státu jako na veřejnosti vystupující umělec, nebo divadelník, filmový, rozhlasový nebo televizní umělec nebo hudebník nebo jako sportovec z takovýchto osobně vykonávaných činností ve druhém smluvním státě, mohou být zdaněny ve státě, kde je tato činnost vykonávána bez ohledu na to, zda plynou umělci nebo sportovci samému nebo jiné osobě a bez ohledu na to, zda se jedná o zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost.

#### Příklad

*Slovenský zpěvák přijede do ČR uskutečnit koncert, česká agentura mu za to vyplácí honorář. Bez ohledu na to, zda v ČR koncert realizuje jako OSVČ nebo jako zaměstnanec slovenské společnosti s ručením omezeným, jejímž je jediným zaměstnancem, má ČR právo na zdanění, protože zpěvák vykonává činnost v ČR veřejně. Proto česká agentura*



*má povinnost srazit z odměny slovenského zpěváka daň (a to, i kdyby jej zastupovala slovenská společnost s ručením omezeným).*

### **3.6 Zamezení dvojího zdanění**

Jak uvedeno v úvodu této kapitoly, jedním z hlavních cílů smluv o zamezení dvojího zdanění je, aby tomuto dvojímu zdanění bylo zabráněno.

K tomu slouží článek „Vyloučení dvojího zdanění“, v případě SZDZ uzavřené mezi Českou republikou a Slovenskou republikou se jedná o článek 22, který stanoví, že jestliže rezident jednoho smluvního státu pobírá příjem, který může být v souladu s touto smlouvou zdaněn ve druhém smluvním státě, prvně zmíněný stát povolí snížit daň z příjmů tohoto rezidenta o částku rovnající se dani z příjmů zaplacené v tomto druhém státě. Zároveň však platí, že částka, o kterou se daň sníží, nepřesáhne tu část daně z příjmů, vypočtené před jejím snížením, která poměrně připadá na příjmy, které mohou být zdaněny v tomto druhém státě.

SZDZ mezi ČR a SR tedy obsahuje jako jedinou metodu zamezení dvojího zdanění tzv. zápočet daně prostý. Starší smlouvy o zamezení dvojího zdanění stanoví, že metodou zamezení dvojího zdanění je v některých případech, zejména u příjmů ze závislé činnosti nebo ze stálé provozovny, tzv. metoda vynětí s progresí. Tuto metodu nalezneme například ve smlouvě o zamezení dvojího zdanění uzavřené mezi Českou republikou a Německem. Novější smlouvy však jsou obdobné smlouvě se Slovenskem a jedinou přípustnou metodou podle smlouvy je zápočet daně.

Zároveň však ZDP stanoví, že je-li to pro poplatníka, který má příjmy ze závislé činnosti ze zdrojů ze států, s nímž má ČR uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění, výhodnější, může využít metodu vynětí s progresí. Tato možnost však není otevřena všem, je potřeba splnit určité podmínky, a to:

- Příjmy byly prokazatelně v tomto státě zdaněny, respektive prošly zdaněním, i když výsledná daň může být nulová, a
- příjmy plynou od rezidenta smluvního státu za práci, která je vykonávána v tomto státě, nebo
- příjmy plynou od českého daňového rezidenta, který je poplatníkem daně uvedeným v § 2 nebo § 17 ZDP, a příjmy ze závislé činnosti jdou k tíži jeho stálé provozovny umístěné ve smluvním státě.



#### Příklad

Český daňový rezident pracoval ve Slovenské republice pro slovenského zaměstnavatele po dobu 200 dní, jeho příjem za práci v SR tam byl zdaněn. Podle smlouvy o zamezení dvojího zdanění má jedinou možnost, a to uplatnit metodu zápočtu daně. Avšak zároveň splňuje podmínky podle ZDP, kdy pokud je to pro něj výhodnější, může využít metodu vynětí. V tomto ohledu bude pro něj podstatné zejména prověřit, zda přesáhl limit pro solidární zvýšení daně. Pokud totiž uplatní metodu vynětí, vyňaté příjmy se nezahrnují do limitu pro toto solidární zvýšení daně, na rozdíl od metody zápočtu daně.

## **4 Povinnosti zaměstnavatelů vůči Úřadu práce ČR**

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že státní příslušníci jiného členského státu EU a jejich rodinní příslušníci mají stejné právní postavení v pracovněprávních vztazích jako občané ČR, zaměstnavatelé však musí navíc plnit oznamovací povinnosti při jejich přijetí, vyslání do ČR nebo při ukončení jejich zaměstnání. Stejně podmínky platí pro rodinné příslušníky občanů České republiky. U rodinných příslušníků je však nutné upozornit na pobytové odlišnosti, proto, ačkoliv se podle zákona o zaměstnanosti nepovažují za cizince, je zaměstnavatel povinen oproti občanům ČR nebo EU/EHP a Švýcarska, povinen navíc prověřit jejich oprávnění pobývat na území ČR.

Stejně postavení jako občané EU mají i občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu (tedy občané EHP), občané Švýcarska a rodinní příslušníci občanů těchto států.

Rodinní příslušníci, kteří sami nejsou občany členských států EU/EHP nebo Švýcarska jsou vymezeni podle zákona o pobytu cizinců (viz blíže kapitola 6.2. níže).

### **4.1 Zaměstnání občanů EU a jejich rodinných příslušníků**

Zaměstnavatel, k němuž nastoupí do zaměstnání občan EU/ EHP a Švýcarska nebo jejich rodinný příslušník či rodinný příslušník občana ČR, který sám není občanem ČR, je povinen oznámit nástup těchto zaměstnanců na příslušném tiskopisu úřadu práce ČR, a to nejpozději v den nástupu.

Rodinní příslušníci, kteří nejsou sami občany EU/EHP, Švýcarska nebo České republiky, sice nepotřebují k práci na území ČR žádné pracovní povolení, avšak pokud chtějí pobývat na území ČR, musí získat od Ministerstva vnitra povolení k přechodnému





pobytu formou pobytové karty rodinného příslušníka EU, čímž je podmíněna i možnost jejich zaměstnání v ČR. Podle informace na integrovaném portálu zaměstnanosti MPSV postačí, když se rodinný příslušník prokáže dokladem (záznamem v cestovním dokladu, potvrzením) o podání žádosti o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU na území ČR.

Stejnou ohlašovací povinnost má i právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly výše uvedené osoby vyslány na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Ukončení zaměstnání nebo vyslání je zaměstnavatel, respektive osoba, k níž byly výše uvedené osoby vyslány, oznámit ve lhůtě do 10 kalendářních dní od ukončení zaměstnání nebo vyslání.

Zároveň musí zaměstnavatel, případně osoba, k níž byli zaměstnanci vysláni k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy, kterou tato osoba uzavřela se zahraničním zaměstnavatelem, vést evidenci občanů členských států, přičemž rozsah údajů určuje zákon o zaměstnanosti.

#### Příklad

*Česká společnost uzavře pracovní smlouvu s Rakušanem. Místo výkonu práce je v České republice. Česká společnost je povinna oznámit jeho nástup do zaměstnání místně příslušnému úřadu práce nejpozději v den tohoto nástupu.*

#### Příklad

*Švýcar je vyslán švýcarskou mateřskou společností k dceřiné společnosti v režimu mezinárodního pronájmu pracovní síly na 1 rok. Přefakturována bude jen jeho odměna a související náklady. Česká dceřiná společnost je povinna oznámit nejpozději v den, kdy vyslání začne, tuto skutečnost místně příslušnému úřadu práce. Jestliže česká dceřiná společnost ví, kdy vyslání do ČR skončí, může zároveň oznámit i toto skončení (jinak je lhůta 10 dní od takové skutečnosti).*

#### Příklad

*Česká společnost zaměstná občanku Ukrajiny, která je manželkou občana Německa, s nímž pobývá na území České republiky. Česká společnost je povinna zkontrolovat, že občanka Ukrajiny má vystavené povolení k přechodnému pobytu pro rodinné příslušníky občanů EU, případně má o něj alespoň zažádáno, což věrohodně doloží.*



*Zároveň je česká společnost povinna oznámit úřadu práce nástup této rodinné příslušnice občana EU do zaměstnání nejpozději v den jejího nástupu.*

Příklad

*Zaměstnání Rakušana a Ukrajinky končí, zaměstnavatel má povinnost oznámit ukončení takového zaměstnání místně příslušnému úřadu práce nejpozději do 10 kalendářních dní od takové skutečnosti.*

Více rovněž na: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu)

## **5 Agentury práce**

Zprostředkováním zaměstnání je kromě vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází či vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, především zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu pro jiného zaměstnavatele (uživatele), který přiděluje práci a dohlíží na její provedení.

Za zprostředkování zaměstnání se považuje i situace, kdy je cizinec vyslán svým 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.

Zprostředkování zaměstnání mohou kromě krajských poboček Úřadu práce vykonávat **právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování**. Takové osoby se nazývají „agentury práce“.

Zároveň však platí, že **v rámci režimu volného pohybu služeb** fyzické nebo právnické osoby usazené za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě EU v souladu s jeho právními předpisy mohou poskytovat na území ČR služby v oblasti zprostředkování zaměstnání, pouze však **dočasně a ojediněle**. Tyto osoby však jsou povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území ČR oznámit úřadu práce především své identifikační údaje, druh prací, které budou zprostředkovávány a dobu, po kterou budou práce na českém území prováděny.

Výklad MPSV k tomu, co se považuje za dočasnou a ojedinělou službu je, že se musí jednat o jednu službu, jejíž délka nepřesáhne 12 měsíců.



### Příklad

*Slovenská agentura práce, která zprostředkování zaměstnání dlouhodobě provozuje ve Slovenské republice na základě potřebných povolení, získá jednorázovou zakázku v ČR na přidělení slovenských zaměstnanců k uživateli v České republice, která má trvat 10 měsíců. V takovém případě může v rámci režimu volného pohybu služeb poskytovat tyto služby zprostředkování zaměstnání na území České republiky, musí však před zahájením zprostředkování oznámit úřadu práce údaje podle § 61 odst. 1 a 3 zákona o zaměstnanosti a dobu, po kterou bude tuto činnost vykonávat.*

## **6 Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků v ČR**

Volný pohyb osob na území jednotlivých členských států je jednou ze základních svobod v EU. Občané EU/EHP a Švýcarska (na základě bilaterální smlouvy s EU) mají tak právo pohybu mezi jednotlivými členskými státy za účelem práce, podnikání, studia či turistiky. Pro účely zákona č. 329/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, jsou za cizince považovány všechny osoby, které nejsou občany České republiky. Patří mezi ně tedy i občané EU/EHP a Švýcarska.

Rodinní příslušníci občanů EU/EHP a Švýcarska, kteří sami nejsou občany těchto států, mají režim odlišný, i když zjednodušený.

### **6.1 Pobyt občanů EU/EHP a Švýcarska v ČR**

Občané EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska či Švýcarska mají však **ohlašovací povinnost** podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, za podmínky, že doba jejich předpokládaného pobytu na území ČR bude delší než 30 dnů. Svoji přítomnost na území ČR musí hlásit příslušnému odboru cizinecké policie dle místa pobytu v ČR a prokázat totožnost cestovním dokladem nebo jiným dokladem prokazujícím totožnost (obvykle obdoba občanského průkazu vydávaná jiným členským státem). Pokud tuto ohlašovací povinnost splní za ně ubytovací zařízení, například hotel, pak se již na příslušné pracoviště odboru cizinecké policie ohlašovat nemusí. Pokud by došlo k nějaké změně zejména v místě pobytu, příjmení, osobního stavu či změně údajů v cestovním dokladu, každá taková změna musí být opětně hlášena pracovišti cizinecké policie. Pokud by bylo těmto občanům vydáno potvrzení o přechodném pobytu či povolení k trvalému pobytu na území České republiky, změny



by občané EU/EHP či Švýcarska hlásili příslušnému odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR.

Na rozdíl od ohlášení pobytu přesahujícího 30 dní na území České republiky, které je povinností, mohou (ale nemusí) občané EU/EHP či Švýcarska, kteří hodlají pobývat na území ČR po dobu delší než 3 měsíce, požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu (při splnění podmínek zákona o pobytu cizinců i o povolení k trvalému pobytu).

Příklad

*Občan Rakouska přijede do ČR a bude zde pracovat 2 měsíce. Bude bydlet v pronajatém bytě v Českých Budějovicích. Občan Rakouska se musí dostavit na místně příslušné pracoviště cizinecké policie v Českých Budějovicích a nahlásit svoje místo pobytu na území České republiky, protože bude pobývat na území ČR více než 30 dní. Lhůta pro ohlášení pobytu je 30 dní od příjezdu do ČR.*

Příklad

*Občan Polské republiky bude vyslán do ČR na 24 měsíců svým zaměstnavatelem, za tímto účelem si pronajme byt v Praze. Vzhledem k tomu, že pobývá na území ČR déle než 30 dní, musí nahlásit místně příslušnému pracovišti cizinecké policie v Praze svoje místo pobytu v ČR. S ohledem na to, že bude pobývat na území ČR déle než 3 měsíce, může (ale nemusí) požádat odbor azylové a migrační politiky MV ČR o vydání potvrzení o přechodném pobytu na území České republiky.*

Více rovněž na: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr.aspx>

## **6.2 Pobyt rodinných příslušníků občanů EU/EHP a Švýcarska, kteří nejsou občané těchto států, v ČR**

**Rodinný příslušník občana EU/EHP nebo Švýcarska** je zejména občan třetího státu, který je manželem, rodičem, jde-li o občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti, dítětem mladším 21 let, nezaopatřeným přímým příbuzným ve vstoupné nebo sestupné linii. Za rodinného příslušníka občana EU/EHP či Švýcarska může být považován například i cizinec, který hodnověrným způsobem doloží, že má s občanem EU/EHP či Švýcarska trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti.

Jestliže rodinní příslušníci občanů EU/EHP nebo Švýcarska, kteří jsou občany třetího státu (dále jen „**Rodinní příslušníci z třetích států**“) chtějí pobývat na území ČR a jsou



ze států, u nichž je potřeba k pobytu na území ČR vízum, musí být držiteli tohoto víza. Nepotřebovali by ho pouze v případě, že jsou držiteli platného dokladu o povolení přechodného nebo trvalého pobytu, který vydal jiný členský stát EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska nebo Švýcarska. Pokud by byli rodinní příslušníci z třetích států ze státu, kde není vízum vyžadováno, mohou pobývat na území ČR maximálně 3 měsíce bez víza.

Vždy mají ale ohlašovací povinnost obdobnou povinnosti občanů EU/EHP či Švýcarska, a to u místně příslušného odboru cizinecké policie. Tato lhůta se liší podle toho, zda rodinný příslušník pobývá na území ČR spolu s občanem EU/EHP či Švýcarska nebo je v ČR sám. V případě, že je na území ČR bez rodinného příslušníka, občana EU/EHP či Švýcarska, musí splnit ohlašovací povinnost do 3 dnů od příjezdu bez ohledu na plánovanou délku pobytu. V případě, že přijede spolu s občanem EU/EHP či Švýcarska je lhůta pro ohlašovací povinnost prodloužena na 30 dní od příjezdu a tato povinnost platí jen, pokud hodlá pobývat na území ČR déle než 30 dní.

#### Příklad

*Občanka Samoa přijede se svým manželem, občanem Rakouska, do ČR na období 60 dní. Vzhledem k tomu, že Samoa je státem, jehož občané nepodléhají vízové povinnosti, postačí, když ohlašovací povinnost pobytu splní se svým manželem ve lhůtě do 30 dní od příjezdu, a to u místně příslušného pracoviště cizinecké policie podle místa pobytu na území ČR.*

Pokud by ale rodinný příslušník ze třetího státu chtěl pobývat spolu s občanem EU/EHP či Švýcarska na území ČR po dobu delší než 3 měsíce, musí požádat o vydání povolení k přechodnému pobytu (pobytové karty rodinného příslušníka občana EU). Tuto žádost musí podat ve lhůtě 3 měsíců od příjezdu na území České republiky.

#### Příklad

*Zamýšlený pobyt občanky Samoa a jejího manžela, Rakušana, na území ČR se bude plánovaně prodlužovat na 1 rok, protože Rakušan zde bude vykonávat práci. Jeho manželka, která je občankou Samoa, musí požádat ve lhůtě 3 měsíců od příjezdu o vydání povolení k přechodnému pobytu (pobytové karty rodinného příslušníka občana EU). V jejím případě se jedná o povinnost, nikoliv o právo jako je tomu u rakouského občana.*

Více rovněž na:

<http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>



## **7 Volný pohyb pracovníků a služeb z/do ČR**

Volný pohyb služeb souvisí s volným pohybem pracovníků a umožňuje osobám samostatně výdělečně činným, osobám vykonávajícím svobodná povolání a právnickým osobám ve smyslu článku 54 Smlouvy o fungování EU (dále jen „SFEU“), dočasně nabízet a poskytovat služby v jiném členském státě, než kde jsou usazeni a kde trvale svoji činnost vykonávají. Volný pohyb služeb je upraven v čl. 56 – 62 SFEU (článek 62 SFEU odkazuje na užití vybraných ustanovení z kapitoly upravující svobodu usazování, tj. čl. 51 – 54 SFEU). Podrobněji je volný pohyb služeb upraven ve Směrnici EP Rady 2006/123/ES o službách na vnitřním trhu, která byla implementována do českého právního řádu zákonem č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb.

### **7.1 Volný pohyb osob a služeb v EU**

Dočasně poskytované služby může poskytovat podnikatel usazený v jednom členském státě na území druhého členského státu na základě oprávnění v zemi usazení, za podmínek, jaké stát poskytnutí dočasné služby ukládá svým vlastním státním příslušníkům a společnostem se sídlem na jeho území. Oproti tomu služby, které nejsou poskytovány jen dočasně, může poskytovat občan respektive společnost usazené v jednom členském státě na území druhého státu, jen v režimu tzv. usazení, tj. musí si za tímto účelem založit místní pobočku nebo společnost a získat místní oprávnění k podnikání. Soudní dvůr EU svou judikaturou (ze starší judikatury připomeňme zejména rozsudky SDEU C-55/94 Gebhard nebo C-215/01 Schnitzer) upřesnil, že dočasný charakter dotčených služeb musí být posuzován nikoliv pouze v závislosti na délce trvání poskytované služby, ale rovněž v závislosti na její četnosti, pravidelnosti a nepřetržitosti. Nemělo by se jednat o činnost vykonávanou trvale bez předvídatelného časového omezení. Hranice mezi režimem volného pohybu služeb



a režimem usazování není tedy jasně definována, vždy je nutné posoudit konkrétní případ a situaci podnikatele.

### 7.1.1 Volný pohyb služeb v českých předpisech

Zákon o volném pohybu služeb (222/2009 Sb.) definuje **přeshraniční poskytování služeb** jako dočasné nebo příležitostné poskytování služeb na území jiného členského státu, než ve kterém je poskytovatel usazený. Poskytovatel služby, která není službou obecného zájmu hospodářské povahy, může na území ČR přeshraničně poskytovat služby v rozsahu a na základě oprávnění státu usazení, pokud jiný právní předpis neupravuje přeshraniční poskytování služeb jinak. Takovým předpisem je například zákon o zaměstnanosti v případě agentur práce, které byly rozebírány v kapitole 5. V případě přeshraničního poskytování služeb na území ČR musí ještě poskytovatel služeb splnit oznamovací povinnost uznávacímu orgánu na území České republiky, a to ještě před zahájením výkonu regulované činnosti. Podrobnosti stanoví hlava VIII. **zákona 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace.**

Cenným pomocníkem při tomto oznámení mohou být jednotná kontaktní místa zřízená podle zákona o volném pohybu služeb u vybraných obecných živnostenských úřadů.

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon upravuje volný pohyb služeb obdobně. Státní příslušník členského státu EU, který je na území členského státu oprávněn provozovat podnikatelskou činnost, může na území ČR dočasně poskytovat služby v rozsahu svého oprávnění v souladu s čl. 56 a násl. Smlouvy o fungování EU. Stejná pravidla platí i pro právnické osoby založené v některém z členských států EU, pro občany a právnické osoby se sídlem v EHP nebo ve Švýcarsku.

#### Příklad

*Občan Rakouska chce po dobu 1 měsíce organizovat v ČR kurzy, po jejichž získání budou mít účastníci znalosti k výkonu speciální ochranné dezinfekce, dezinfekce a deratizace. Tuto činnost občan Rakouska vykonává v Rakousku na základě místních oprávnění, v Rakousku má hlavní provozovnu.*

*Jedná se o volný pohyb služeb, protože činnost je na území ČR vykonávána dočasně či příležitostně. Vzhledem k tomu, že činnost pořádání kurzů k získání znalostí k výkonu speciální ochranné dezinfekce, dezinfekce a deratizace je v ČR živností vázanou podle živnostenského zákona, před zahájením kurzů je povinen občan Rakouska ohlásit uznávacímu orgánu a doložit svoji kvalifikaci.*

#### Příklad



*Občan Slovenska bude po velké vichřici poskytovat v ČR po dobu jednoho měsíce sklenářské práce. Na Slovensku má sklenářskou dílnu a živnostenské oprávnění na sklenářské práce. V ČR jsou sklenářské práce volnou živností, proto může bez dalšího poskytovat tyto služby na území České republiky, které s ohledem na délku a příležitostný výkon budou splňovat definici volného pohybu služeb.*

Příklad

*Rakouská stavební společnost získala v ČR zakázku na rozsáhlou rekonstrukci starých kasáren na byty, tato zakázka bude trvat 2 roky. V Rakousku je stavební společnost podnikatelem s dlouhodobou historií v oblasti stavebnictví, má tam sídlo, hlavní provozovnu a nadále pokračuje ve své činnosti v Rakousku. V ČR se bude jednat o volný pohyb služeb, protože je to jednorázová zakázka, a to i když trvá 2 roky. Podle judikatury SDEU (C-215/01 Bruno Schnitzer) mohou trvat služby i delší časové období, dokonce několik let, např. pokud souvisí se stavbou velké budovy. Provádění staveb, jejich změn a odstraňování je živností vázanou, takže rakouská společnost musí provést ohlášení a doložit kvalifikaci uznávacímu úřadu.*

### 7.1.2 Volný pohyb služeb v předpisech jiných členských států

Ostatní členské státy byly povinny transponovat do svých právních řádů principy volného pohybu služeb vyjádřené v člancích SFEU, které jsou konkretizovány Směrnicí o službách. Konkrétní formu oznamovacích povinností a pravidel je však nezbytné při vysílání do jiného členského státu ověřit s místními odborníky. Níže uvádíme odkaz na seznam regulovaných živností v jednotlivých státech, který se může stát od státu lišit.

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/)

## 7.2 Minimální pracovní právní podmínky při vysílání zaměstnanců

S volným pohybem služeb přímo souvisí i volný pohyb pracovníků, respektive jejich vysílání. Zaměstnavatelé usazení v jednom členském státě, kteří vysílají v rámci nadnárodních služeb pracovníky na území jiného členského státu, musí dodržovat minimální pracovní právní podmínky u těchto vysílaných pracovníků ve vybraných oblastech. Tato oblast je upravena směrnicí EP a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „**Směrnice o vysílání**“), která byla transponována do právních řádů všech členských států.





Jsou-li v členském státě, kam jsou zaměstnanci dočasně vysláni, vybrané pracovněprávní podmínky výhodnější, pak je zaměstnavatel povinen je zaměstnancům poskytnout. Každá z podmínek se posuzuje jednotlivě. Navíc platí, že pokud by minimální pracovněprávní podmínky uvedené ve všeobecně závazných kolektivních smlouvách platných a účinných v konkrétním státě byly pro určitou oblast výhodnější než podmínky uvedené v místních zákonech, použily by se ty, které jsou výhodnější. Toto pravidlo se uplatňovalo i na minimální mzdu, která např. v Německu nebyla dříve uzákoněna, např. v oblasti stavebnictví.

Minimálními pracovněprávními podmínkami jsou:

- Maximální délka pracovní doby a minimální doby odpočinku.
- Minimální délka dovolené za kalendářní rok.
- Minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy.
- Podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci.
- Ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci.
- Ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých.
- Rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

V případě první montáže a/nebo první instalace zboží, za podmínky, že tvoří podstatnou část smlouvy o dodávce zboží a jsou nezbytné pro uvedení dodaného zboží do provozu, se nepoužijí ustanovení o minimální mzdě a minimální délce dovolené. Podmínkou je, že službu vykonávají zkušení a/nebo specializovaní pracovníci dodavatelského podniku a doba vyslání nepřesáhne 8 dní. Toto ustanovení se však nevztahuje na stavební práce, které jsou uvedené v příloze ke Směrnici o vysílání.

Rovněž se členské státy mohou rozhodnout, že pokud vyslání nepřesáhne jeden měsíc, nemusí být naplněna podmínka dodržení minimální mzdy. Pokud by ale vyslání přesáhlo celkem 30 dní (i přerušovaně) za 1 rok, který je počítán od počátku vyslání, pak má vyslaný zaměstnanec nárok na úhradu minimální mzdy zpětně od prvního dne vyslání. V případě malého rozsahu prací může členský stát stanovit, že není potřeba naplnit podmínku minimální délky dovolené. Je však nutné upozornit, že Směrnice o vysílání dává členským státům možnost, nikoliv povinnost tuto úlevu pro zaměstnavatele do svých předpisů zakotvit. Tato výjimka se však nikdy nemůže vztahovat na poskytování služeb agenturami práce. Je tedy vždy nutné prověřit, v jaké formě byla Směrnice o službách do vnitřního zákona transponována.

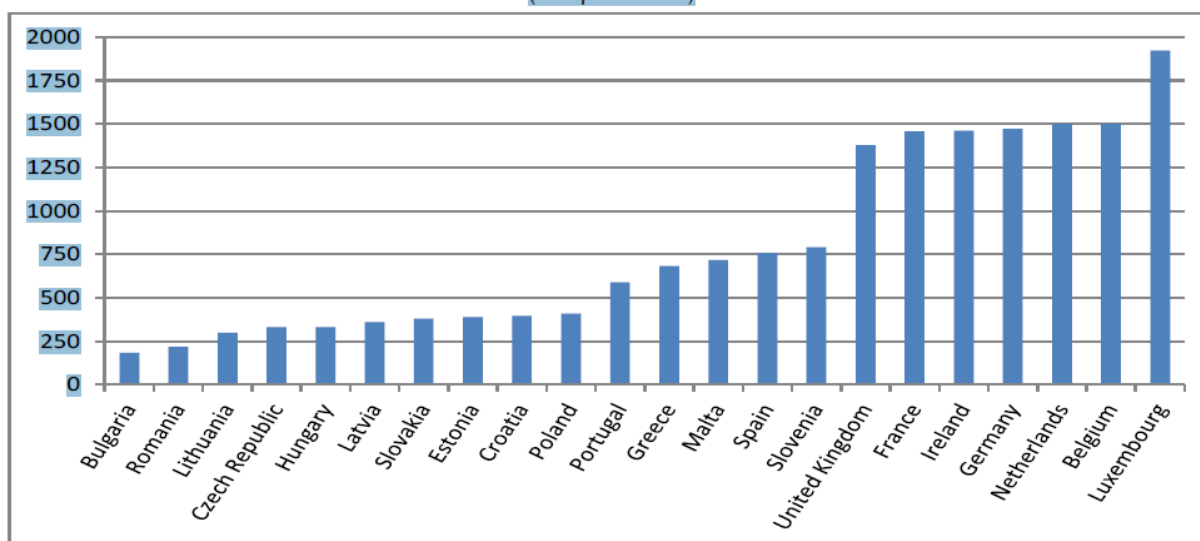


Příkladem státu, v němž žádná taková úleva neexistuje, je již výše zmíněné Německo, které v souladu se směrnicí a vlastním zákonem o kogentních pracovních podmínkách pro přeshraničně vysílané pracovníky ve stálém zaměstnaneckém poměru v tuzemsku. Tento německý zákon lze nalézt přeložený do českého jazyka na následujícím odkazu: <http://www.mpsv.cz/cs/20173>.

Nejen již výše zmíněné Německo od 1. 1. 2015, ale dávno před ním i další státy, včetně České republiky, zavedly minimální mzdu, která se uplatní při vysílání zaměstnanců v souladu se Směrnicí o vysílání. Pro ilustraci je níže uvedena tabulka výše minimální mzdy v členských státech k 1. lednu 2015.

### Minimální mzda v členských státech k 1. lednu 2015 (v EUR za měsíc)

Minimum wages in the EU Member States, as of 1<sup>st</sup> January 2015  
(in € per month)



Zdroj: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6652357/3-26022015-AP-EN.pdf/42097ff5-231b-4116-b0cf-8a28ca316f84>

## 73 Vysílání zaměstnanců do ČR

Vysílání zaměstnanců do ČR je z hlediska minimálních pracovněprávních podmínek upraveno v § 319 zákona č. 262/2006 Sb. Jestliže je zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něj úprava České republiky, pokud jde o:



- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Pokud by byla některá z podmínek státu, z něhož je zaměstnanec vyslán, výhodnější, pak se český zákoník práce nebude v tomto rozsahu uplatňovat. ČR umožňuje zaměstnavatelům z jiných států EU v případě, kdy vyslání nepřesáhne 30 dnů v kalendářním roce, neposkytovat minimální mzdu a minimální délku dovolené (respektive její poměrnou část). Tuto možnost nemají agentury práce.

#### Příklad

*Společnost se sídlem v Bulharsku, která tam běžně podniká, získala zakázku na 3 měsíce v České republice, za účelem jejího provedení vyšle do ČR 10 zaměstnanců. Jedná se o úklidové práce, které budou realizovány na území České republiky, řídit zaměstnance bude nadále bulharská společnost. Zaměstnanci dostávají bulharskou minimální mzdu. Bulharská společnost musí prověřit minimální pracovněprávní podmínky na území ČR a v případě, že jsou některé z podmínek uvedených v § 319 zákoníku práce výhodnější, musí je zaměstnancům poskytnout. Typickým příkladem bude poskytnutí minimální mzdy, protože minimální mzda v Bulharsku činí po přepočtu na EUR pouze 184 EUR, v ČR je po přepočtu cca 332 EUR. Bulharská společnost tedy musí zaměstnancům dorovnat jejich mzdu za každý den práce v České republice. Dále musí srovnat další podmínky uvedené v § 319 zákoníku práce.*

Je vhodné uvést, že v různých státech bývá obvyklé, že vyslání zaměstnanců je potřeba oznámit úřadu práce. V České republice, jak je uvedeno výše v článku 4.1., hlásí vyslání zaměstnanců přijímající osoba, k níž byli zaměstnanci vysláni na základě smlouvy k plnění úkolů podle této smlouvy.



## 7.4 Vysílání zaměstnanců z ČR

Jak je uvedeno výše, Směrnici o vysílání pracovníků transponovaly do svých právních řádů všechny členské státy a vždy při vyslání musí prověřit, jaké jsou minimální pracovněprávní podmínky ve státě, kam jsou zaměstnanci dočasně v rámci nadnárodního poskytování služeb vysláni.

Pokud si uvedeme příklad sousedních států, jako je Německo nebo Slovensko, i tyto státy mají ve své legislativě úpravu vyplývající ze Směrnice o vysílání.

Již zmíněný německý zákon o kogentních pracovních podmínkách pro přeshraničně vysílané pracovníky ve stálém zaměstnaneckém poměru v tuzemsku stanoví, že úprava obsažená v právních nebo správních předpisech týkající se níže uvedených oblastí musí být závazně používány v pracovních vztazích mezi zaměstnavatelem se sídlem v zahraničí a jeho zaměstnanci v tuzemsku. Zákon nestanoví žádné úlevy týkající se 30 dní, kdy by nebylo nutné některou z podmínek dodržovat.

Jedná se o:

- sazby minimálních mezd včetně sazeb za přesčasy,
- minimální délku placené dovolené za kalendářní rok,
- maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- podmínky pro pronajímání pracovníků, především ze strany agentur práce
- bezpečnost, ochranu zdraví a hygienu při práci,
- ochranná opatření týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých a
- rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nepřipustnosti diskriminace.

Slovenský zákoník práce (Zákon č. 311/2001 Z.z.) upravuje tyto podmínky obdobně, když stanoví, že pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci, které vysílají zaměstnavatelé k výkonu práce z území členského státu EU na území Slovenské republiky, se řídí slovenským zákoníkem práce, zvláštními předpisy a příslušnou kolektivní smlouvou. Oblast těchto pracovněprávních vztahů je ve slovenském zákoníku vyjmenována a je v zásadě shodná s výše uvedenou německou úpravou. Slovenský zákoník práce navíc definuje vyslaného zaměstnance, kterým se rozumí zaměstnanec, který po určité době vykonává práci na území jiného členského státu, než na kterém pracuje. Obdobně se Směrnici o vysílání pracovníků upravuje slovenský zákoník práce výjimku pro první montáž a instalaci zboží s tím, že vyslání nesmí přesáhnout 8 dní v období



posledních 12 měsíců od počátku vyslání. Stejně jako německá úprava, ani slovenská úprava neumožňuje žádnou výjimku, pokud vyslání nepřesáhne 30 dní.

Příklad

*Český zaměstnavatel vysílá 2 zaměstnance, kteří dosáhli věku 40 let, na SR na období 60 dní, budou tam montovat výrobní linku. Vzhledem k tomu, že vyslání bude přesahovat 8 dní a není splněna podmínka výjimky, musí zaměstnavatel prověřit všechny oblasti minimálních pracovněprávních podmínek na Slovensku a v případě, že budou na Slovensku výhodnější, zaměstnancům je musí poskytnout. Pokud by například zaměstnanci dostávali jen českou minimální mzdu, pak by ji musel dorovnat do výše podle slovenských předpisů, protože jak je vidět z výše uvedené tabulky, slovenská minimální mzda je vyšší, než česká. Rovněž, pokud český zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům jen základní rozsah dovolené podle českého zákoníku práce, vzhledem k tomu, že slovenský zákoník práce přiznává zaměstnancům starším 35 let 5 týdnů dovolené, bude muset český zaměstnavatel poměrnou část zvýšené dovolené za 2 měsíce přiznat.*

Dovolujeme si upozornit, že výše uvedená ustanovení zahraničních zákonů jsou jen ilustrativní a je nezbytné v případě jakéhokoliv vyslání do daného státu se obrátit na místního odborníka. Dále je důležité zmínit, že poskytování minimálních pracovněprávních podmínek není jedinou povinností vysílajícího zaměstnavatele. Kromě toho, že je vysílající zaměstnavatel povinen doložit dodržování minimálních pracovněprávních podmínek, v mnoha státech, jako jsou například Rakousko, Německo, Francie či Rakousko, je vysílající zaměstnavatel povinen provést ohlašovací povinnost, a to obvykle před vysláním a poskytnout informace o vysílaných zaměstnancích. Konkrétní podmínky, které má vysílající zaměstnavatel, je nutné zjistit vždy ve státě, kam jsou zaměstnanci vysíláni.



## 8 Závěrečná doporučení

Během workshopů se podařilo zmapovat nejčastěji řešené otázky a současná témata z oblastí sociálního zabezpečení včetně zdravotního pojištění, zdanění, uznávání profesních kvalifikací, pracovního práva, vysílání pracovníků včetně minimálních pracovněprávních podmínek a další související legislativy. Společná diskuze mezi odborníky rovněž pomohla k objasnění novinek a aktuálních trendů v těchto oblastech. K nejdiskutovanějším patřily změny vyplývající ze zavedení plošné minimální mzdy v Německu a její aplikace na vysílané pracovníky do Německa, otázka posuzování výkonu práce vysílaných pracovníků z pohledu německého pracovního práva, problematika příslušnosti k právním předpisům o sociálním zabezpečení v případě výkonu práce ve dvou a více zemích současně, problematika nároků na zdravotní péči migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků, problematika daňové rezidentury a s tím spojené povinnosti zdanění příjmů ve státě zdroje a ve státě daňové rezidence. Celkově setkání přispěla k vyjasnění sporných otázek, se kterými se jednotlivé úřady setkávají v souvislosti s migrujícími pracovníky a jejich rodinnými příslušníky, a to jak v případě migrujících pracovníků do zahraničí, tak v případě zahraničních pracovníků migrujících do ČR. Rovněž tato setkání umožnila setkání a vzájemné seznámení odborníků z různých úřadů v jednotlivých krajích, čímž jistě přispěla k vzájemnému propojení mezi nimi při klientském přístupu k migrujícím pracovníkům.

Na rychlé změny na evropském trhu práce je potřeba pružně reagovat a vzájemně komunikovat se všemi zainteresovanými subjekty. Pro lepší a komplexnější poskytování informací a služeb v Evropě bude zapotřebí kontinuálně pracovat na vzájemném informování mezi všemi partnery, včetně vyjasňování kompetencí. Od odborníků vzešel požadavek na opětovné uspořádání workshopů tak, aby se aktuální okruhy a dotazy opět otevřely, zvláště v případě změn v evropské či národní legislativě. Zároveň se účastníci dohodli, že si budou vzájemně předávat informace týkající se aktuálních změn v oblasti evropské pracovní mobility.

**Tento sborník je pouze informativní a obsahuje obecné informace, které nemohou být považovány za právní ani daňové poradenství. Jeho cílem účelem je přiblížit uživatelům složitou oblast předpisů souvisejících s pracovní migrací v členských státech EU a poskytnout první základní informace o tom, na co všechno je potřeba se při plánovaném vyslání zaměstnanců do jiného členského státu EU či ČR nebo zaměstnání cizinců v ČR zaměřit.**



Úřad práce ČR



## **9 Kontaktní údaje na spolupracující instituce**

### **Úřad práce ČR**

Webová stránka: <http://portal.mpsv.cz/upcr>

E-mail: [posta@uradprace.cz](mailto:posta@uradprace.cz)

### **EURES ČR**

Webová stránka: <https://portal.mpsv.cz/eures>;

Kontakty na EURES poradce: <https://portal.mpsv.cz/eures/kontakt>

### **Česká správa sociálního zabezpečení**

Webová stránka: <http://www.cssz.cz/cz>

E-mail: [posta@cssz.cz](mailto:posta@cssz.cz)

### **Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR**

Webová stránka: <https://www.vzp.cz/>

E-mail: [info@vzp.cz](mailto:info@vzp.cz)

### **Oborová zdravotní pojišťovna**

Webová stránka: <http://www.ozp.cz/>

Elektronická podatelna: <https://portal.ozp.cz/cpod825ano.phtml>

### **Centrum mezistátních úhrad - styčný orgán ČR pro oblast zdravotního pojištění a zdravotní péče v zahraničí (nově Kancelář ZP z.s.)**

Webová stránka: <http://www.cmu.cz/cs/>

E-mail: [info@cmu.cz](mailto:info@cmu.cz)

### **Živnostenský úřad**

Webová stránka: <http://www.zivnostenskyurad.cz/>;

<http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/zivnost-podnikani/>

E-mail: viz okresní živnostenské úřady: <http://www.zivnostenskyurad.cz/>

### **Finanční správa**

Webová stránka: <http://www.financnisprava.cz/>

E-mail: [podatelna@fs.mfcr.cz](mailto:podatelna@fs.mfcr.cz)

### **Státní úřad inspekce práce**

Webová stránka: <http://www.suip.cz/>

E-mail: [opava@suip.cz](mailto:opava@suip.cz)



Úřad práce ČR



**Celní správa ČR**

Webová stránka: <https://www.celnisprava.cz/>

E-mail: [podatelna@cs.mfcr.cz](mailto:podatelna@cs.mfcr.cz)

**Jednotná kontaktní místa**

Kontakty: <http://www.mpo.cz/dokument70853.html>

**Policie ČR**

Kontakty: <http://www.policie.cz/imapa.aspx>