

Zaměstnávání cizinců na území České republiky

- pobyty, postupy a povinnosti
- postavení občanů EU a jejich rodinných příslušníků
- odvody pojistného u občanů EU, smluvních i nesmluvních států
- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

Mgr. Matěj Daněk kapitoly 1 až 6

Mgr. Magdaléna Vyškovská kapitola 7

Ing. Jaroslava Fojtíková, Ph.D. kapitola 8

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



anag@anag.cz, tel.: 585 757 411

OBSAH

Seznam použitých zkratek.....	14
1. Úvod	21
1.1 Úvodní slovo	21
1.2 Právní východiska zaměstnávání cizinců v ČR	22
1.2.1 Zákon o pobytu cizinců	24
1.2.2 Zákon o zaměstnanosti.....	25
1.2.3 Zákoník práce.....	26
1.3 Relevantní instituce	29
1.3.1 Úřad práce ČR	30
1.3.2 Ministerstvo vnitra ČR	30
1.3.3 Policie ČR (Služba cizinecké policie)	31
1.3.4 Zastupitelské úřady ČR.....	31
1.3.5 Státní úřad inspekce práce a Celní správa ČR.....	32
1.4 Formy výkonu závislé činnosti na území ČR	33
1.4.1 Zaměstnání na území ČR.....	33
1.4.2 Vyslání na území ČR	33
1.4.3 Pronájem pracovní síly (agenturní zaměstnávání)	35
1.5 Krátkodobý pobyt.....	36
2. Občané EU	39
2.1 Občan EU	39
2.2 Právní postavení občana EU v ČR	39
2.2.1 Pobyt občana EU	39
2.2.2 Výkon zaměstnání občana EU	40
2.3 Rodinný příslušník občana EU.....	40
2.4 Právní postavení rodinného příslušníka občana EU.....	41
2.4.1 Pobyt rodinného příslušníka občana EU	42
2.4.2 Výkon zaměstnání rodinného příslušníka občana EU	42

2.5 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků	43
2.5.1 Informační povinnost	44
2.5.2 Evidenční povinnost	45
2.6 Povinnosti občanů EU a jejich rodinných příslušníků	46
2.7 Přejídný pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka	48
2.7.1 Potvrzení o přejídném pobytu	48
2.7.2 Povolení k přejídnému pobytu	49
2.8 Trvalý pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka	51
3. Občané třetích států (cizinci)	53
3.1 Základní podmínky zaměstnávání cizinců	53
3.2 Nelegální zaměstnání	54
3.2.1 Sankce	57
3.2.2 Ručení odběratelů služeb	59
3.2.3 Vysílání cizinců do ČR k poskytování služeb	60
3.3 Zaměstnávání uprchlíků	62
3.4 Obecné náležitosti dokumentů	63
3.4.1 Uznávání dokumentů v ČR	66
3.5 Zaměstnanecká karta	67
3.6 Žádost o zaměstnaneckou kartu a její náležitosti	69
3.6.1 Náležitosti žádosti o zaměstnaneckou kartu	71
3.6.2 Nostrifikace	75
3.7 Postup při vyřízení zaměstnanecké karty	78
3.7.1 Nespolehlivý zaměstnavatel	79
3.7.2 Krok 1 – oznámení volného pracovního místa	81
3.7.3 Krok 2 – sjednání pracovních podmínek	83
3.7.4 Krok 3 – podání žádosti	84
3.7.5 Krok 4 – vyzvednutí zaměstnanecké karty	87
3.7.6 Časová osa	89

3.8	Platnost a prodloužení zaměstnanecké karty	91
3.9	Změna zaměstnavatele a pracovní pozice	93
3.10	Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců	95
3.10.1	Informační povinnost	95
3.10.2	Evidenční povinnost	97
3.10.3	Další povinnosti zaměstnavatele	98
4.	Výjimky při zaměstnávání cizinců	99
4.1	Neduální režim zaměstnanecké karty	99
4.2	Volný vstup na trh práce	100
4.2.1	Některé případy volného vstupu na trh práce	103
4.2.2	Vyřízení neduální zaměstnanecké karty	106
4.3	Povinnost získat povolení k zaměstnání	110
4.3.1	Vyřízení neduální zaměstnanecké karty	114
4.3.2	Časová osa	119
4.4	Povolení k zaměstnání	120
4.4.1	Náležitosti žádosti o povolení k zaměstnání	120
4.4.2	Postup při vyřízení povolení k zaměstnání a jeho prodlužování	121
4.4.3	Vyslání cizince do ČR	125
5.	Zvláštní povolení a postupy	127
5.1	Modrá karta	128
5.1.1	Náležitosti žádosti o modrou kartu	128
5.1.2	Postup při získání modré karty	131
5.1.3	Změna pracovního zařazení a zaměstnavatele	134
5.2	Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	135
5.2.1	Náležitosti žádosti karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance	137
5.2.2	Postup při získání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance	140
5.2.3	Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU	142

5.3 Sezónní zaměstnanci	143
5.3.1 Náležitosti žádosti o dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání	145
5.3.2 Postup při získání dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání	146
5.4 Závčvik	147
5.5 Vládní programy	149
5.5.1 Fast Track	151
5.5.2 Welcome Package	152
5.5.3 Ukrajina	152
5.5.4 Režim ostatní státy – ekonomická migrace	155
6. Očekávané změny při zaměstnávání cizinců	156
7. Sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění cizinců	159
7.1 Úvod	159
7.2 Příslušnost k právním předpisům	160
7.2.1 Osoby, na které se vztahují Koordinační nařízení	162
7.2.2 Osoby, na které se vztahují bilaterální smlouvy	164
7.2.3 Osoby, na které se vztahují české právní předpisy v oblasti pojištění	167
7.2.3.1 Sociální zabezpečení podle českých právních předpisů	167
7.2.3.1.1 Účast na nemocenském pojištění	167
7.2.3.1.2 Vynětí z účasti na nemocenském pojištění	170
7.2.3.2 Veřejné zdravotní pojištění podle českých právních předpisů	172
7.2.3.2.1 Účast na veřejném zdravotním pojištění	172
7.2.3.2.2 Vynětí z účasti na veřejném zdravotním pojištění	174
7.3 Koordinační nařízení	175
7.3.1 Věcný rozsah Koordinačních nařízení	175
7.3.2 Základní principy Koordinačních nařízení	176
7.3.3 Definice a některá pravidla použitá v Koordinačních nařízeních	177

7.3.4	Základní pravidla pro určení, do kterého státu odvádět pojistné	182
7.3.4.1	Zaměstnání vykonávané na území jednoho státu	182
7.3.4.2	Zaměstnání vykonávané na území jednoho státu - speciální pravidla pro některé typy zaměstnanců	183
7.3.4.3	Zaměstnání vykonávané na území více států aplikujících Koordináční nařízení pro jednoho zaměstnavatele	185
7.3.4.3.1	Zaměstnanec vykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště	185
7.3.4.3.2	Zaměstnanec nevykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště	188
7.3.4.4	Zaměstnání vykonávané na území více států pro dva a více zaměstnavatelů se sídly v různých státech aplikujících Koordináční nařízení	189
7.3.4.4.1	Zaměstnanec vykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště	191
7.3.4.4.2	Zaměstnanec nevykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště	194
7.3.4.5	Souběžně vykonávané zaměstnání v jednom státě aplikujícím Koordináční nařízení a samostatná výdělečná činnost ve druhém státě	199
7.3.4.6	Zvláštní pravidla u specifických typů činností při souběžně vykonávané činnosti ve více státech aplikujících Koordináční nařízení	202
7.3.4.7	Vyslání z jiného státu aplikujícího Koordináční nařízení do ČR	203
7.3.4.7.1	Základní podmínky pro vyslání	204
7.3.4.7.2	Krátké přerušení vyslání versus nové vyslání	207
7.3.4.7.3	Kdy se o vyslání pro účely Koordináčních nařízení nejedná	208
7.3.4.8	Výjimky z pravidel Koordináčních nařízení	210
7.3.4.9	Plnění povinností zaměstnavatele v jiném státě aplikujícím Koordináční nařízení a plná moc udělená zaměstnanci	212
7.3.4.10	Formulář A1 a oznamovací povinnost zaměstnance	213
7.3.4.11	Výhled	216

7.4 Bilaterální smlouvy.....	216
7.4.1 Bilaterální smlouvy vztahující se na sociální zabezpečení i veřejné zdravotní pojištění.....	218
7.4.1.1 Smlouva mezi ČR a Albánskou republikou o sociálním zabezpečení	220
7.4.1.2 Smlouva mezi ČR a Srbskem o sociálním zabezpečení Smlouva mezi ČR a Černou Horou o sociálním zabezpečení.....	221
7.4.1.3 Smlouva mezi ČR a Státem Izrael o sociálním zabezpečení	222
7.4.1.4 Smlouva mezi ČR a Japonskem o sociálním zabezpečení	224
7.4.1.5 Smlouva mezi ČR a Republikou Makedonie o sociálním zabezpečení	225
7.4.1.6 Smlouva mezi ČR a Tuniskou republikou o sociálním zabezpečení	226
7.4.1.7 Smlouva mezi ČR a Tureckou republikou o sociálním zabezpečení	228
7.4.1.8 Smlouva mezi ČR a USA o sociálním zabezpečení	229
7.4.2 Bilaterální smlouvy vztahující se jen na oblast sociálního zabezpečení (v českém kontextu).....	230
7.4.2.1 Smlouva mezi ČR a Austrálií o sociálním zabezpečení	231
7.4.2.2 Smlouva mezi ČR a Bosnou a Hercegovinou o sociálním zabezpečení	232
7.4.2.3 Smlouva mezi ČR a Chilskou republikou o sociálním zabezpečení	233
7.4.2.4 Smlouva mezi ČR a Indickou republikou o sociálním zabezpečení	234
7.4.2.5 Smlouva mezi ČR a Kanadou o sociálním zabezpečení	235
7.4.2.6 Smlouva mezi ČR a Koreou o sociálním zabezpečení	236
7.4.2.7 Smlouva mezi ČR a Moldavskou republikou o sociálním zabezpečení	237
7.4.2.8 Smlouva mezi ČR a Québecem o sociálním zabezpečení	238
7.4.2.9 Smlouva mezi ČR a Ruskem o sociálním zabezpečení	239
7.4.2.10 Smlouva mezi ČR a Ukrajinou o sociálním zabezpečení	240
7.4.3 Shrnutí k bilaterálním smlouvám	241

7.5	Tuzemská úprava	243
7.5.1	Sociální zabezpečení v českém kontextu	243
7.5.1.1	Vyměřovací základ, přepočítací kurz a sazba pojistného	244
7.5.1.2	Zaměstnanec, na něhož se vztahují Koordinační nařízení	245
7.5.1.2.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR.....	245
7.5.1.2.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	246
7.5.1.3	Zaměstnanec, na něhož se vztahují bilaterální smlouvy	247
7.5.1.3.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR.....	248
7.5.1.3.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	248
7.5.1.4	Zaměstnanec z nesmluvního státu	249
7.5.1.4.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR.....	249
7.5.1.4.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	249
7.5.1.4.2.1	Zahraniční zaměstnanec jako plátce pojistného	250
7.5.1.4.2.2	Smluvní zaměstnavatel jako plátce pojistného	252
7.5.1.5	Přeplatek či nedoplatek na pojistném	254
7.5.2	Veřejné zdravotní pojištění	255
7.5.2.1	Vyměřovací základ, směnný kurz a sazba pojistného.....	256
7.5.2.2	Zaměstnanec, na něhož se vztahují Koordinační nařízení	258
7.5.2.2.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR.....	259
7.5.2.2.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	259
7.5.2.2.3	Nezaopatření rodinní příslušníci zaměstnanců, na které se vztahují Koordinační nařízení	261
7.5.2.3	Zaměstnanec, na něhož se vztahují bilaterální smlouvy	262
7.5.2.3.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR.....	262
7.5.2.3.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	263
7.5.2.4	Zaměstnanec z nesmluvního státu	264
7.5.2.4.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR.....	264
7.5.2.4.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	265
7.5.2.5	Přeplatky a nedoplatky a penále.....	267
7.5.3	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	268
7.5.3.1	Vyměřovací základ a výše pojistného	269
7.5.3.2	Zaměstnanec, na něhož se vztahují Koordinační nařízení	270

7.5.3.3 Zaměstnanec, na něhož se vztahují bilaterální smlouvy	270
7.5.3.4 Zaměstnanec z nesmluvního státu	270
7.5.3.5 Přeplatky a nedoplatky	271
8. Zdanění příjmů cizinců vykonávajících zaměstnání v ČR	272
8.1 Úvod	272
8.2 Právní rámec úpravy zdanění cizinců vykonávajících závislou činnost v ČR	274
8.2.1 Vnitrostátní právní rámec	274
8.2.2 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění	275
8.3 Daňový rezident a nerezident, daňový domicil fyzických osob	278
8.3.1 Metodický postup při stanovení daňového domicilu cizince vykonávajícího závislou činnost v ČR	279
8.3.2 Stanovení daňového domicilu podle ZDP	281
8.3.3 Postup určení daňového domicilu podle smluv o zamezení dvojího zdanění	283
8.3.4 Dělený daňový domicil	288
8.3.5 Praktická doporučení pro prokazování daňového domicilu	290
8.4 Stanovení rozsahu příjmů podléhajících zdanění v ČR	291
8.4.1 Stanovení příjmů zdanitelných v ČR v případě českých daňových rezidentů	291
8.4.2 Stanovení příjmů zdanitelných v ČR v případě českých daňových nerezidentů	292
8.4.2.1 Zaměstnanec – rezident nesmluvního státu	292
8.4.2.2 Zaměstnanec – rezident smluvního státu	293
8.4.2.3 Zaměstnanec v mezinárodní dopravě	293
8.5 Zamezení dvojího zdanění	295
8.5.1 Zamezení dvojího zdanění v případě smluvních států	296
8.5.2 Postup v případě nesmluvních států	298

8.5.3	Specifika zamezení dvojího zdanění u příjmů ze závislé činnosti	299
8.5.3.1	Využití metody vynětí nad rámec smluv o zamezení dvojího zdanění	299
8.5.3.2	Základ daně při aplikaci metod zamezení dvojího zdanění	300
8.5.4	Superhrubý základ daně a vynětí příjmů	300
8.5.5	Solidární zvýšení daně a dvojí zdanění	302
8.6	Základ daně z příjmů ze závislé činnosti a výpočet daně z příjmů	302
8.6.1	Obecně ke stanovení základu daně z příjmů ze závislé činnosti	302
8.6.2	Osvobozené příjmy a pravidlo 183 dnů u českého daňového nerezidenta	303
8.6.3	Zaměstnanecké benefity typicky poskytované v případě cizinců	310
8.6.4	Další specifika základu daně v případě cizinců	317
8.6.4.1	Přepočet cizoměnných příjmů	317
8.6.4.2	Uplatnění nezapočtené zahraniční daně	318
8.6.5	Superhrubý základ daně z příjmů ze závislé činnosti	318
8.6.6	Uplatnění nezdanitelných částí základu daně, slev na dani a daňového zvýhodnění	323
8.6.6.1	Nezdanitelné části základu daně	324
8.6.6.2	Slevy na dani	325
8.6.6.3	Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	326
8.6.7	Sazba daně z příjmů ze závislé činnosti a solidární zvýšení daně	327
8.7	Přiznání k dani z příjmů fyzických osob v případě příjmů ze závislé činnosti	328
8.8	Placení záloh na daň z příjmů fyzických osob	331
8.8.1	Pojem plátce daně	331
8.8.2	Zálohy na daň z příjmů fyzických osob	332
8.8.2.1	Příjem ze závislé činnosti od zaměstnavatele – plátce daně	332
8.8.2.2	Odvod záloh na daň z příjmů plátcem daně v případě, že je závislá činnost (částečně) vykonávána v zahraničí	334
8.8.2.3	Příjem ze závislé činnosti od zaměstnavatele, který není plátcem daně	337
8.8.2.4	Souběh příjmů ze závislé činnosti od plátce daně a od osoby, která není považována za plátce daně	339

8.9	Specifika zdanění příjmů zaměstnance – cizince v jednotlivých variantách výkonu zaměstnání v ČR.....	340
8.9.1	Zaměstnanec zaměstnavatele se sídlem (bydlištěm) v ČR.....	340
8.9.1.1	Daňové důsledky z pohledu zaměstnance – cizince.....	341
8.9.1.2	Povinnosti českého zaměstnavatele v souvislosti s odvodem daně z příjmů ze závislé činnosti	341
8.9.2	Zaměstnanec zaměstnavatele se sídlem (bydlištěm) v zahraničí – mimo mezinárodní pronájem pracovní síly	343
8.9.2.1	Stálá provozovna.....	343
8.9.2.2	Daňové důsledky z pohledu zaměstnance zahraničního zaměstnavatele – mimo mezinárodní pronájem pracovní síly	348
8.9.2.3	Povinnosti zahraničního zaměstnavatele v souvislosti s odvodem daně z příjmů ze závislé činnosti	349
8.9.3	Zaměstnanec vykonávající práci v ČR v rámci režimu mezinárodního pronájmu pracovní síly	350
8.9.3.1	Zvláštní způsob zdanění v případě mezinárodního pronájmu pracovní síly	354
8.9.3.2	Daňové důsledky z pohledu zaměstnance	356
8.9.3.3	Zvláštní pravidlo 60 % při stanovení základu daně z příjmů zaměstnance v rámci mezinárodního pronájmu pracovní síly	358
8.9.3.4	Povinnosti českého ekonomického zaměstnavatele v souvislosti s odvodem daně z příjmů ze závislé činnosti	361
8.9.3.5	Praktická doporučení pro ekonomického zaměstnavatele.....	361
8.9.3.6	Daňové důsledky z pohledu zahraničního právního zaměstnavatele	362
	Příloha 1	363
	Příloha 2	368

1. ÚVOD

1.1 Úvodní slovo

Motivy zaměstnavatelů zaměstnávat cizince na území ČR se v čase velmi proměňují, od hledání rozmanitosti a neotřelého know-how až po téměř ekonomickou nezbytnost. Zejména v posledních letech, kdy se situace na trhu práce v ČR vyznačuje velmi nízkou mírou nezaměstnanosti a nedostatkem pracovní síly, se zaměstnávání cizinců dostává do hledáčku většiny zaměstnavatelů, kteří potřebují pokrýt své provozní potřeby. Mnozí zaměstnavatelé, a obzvlášť jejich personalisté se tak ocitají ve zcela nové situaci, a to především s ohledem na pravidla, která se při zaměstnávání cizinců uplatňují. Setkávají se totiž s problematikou, kterou v případě zaměstnávání občanů ČR řešit nemuseli, zejména s ochranou pracovního trhu v ČR. Se zahraničními zaměstnanci často souvisí aplikace evropského nebo mezinárodního práva, typicky v oblasti odvodů veřejnoprávního pojistného a daně z příjmů fyzických osob. Tato problematika se navíc vyznačuje poměrně složitou právní úpravou, která je předmětem častých legislativních změn, a vysokými sankcemi v případech, kdy zaměstnavatelé své povinnosti při zaměstnávání cizinců na území ČR poruší.

Publikace, kterou nyní držíte v rukou, má ambici zaměstnavatelům a personalistům v této nelehké situaci pomoci. Jako unikátní na trhu se vedle podrobného popisu postupů cizince a zaměstnavatele při získávání příslušných oprávnění k výkonu práce a pobytu na území ČR současně zabývá i otázkami odvodů pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění a daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Kromě přehledu povinností stanovených právními předpisy zde personalisté v rámci jednotlivých oblastí naleznou i praktické postupy, doporučení a příklady usnadňující orientaci v mnohdy velmi složitých pravidlech.

První část této publikace se věnuje veřejnoprávním podmínkám výkonu práce cizinců na území ČR, tedy příslušným postupům, jak práci cizince na území ČR legalizovat. S ohledem na odlišnou situaci občanů EU a jejich rodinných příslušníků a ostatních cizinců ze třetích států jsou oběma skupinám věnovány samostatné kapitoly. Jelikož občané EU a jejich rodinní příslušníci mají v rámci zaměstnání na území ČR stejná práva jako občané ČR, je zaměstnávání těchto osob výrazně jednodušší než zaměstnávání cizinců ze třetích států. U těchto cizinců ČR naopak plně uplatňuje opatření k ochraně českého pracovního trhu, což s sebou nese související

komplikace při jejich zaměstnávání. Jedná se především o postup Úřadu práce ČR, spočívající v tzv. testování trhu práce s ohledem na každé volné pracovní místo určené k obsazení cizincem. Ačkoliv lze v současné době, vzhledem k minimální nezaměstnanosti v rámci ČR, potvrdit, že je práce v ČR cizincům dostupnější, stále se potýkají s vysokou administrativní náročností příslušných postupů a v mnoha případech i problémy způsobené vysokou poptávkou po zahraniční pracovní síle. Jedná se tak zejména o v některých zemích vysoký počet žádostí, které české zastupitelské úřady nejsou schopny přijímat v přiměřených lhůtách, což celý postup zaměstnání cizince neúměrně prodlužuje a prodražuje.

Tato problematika je dále poznamenána vysokou aktivitou ze strany EU, která se snaží vytvořit určitým skupinám cizinců výhodnější postavení s ohledem na přístup na trh práce v členských státech. Výsledkem je poměrně rozvětvený systém zvláštních typů povolení k dlouhodobým pobytům za účelem zaměstnání, která cizinci k výkonu práce potřebují, a zejména množství výjimek, které mohou využívat. V rámci této části knihy však bude pozornost věnována především zaměstnanecké kartě, která slouží jako výchozí institut pro všechny cizince a umožňuje cizinci současně pobývat a vykonávat práci na území ČR. Vedle zaměstnanecké karty bude samozřejmě věnována pozornost již zmiňovaným výjimkám a s nimi souvisejícímu povolení k zaměstnání, dalším typům dlouhodobých pobytů, jako jsou modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, a zvláštním postupům týkajícím se sezónních zaměstnanců a zaměstnanců vyslaných za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace (tzv. zácvik). Závěrem nebude opomenuta ani problematika v současné době poměrně hojně využívaných vládních programů, které mohou zaměstnavatelům nejen ulehčit příslušný postup, ale v některých případech i přímo umožnit cizince zaměstnat (což v současné době platí pro občany Ukrajiny).

1.2 Právní východiska zaměstnávání cizinců v ČR

Problematiku zaměstnávání cizinců v ČR řeší v rámci českého právního řádu především dva zákony, kterými jsou **zákon o pobytu cizinců** a **zákon o zaměstnanosti**. Tyto předpisy tvoří dohromady ucelený rámec podmínek, za kterých mohou zaměstnanci ze zahraničí vykonávat zaměstnání na území ČR. Vzhledem k širokému spektru případů a situací, které se mohou vztahovat ať již k samotnému zaměstnanci ze zahraničí, jeho

1.4 Formy výkonu závislé činnosti na území ČR

V drtivé většině případů zaměstnavatelé využívají práce cizinců, občanů EU či jejich rodinných příslušníků prostřednictvím jejich **přímého zaměstnání na území ČR**, nicméně příslušná právní úprava nedopadá pouze na tyto případy, ale i na další formy výkonu práce na území ČR. Vedle zaměstnání cizince, občana EU či jeho rodinného příslušníka přímo českou právnickou či fyzickou osobou je tak třeba rozlišovat případy, kdy je cizinec, občan EU či jeho rodinný příslušník na území ČR **vyslán** svým zahraničním zaměstnavatelem, a případy, kdy obsahem tohoto vyslání je **pronájem pracovní síly** (tedy agenturní zaměstnání).

1.4.1 Zaměstnání na území ČR

Zaměstnání cizince je nejčastějším případem výkonu závislé činnosti cizincem, občanem EU či jeho rodinným příslušníkem na území ČR. Tento postup předpokládá **vznik pracovněprávního vztahu podle českých právních předpisů**, tedy vztahu podřízeného zákoníku práce. Prakticky tedy cizinec, občan EU či jeho rodinný příslušník uzavírá **pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti** a v některých případech i **dohodu o provedení práce** s českou právnickou či fyzickou osobou. Vznik pracovněprávního vztahu je tak předpokladem (účelem pobytu) pro získání příslušných dlouhodobých pobytů za účelem zaměstnání – zaměstnaneckých karet (podrobněji viz podkapitola 3.5) a modrých karet (podrobněji viz podkapitola 5.1). Pracovněprávní vztah je také předpokladem pro získání povolení k zaměstnání v případě sezónních zaměstnanců (podrobněji viz podkapitola 5.3).

Je však třeba upozornit, že některé typy dlouhodobých pobytů za účelem zaměstnání vylučují využití některých druhů pracovněprávních vztahů. Tak zejména zaměstnaneckou kartu **nelze** získat na základě dohody o provedení práce (podrobněji viz podkapitola 3.6.1) a totéž platí i pro povolení k zaměstnání pro sezónního zaměstnance (podrobněji viz podkapitola 4.4.1). Požadavky na modrou kartu jsou v tomto smyslu ještě přísnější, neboť ji nelze získat ani na základě dohody o pracovní činnosti, ale **pouze** na pracovní smlouvu (podrobněji viz podkapitola 5.1.1).

1.4.2 Vyslání na území ČR

Oproti situacím, kdy česká právnická či fyzická osoba jako zaměstnavatel uzavírá pracovněprávní vztah přímo s cizincem, občanem EU či jeho

pracovní smlouvu či dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr), **ale i na právnické či fyzické osoby, které uzavřely smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byli občané EU či jejich rodinní příslušníci vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy** (a tedy s těmito subjekty nevstupují občané EU či jejich rodinní příslušníci do přímého pracovněprávního vztahu).

2.5.1 Informační povinnost

Zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které je občan EU či jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce, je předně povinna písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR **o nástupu občana EU či jeho rodinného příslušníka do zaměstnání či k výkonu práce v rámci vyslání**²⁸⁾. Krajská pobočka Úřadu práce ČR je příslušná podle místa výkonu práce občana EU či jeho rodinného příslušníka (krajské pobočky Úřadu práce ČR přijímání informací nezřídkem delegují na svá kontaktní pracoviště v rámci okresů). V praxi zaměstnavatelům může působit problémy skutečnost, že je tuto povinnost třeba splnit **nejpozději v den nástupu do zaměstnání či k výkonu práce v rámci vyslání**. Obecně lze doporučit zaslání informace prostřednictvím datové schránky, což v případě kontroly umožní i zpětně prokázat, že k odeslání informace došlo. Z pohledu praxe se lze setkat i s případy, kdy zaměstnavatelé odesílají informace o nástupu občana EU či jeho rodinného příslušníka na základě dohody s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR prostřednictvím e-mailu. Zde lze doporučit, opět z pohledu případných kontrol, aby příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR přijetí těchto e-mailů potvrdila (ideálně e-mailovou odpovědí).

Kromě informace související s nástupem do zaměstnání je zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které je občan EU či jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce, povinen informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR i o **ukončení zaměstnání či výkonu práce v rámci vyslání**²⁹⁾. Zde však zákon o zaměstnanosti poskytuje dostatečnou lhůtu **10 kalendářních dnů**. V případě, že je občan EU či jeho rodinný příslušník zaměstnán (vyslán) na dobu určitou a toto zaměstnání (vyslání)

²⁸⁾ Příslušný formulář je k dispozici na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy/informace_o_nastupu.pdf.

²⁹⁾ Příslušný formulář je k dispozici na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy/informace_o_ukonceni.pdf.

3. OBČANÉ TŘETÍCH STÁTŮ (CIZINCI)

Na rozdíl od občanů EU a jejich rodinných příslušníků neposkytuje zákon o zaměstnanosti cizincům žádné přednostní postavení, či dokonce stejná práva jako občanům ČR, jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách. To podtrhuje i zákon o zaměstnanosti, který výslovně stanoví, že se pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona za cizince nepovažuje občan EU, jeho rodinný příslušník ani rodinný příslušník občana ČR⁴⁹⁾. Pokud tedy cizince nelze podřadit pod definici rodinného příslušníka občana EU či občana ČR (což by si měl budoucí zaměstnavatel potvrdit), zbývá již pouze ověřit, zda se na cizince nevztahuje některá z výjimek upravená právními předpisy. V zásadě se jedná o dvě skupiny – cizince s **volným vstupem na trh práce** (podrobněji viz podkapitola 4.2) a cizince, kteří jsou povinni získat **povolení k zaměstnání** (podrobněji viz podkapitola 4.3).

Pokud se na cizince žádá z výjimek nevztahuje, bude muset před samotným výkonem práce na území ČR podstoupit standardní postup vedoucí k získání **zaměstnanecké karty** jako obecného a výchozího povolení k pobytu za účelem zaměstnání (podrobněji viz podkapitola 3.5), příp. zvolit nějaký z **alternativních postupů**, pokud vůbec vzhledem ke specifickému postavení cizince nějaký takový postup existuje (podrobněji viz kapitola 5).

3.1 Základní podmínky zaměstnávání cizinců

V rámci představení právních předpisů vztahujících se k zaměstnávání cizinců na území ČR byl zmiňován zákon o zaměstnanosti jako předpis stanovící základní pravidla v tomto směru. Obsah těchto základních pravidel je relativně prostý. Aby mohl být cizinec přijat do zaměstnání a zaměstnáván, musí být podle zákona o zaměstnanosti⁵⁰⁾ držitelem platné/platného:

- zaměstnanecké karty (v duálním režimu),
- karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance,
- modré karty,
- povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR a platného oprávnění k pobytu (jedná se zejména o tzv. **neduální**

⁴⁹⁾ § 85 ZoZ

⁵⁰⁾ § 89 ZoZ

3.4.1 Uznávání dokumentů v ČR

Dokumenty vydané úřady v zahraničí, které platí v místě, kde byly vydány, za dokumenty vydané úřady v zahraničí, mají důkazní moc veřejných listin i v ČR, pokud jsou ovšem opatřeny předepsanými ověřeními⁷⁷⁾. To prakticky znamená, že tyto dokumenty vydané úřady v zahraničí **nejsou automaticky akceptovány** úřady v ČR. V závislosti na tom, ve kterém státě v zahraničí byl konkrétní dokument vydán, mohou nastat následující situace:

- mezi státem vydání dokumentu a ČR je uzavřena **dvoustranná mezinárodní smlouva** o právní pomoci,
 - stát, kde byl dokument vydán, je signatářem mnohostranné mezinárodní Úmluvy o zrušení požadavku ověřování cizích veřejných listin, tzv. Haagské úmluvy, a
 - stát, kde byl dokument vydán, není signatářem žádné mezinárodní smlouvy, příslušný dokument tak musí být **superlegalizován**.
- Dvoustranné mezinárodní smlouvy o právní pomoci;
S některými státy uzavřela ČR smlouvy o právní pomoci ve věcech občanských a rodinných, na základě kterých dokumenty vydané nebo ověřené příslušným cizím úřadem mají v ČR důkazní moc veřejných listin a mohou být použity v řízení před českými úřady **bez dalšího ověření**. To znamená, že tyto dokumenty, které cizinec, občan EU či jeho rodinný příslušník předkládá k příslušné žádosti, lze použít přímo, ve většině případů pouze po jejich úředním překladu do českého jazyka.
- Úmluva o zrušení požadavku ověřování cizích veřejných listin;
V případě, že je třeba použít dokument, který byl vydán ve státě, který s ČR neuzavřel dvoustrannou mezinárodní smlouvu o právní pomoci ve věcech občanských a rodinných, a tedy tento konkrétní dokument nelze použít přímo, je třeba dále ověřit, zda stát, ve kterém byl tento dokument vydán, přistoupil k **Úmluvě o zrušení požadavku ověřování cizích veřejných listin**, tzv. **Haagské úmluvě** neboli **Úmluvě o Apostille**. Pokud daný stát k této úmluvě přistoupil, musí být dokument opatřen **ověřovací doložkou „Apostille“** a samozřejmě poté úředně přeložen do českého jazyka. Bez této doložky „Apostille“ nelze dokument v ČR použít.

⁷⁷⁾ § 12 zákona č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů

lehlivého zaměstnavatele, kterou upravuje zákon o pobytu cizinců⁹³⁾. Lze jedině doporučit, aby se zaměstnavatelé s touto definicí blíže seznámili, zejména pokud se chystají přijímat do zaměstnání cizince, kteří budou podávat žádosti o zaměstnaneckou kartu. Skutečnost, že by byl zaměstnavatel v průběhu řízení o udělení zaměstnanecké karty Ministerstvem vnitra ČR shledán jako nespolehlivý, by totiž měla pro žádost cizince fatální následky. Je tedy na zaměstnavateli, aby si před začátkem celého procesu ověřil, že za nespolehlivého zaměstnavatele označen být nemůže a vyhnul se tak vynakládání zbytečných prostředků (mnohdy i na straně samotného cizince) v rámci celého procesu vyřízení zaměstnanecké karty.

3.7.1 Nespolehlivý zaměstnavatel

Jak již bylo naznačeno výše, zákon o pobytu cizinců **vylučuje vydání zaměstnanecké karty** (a dokonce i udělení souhlasu se zaměstnáváním cizince u jiného zaměstnavatele nebo změnou pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty), pokud je tento zaměstnavatel nespolehlivý. Koncept nespolehlivého zaměstnavatele má především předcházet skrytému agenturnímu zaměstnávání cizinců a neumožnit zaměstnavatelům, kteří systematicky neplní povinnosti vyplývající z jiných než pracovněprávních předpisů (veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení), cizince zaměstnávat. Ve smyslu zákona o pobytu cizinců je tedy nespolehlivým takový zaměstnavatel:

- **který není osobou bezdlužnou;**

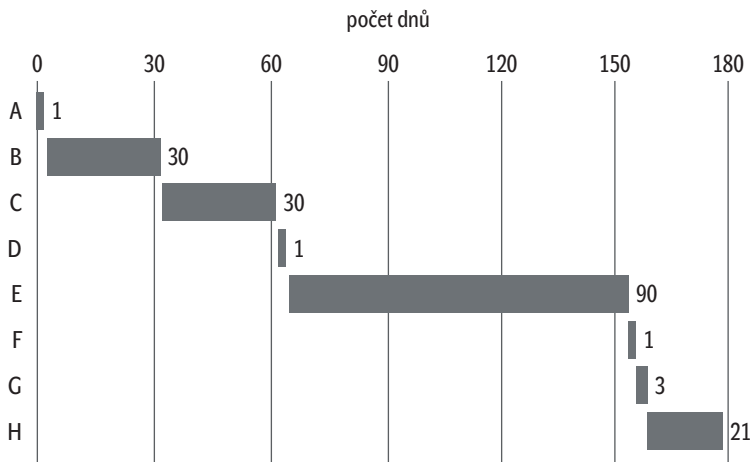
Bezdlužnou osobu zákon o pobytu cizinců definuje jako osobu, která **nemá evidován nedoplatek**, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky, u orgánů Finanční správy ČR, u orgánů Celní správy ČR, na pojistném a penále na veřejné zdravotní pojištění a na penále a pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V této souvislosti zákon o pobytu cizinců⁹⁴⁾ umožňuje Ministerstvu vnitra ČR požadovat po příslušných orgánech a úřadech sdělení, zda má u nich zaměstnavatel, u kterého má být žadatel o zaměstnaneckou kartu nebo držitel zaměstnanecké karty zaměstnán, evidován nedoplatek. Lze tedy předpokládat, že Ministerstvo vnitra ČR bude sledovat

⁹³⁾ § 178f zákona o pobytu cizinců

⁹⁴⁾ § 165a odst. 1 písm. h) zákona o pobytu cizinců

Postup při vyřízení duální zaměstnanecké karty (lokální pracovní smlouva)



- A - Zaměstnavatel ohlásí Úřadu práce ČR volné pracovní místo.
- B - Probíhá test trhu práce, po jehož skončení je místo zařazeno do tzv. Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.
- C - Zaměstnavatel a cizinec shromáždí náležitosti žádosti a uzavřou pracovní smlouvu (DPČ) nebo smlouvu o smlouvě budoucí.
- D - Cizinec žádá o vydání zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadě ČR.
- E - Ministerstvo vnitra rozhodne (zákonná lhůta 60-90 dnů).
- F - Zastupitelský úřad vydá vízum, které cizince opravňuje ke vstupu do ČR a k zahájení výkonu práce.
- G - Cizinec přijede do ČR, ohlásí se a poskytne své biometrické údaje. Již může začít pracovat.
- H - Cizinci je vydána biometrická zaměstnanecká karta.

Výše uvedená časová osa zobrazuje jednotlivé kroky zaměstnavatele a cizince vedoucí k vyřízení zaměstnanecké karty včetně odhadované délky jednotlivých kroků. Délka řízení se ovšem může v konkrétních případech významně odlišovat v závislosti na včasném shromáždění veškerých dokumentů ze strany cizince, získání termínu osobního podání žádosti či samotné délce řízení ze strany Ministerstva vnitra ČR.

4. VÝJIMKY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Vedle obecného procesu získání zaměstnanecké karty, který byl popsán v předchozích kapitolách, existují samozřejmě i výjimky, které buď určitým skupinám cizinců zjednodušují vstup na český pracovní trh, anebo právní předpisy v některých situacích výslovně vyžadují odlišný postup, než je získání zaměstnanecké karty. V zásadě lze shrnout, že tyto výjimky jsou dvojího druhu. V prvním případě hovoříme o situacích, kdy právní předpisy cizincům umožňují **volný vstup na trh práce** (podrobněji viz podkapitola 4.2), ve druhém případě jsou cizinci povinni získat **povolení k zaměstnání** (podrobněji viz podkapitola 4.4).

Vzhledem k existenci těchto výjimek lze tedy zaměstnavatelům doporučit pečlivě zkoumat, zda se jejich budoucího zaměstnance ze zahraničí nějaká z výjimek netýká. Pokud by tomu tak bylo, znamenalo by to na straně zaměstnavatele, ale samozřejmě i samotného cizince velkou úsporu nákladů a především i času, který bude cizinec potřebovat k legalizaci svého pobytu a výkonu práce na území ČR.

4.1 Neduální režim zaměstnanecké karty

Před rozebráním samotných výjimek je nejprve třeba vysvětlit pojem **neduální zaměstnanecké karty**. V rámci obecného úvodu k zaměstnanecké kartě je uvedeno, že zaměstnanecká karta ve své základní formě představuje povolení duální, což znamená, že z jediného povolení vyplývají pro cizince dvě oprávnění: oprávnění vykonávat práci a oprávnění pobývat na území ČR. V případě neduální zaměstnanecké karty však jedno oprávnění chybí, a to oprávnění vykonávat práci na území ČR. Prakticky tedy lze říci, že neduální zaměstnanecká karta představuje „pouze“ **povolení k pobytu**.

Důvodem, proč v některých případech Ministerstvo vnitra ČR vydává zaměstnaneckou kartu v neduální formě, jsou právě výjimky, které jsou předmětem této podkapitoly. Předně je třeba si uvědomit, že se uvedené výjimky dotýkají možnosti cizince vykonávat práci na území ČR. To prakticky znamená, že cizinec, na kterého se nějaká z výjimek vztahuje, je sice oprávněn na území ČR vykonávat práci, ovšem **neznamená to automaticky, že může na území ČR i pobývat**. A právě pro tyto případy existuje zaměstnanecká karta v neduální formě, tedy jako povolení k dlouhodobému pobytu

o kterém rozhodne a vydá jej na základě Vízového kodexu¹⁵⁰⁾ zastupitelský úřad ČR v zahraničí.

4.3.1 Vyřízení neduální zaměstnanecké karty

Oproti žádosti o duální zaměstnaneckou kartu (podrobněji viz podkapitola 3.5) lze potvrdit, že v tomto případě cizinec nemusí žádat o **pracovní místo zařazené do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé zaměstnanecké karty** (nicméně v rámci získávání povolení k zaměstnání bude zaměstnavatel povinen ohlásit volné pracovní místo krajské pobočce Úřadu práce ČR). Dále nemusí cizinec k žádosti předkládat ani **doklad prokazující odbornou způsobilost** k výkonu daného zaměstnání, a pochopitelně tedy ani doklad o uznání zahraničního vzdělání. Tyto doklady (doklad o uznání zahraničního vzdělání ovšem pouze na vyžádání) však bude cizinec předkládat příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR v rámci žádosti o povolení k zaměstnání (podrobněji viz podkapitola 4.4.1).

Zákon o pobytu cizinců¹⁵¹⁾ výslovně stanoví, které dokumenty musí být součástí žádosti o zaměstnaneckou kartu, nicméně v případě neduální karty se tyto náležitosti pochopitelně, s ohledem na specifickou povahu vydávané zaměstnanecké karty pouze jako povolení k pobytu cizince, který má povolení k zaměstnání, liší (k obecným požadavkům na předkládané dokumenty podrobněji viz podkapitola 3.4):

■ Cestovní doklad

Cestovní doklad slouží **pouze k ověření údajů** uvedených v žádosti, po jejich ověření je cestovní doklad vrácen zastupitelským úřadem ČR či pracovištěm Ministerstva vnitra ČR (které si cestovní doklad cizince neponechává v průběhu řízení o udělení zaměstnanecké karty). Cestovní doklad se samozřejmě předkládá v originále, což výslovně stanoví i zákon o pobytu cizinců.

■ Doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR

Tento doklad lze předně předložit ve formě nájemní či podnájemní smlouvy, smlouvy o ubytování či smlouvy s obdobným obsahem.

S ohledem na množství údajů, včetně těch osobních, které jsou uváděny ve výše uvedených smlouvách, lze však doporučit použití formuláře Ministerstva vnitra ČR „*Potvrzení o zajištění ubytování*“, kterým

¹⁵⁰⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech

¹⁵¹⁾ § 42h zákona o pobytu cizinců

5.3.1 Náležitosti žádosti o dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání

K žádosti o dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání¹⁸⁷⁾ je třeba předložit následující dokumenty (k obecným požadavkům na předkládané dokumenty podrobněji viz podkapitola 3.4):

- **Cestovní doklad** slouží **pouze k ověření údajů** uvedených v žádosti, poté je zastupitelským úřadem ČR či pracovištěm Ministerstva vnitra ČR (které si cestovní doklad cizince v průběhu řízení o udělení karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance neponechává) vrácen. Cestovní doklad se samozřejmě předkládá v originále, což výslovně stanoví i zákon o pobytu cizinců;
- **1 fotografie** pasového formátu odpovídající aktuální podobě cizince;
- **Povolení k zaměstnání** podle § 96 odst. 1 ZoZ, příp. je třeba uvést číslo jednacích žádosti o vydání povolení k zaměstnání, a u které krajské pobočky Úřadu práce ČR bylo o takové povolení požádáno;
- **Doklad o zajištění ubytování** po dobu pobytu na území ČR; pokud ubytování zajišťuje nebo zprostředkovává zaměstnavatel, musí z dokladu o zajištění ubytování vyplývat splnění podmínek pro ubytování stanovených zákonem o pobytu cizinců, zejména, jak již bylo uvedeno v předchozí podkapitole, velikost podlahové plochy místnosti a počet ubytovaných osob a údaj o výši úplaty nebo o tom, že je ubytování poskytováno bezúplatně (výše úplaty za ubytování nesmí být v takovém případě nadměrná ve srovnání s dohodnutou výší mzdy nebo odměny cizince a s úrovní tohoto ubytování);
- Potvrzení zaměstnavatele o dohodnuté výši mzdy, pokud cizinci ubytování zajišťuje nebo zprostředkovává zaměstnavatel.

Nad rámec výše uvedených náležitostí žádosti, které je třeba předkládat vždy, zákon o pobytu cizinců¹⁸⁸⁾ umožňuje Ministerstvu vnitra ČR vyžádat si i následující dokumenty:

- doklad obdobný **výpisu z evidence Rejstříku trestů** jako podklad k posouzení trestní záchovalosti vydaného státem, jehož je cizinec státním občanem, jakož i státy, v nichž cizinec pobýval v posledních 3 letech

¹⁸⁷⁾ Žádost o vydání dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání se podává na formuláři „Žádost o vízum k pobytu nad 90 dnů“ (www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-nektere-nalezitosti-zadosti-formulare-zadosti.aspx).

¹⁸⁸⁾ § 31 odst. 4 zákona o pobytu cizinců

6. OČEKÁVANÉ ZMĚNY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

V návaznosti na implementaci směrnice 2016/801/EU¹⁹⁹⁾, kterou je ČR povinna dokončit do 23. května 2018, připravilo Ministerstvo vnitra ČR novelu zákona o pobytu cizinců a dalších souvisejících předpisů. Tato novela prošla již ve druhé polovině roku 2017 připomínkovým řízením, nicméně z důvodu voleb do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR se její další schvalování odložilo. V současné době je tato novela zařazena do evidence k projednání vládou ČR, nicméně vzhledem k nastalé politické situaci a pokračujícímu sestavování vlády lze velmi těžce odhadnout, kdy bude zařazena do legislativního procesu. Nicméně příslušný materiál již existuje v paragrafovém znění a představuje tak přehled velmi pravděpodobných změn, ke kterým při zaměstnávání cizinců může dále dojít. Dále jsou uvedeny nejzajímavější změny, které se mohou týkat právních otázek zaměstnávání cizinců na území ČR.

Předně lze konstatovat, že zákon o pobytu cizinců poprvé ve své existenci bude akcentovat otázky **agenturního zaměstnávání**. Tato skutečnost se projevuje zejména v novém požadavku na předložení dokladu k žádosti o zaměstnaneckou kartu, který musí obsahovat jméno a příjmení cizince, státní občanství, datum a místo narození a bydliště cizince, druh práce, kterou bude cizinec jako dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce u uživatele a název a sídlo uživatele. Stejný doklad bude vyžadován i při žádosti cizince o souhlas Ministerstva vnitra ČR se změnou zaměstnavatele či pracovního zařazení (půjde-li o žádost podanou zaměstnancem agentury práce). V této souvislosti se dále rozšiřuje výčet důvodů pro nevydání zaměstnanecké karty o případ, kdy půjde o agenturní zaměstnávání a bude se jednat o takový druh práce, který agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Výše uvedené se uplatní ve stejné míře i u modrých karet. V případě agenturního zaměstnávání je třeba upozornit ještě na rozšíření aplikace institutu nespolehlivého zaměstnavatele (podrobněji viz podkapitola 3.7.1), který by se měl uplatnit i ohledně právnícké či fyzické

¹⁹⁹⁾ *Směrnice 2016/801/EU ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair*

osoby, k níž je cizinec dočasně přidělen agenturou práce (tedy i ohledně uživatele).

V případě občanů EU dochází pouze k omezení platnosti potvrzení o přechodném pobytu. Oproti současné situaci, kdy je potvrzení o přechodném pobytu vydáváno bez časového omezení, by toto potvrzení mělo být nově vydáváno s **dobou platnosti 10 let**.

Novela dále navrhuje zavést povinnost cizince při pobytové kontrole prováděné v místě výkonu práce **prokázat na požádání policii, že disponuje příslušným oprávněním pro výkon pracovní činnosti**. Důvodová zpráva odkazuje v tomto smyslu na cizince, kteří využívají právo volného pohybu služeb (a tedy zaměstnavatel není česká právnická osoba) a kteří se odvolávají na skutečnost, že pro výkon pracovní činnosti mají dostatečné doklady, ale zákon jim neukládá povinnost se při policií prováděné pobytové kontrole těmito doklady prokázat.

Zajímavou novinkou je navrhovaný vznik **center na podporu integrace cizinců**. Centra bude v jednotlivých krajích a v hlavním městě Praze provozovat organizační složka státu zřízená Ministerstvem vnitra ČR nebo na základě pověření uděleného Ministerstvem vnitra ČR územní samosprávný celek, příspěvková organizace zřízená územním samosprávním celkem nebo jiná právnická osoba. Centrum bude cizincům poskytovat služby usnadňující jejich začlenění do společnosti, zejména **adaptačně-integrační kurzy**, kurzy českého jazyka, kurzy sociokulturní orientace, sociální poradenství a právní poradenství. Zajímavostí je, že adaptačně-integrační kurzy bude cizinec s uděleným dlouhodobým nebo trvalým pobytem absolvovat povinně, a to do 1 roku ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o vydání tohoto povolení. Za nesplnění této povinnosti může být cizinci udělena pokuta **až do výše 10 000 Kč**.

V případě sjednávání termínu osobního podání žádosti dává novela do rukou zastupitelských úřadů oprávnění stanovit, že sjednání termínu osobního podání žádosti předchází povinné objednání, které podléhá správnímu poplatku (podle návrhu se bude jednat o poplatek 1 000 Kč). Nicméně povinné objednání nebude zakládat právní nárok na sjednání termínu k osobnímu podání žádosti.

Jako jeden ze způsobů, jak se vyrovnat s vysokým počtem žádostí o dlouhodobé pobyty, který zastupitelské úřady v některých zemích nestíhají zpracovávat, přichází novela s novým oprávněním vlády ČR stanovit nařízením **maximální počet žádostí**, které lze podat v rámci určitého

časového období v územním obvodu příslušného zastupitelského úřadu, jde-li o žádosti o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a zaměstnaneckou kartu (prakticky tedy umožní vládě ČR **zavádět kvóty** na uvedená povolení k pobytu).

Příklad

Paní Fragner, švýcarská občanka, bydlí ve Švýcarsku a pracuje na základě pracovní smlouvy v ČR.

Na situaci paní Fragner se vztahují Koordinační nařízení a z titulu výkonu práce výhradně vykonávané v ČR bude sociálně i zdravotně pojištěna v ČR. Zaměstnavatel bude z její mzdy odvádět i pojistné na Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele do českého systému.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010 (dále jen **Nové rozšiřující nařízení**) rozšiřuje působnost Koordinačních nařízení v platném znění i na občany třetích států, toto rozšíření osobního rozsahu však není automatické. Podle článku I Nového rozšiřujícího nařízení se **Koordinační nařízení**, ve znění pozdějších předpisů, vztahují **na státní příslušníky třetích zemí, pokud oprávněně pobývají na území členského státu a jsou v situaci, která se neomezuje ve všech ohledech na jediný členský stát**. Nové rozšiřující nařízení se v takovém případě vztahuje i na rodinné příslušníky takové osoby a pozůstalé po ní.

Příklad

Pan Jurichenko, ukrajinský občan, bydlí v Německu, kde má povolen dlouhodobý pobyt. Pracuje tam u místního zaměstnavatele, a proto je pojištěn v Německu. Pan Jurichenko začne rovněž pracovat pro jiného zaměstnavatele v ČR.

Situace pana Jurichenka, který oprávněně bydlí v Německu, se tím, že začal pracovat i v ČR, nevztahuje pouze na území jednoho členského státu. Proto se na něj a jeho rodinné příslušníky začala na základě Nového rozšiřujícího nařízení vztahovat Koordinační nařízení.

Nové rozšiřující nařízení se však nezavázalo aplikovat Spojené království Velké Británie a Severního Irsku (dále jen **Spojené království**), Irsko ani Dánsko a nepřistouply k němu ani Švýcarsko, Island, Norsko a Lichtenštejnsko.

Na občany třetích států, kteří legálně bydlí na území Spojeného království a Irsku, jejichž situace se nevztahuje pouze na území Spojeného království, se však vztahuje Nařízení Rady (ES) č. 859/2003

7.2.3.2 Veřejné zdravotní pojištění podle českých právních předpisů

7.2.3.2.1 Účast na veřejném zdravotním pojištění

Účast na veřejném zdravotním pojištění řeší zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZVZP“), podle něhož jsou v ČR zdravotně pojištěny osoby, které:

- **mají trvalý pobyt** na území ČR,
- na území ČR **nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR²²¹⁾.**

Pojištěnec je pro účely zdravotního pojištění plátcem pojistného, pokud je zaměstnancem. Za zaměstnance se pro účely zdravotního pojištění považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti podle ZDP. **Nepatří sem však:**

- osoba, která má pouze příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny;
- **žák nebo student**, který má pouze příjmy ze závislé činnosti za práci z praktického výcviku;
- osoba činná na základě **dohody o provedení práce**, popř. více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, pokud úhrn příjmů z takových dohod v kalendářním měsíci nedosáhl příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle ZNP. Je-li tato částka, kterou zákon označuje jako tzv. započitatelný příjem, zúčtována zaměstnavatelem až po skončení dohody o provedení práce, považuje se za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila;
- člen družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován, a který v kalendářním měsíci nedosáhl započitatelného příjmu;
- osoba činná na základě **dohody o pracovní činnosti**, popř. více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele, pokud úhrn příjmů z takových dohod v kalendářním měsíci nedosáhl započitatelného příjmu; započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení

²²¹⁾ § 2 odst. 1 ZVZP

ROVNÉ NAKLÁDÁNÍ S DÁVKAMI, PŘÍJMY, SKUTEČNOSTMI NEBO UDÁLOSTMI

Jedná se o princip nazvaný asimilace faktů, což znamená, že dávky poskytované jiným státem či skutečnosti, ke kterým dojde v jiném členském státě, než je stát pojištění, mají stejné účinky, jako by tyto dávky byly poskytovány nebo by události nastaly na území členského státu pojištění. V praxi je možné se s tímto principem setkat např. při uznávání průkazů dočasné pracovní neschopnosti vystavených lékaři působícími v jiném státě aplikujícím Koordinační nařízení, než je ČR.

SČÍTÁNÍ DOB POJIŠTĚNÍ

Na základě tohoto principu se období účasti na pojištění v systému sociálního zabezpečení nebo zdravotního pojištění sčítají, příp. započítávají do lhůt pro splnění nároku na poskytování dávek. Příkladem může být např. sčítání dob důchodového pojištění, pokud zaměstnanec v produktivním věku pracoval postupně ve více státech aplikujících Koordinační nařízení. Rovněž např. u peněžitě pomoci v mateřství je podmínkou nároku na její poskytnutí účast na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Pokud pojištěnka v ČR nesplní tuto dobu účasti na pojištění, započítá se do této doby i doložená doba pojištění v jiném státě aplikujícím Koordinační nařízení. Obdobně se postupuje např. u dávek v nezaměstnanosti.

ZACHOVÁNÍ NABYTÝCH PRÁV – VÝPLATA DÁVEK DO CIZINY

Posledním principem je princip výplaty dávek do ciziny, na jehož základě státy aplikující Koordinační nařízení nemohou limitovat právo na výplatu dávek jen na osoby, které mají na jejich území bydliště. Důchody, nemocenské dávky, rodičovské a jiné dávky tak mohou být na základě tohoto principu vypláceny institucí jednoho státu do jiného státu, kde příjemce dávky pobývá.

7.3.3 Definice a některá pravidla použitá v Koordinačních nařízeních

Předtím, než budou popsána pravidla pro určení, do kterého státu má být za zaměstnance hrazeno pojistné, je nutné seznámit se s některými speciálními definicemi, které Koordinační nařízení používají.

Dalším speciálním pravidlem je pravidlo pro **zaměstnance vykonávajícího činnost na námořní lodi**. Takový zaměstnanec podléhá právním předpisům toho státu aplikujícího Koordinační nařízení, pod jehož vlajkou námořní loď pluje²³⁸⁾.

Příklad

Pan Bratwurst je námořníkem na námořní lodi plující v mezinárodních vodách pod českou vlajkou. Za tuto činnost je provozovatelem námořní lodi odměňován. Bydliště pana Bratwursta pro účely Koordinačních nařízení je v Německu.

Vzhledem k tomu, že pan Bratwurst pracuje na námořní lodi pro společnost, která pluje v mezinárodních vodách pod českou vlajkou, vztahují se na něj české právní předpisy pro oblast sociálního zabezpečení. Český zaměstnavatel provozující námořní loď tak za něj bude odvádět do českého systému sociální a zdravotní pojištění i Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Na formuláři A1, o který musí pan Bratwurst požádat u místně příslušné správy sociálního zabezpečení v ČR, bude v části 3 označeno políčko 3.7 „Námořník“.

Speciální pravidla byla po novelizaci Koordinačních nařízení od 28. června 2012²³⁹⁾ zavedena pro **členy letové posádky nebo posádky palubních průvodčích v oblasti osobní nebo nákladní letecké dopravy**. Základní koordinační nařízení stanoví²⁴⁰⁾, že jejich činnost se považuje za vykonávanou v tom státě aplikujícím Koordinační nařízení, na jehož území se nachází jejich **materšské letiště** ve smyslu přílohy III nařízení (EHS) č. 3922/91.

Příklad

Pan Horniak, slovenský občan s bydlištěm na Slovensku, je pilotem letadla u letecké společnosti se sídlem v ČR. Jeho mateřským letištěm je Praha. Pan Horniak pro tuto leteckou společnost létá po celé Evropě.

Vzhledem k tomu, že pan Horniak je považován za člena letové posádky a jeho mateřské letiště je v Praze v ČR, podléhá českým právním předpisům bez ohledu na to, v jakých státech reálně zaměstnání vykonává. Česká letecká společnost za něj bude odvádět pojistné do českého systému (sociální a zdravotní pojištění a Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele). Panu Horniakovi na tuto situaci bude vystavovat formulář A1 místě příslušná správa sociálního zabezpečení v ČR, která v části 3 tohoto formuláře označí políčko 3.10 „Člen letové posádky“.

²³⁸⁾ Hlava II čl. 11 odst. 4 Základního koordinačního nařízení

²³⁹⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012

²⁴⁰⁾ Hlava II čl. 11 odst. 5 Základního koordinačního nařízení

Příklad

Pan Čakanka, slovenský občan, žije ve Slovenské republice. Od pondělí do čtvrtka pracuje v ČR u zaměstnavatele se sídlem v ČR. Se zaměstnavatelem se sídlem na Slovensku uzavřel pouze dohodu o pracovní činnosti, na jejímž základě obvykle pracuje v pátek na Slovensku. Rozsah činnosti, kterou vykonává, nepřesáhne podle jeho odhadu 15 % jeho pracovního času, a co se týče odměny ani v tomto případě nedosáhne kritéria podstatné části činnosti (v poměru se mzdou v ČR představuje odměna na základě dohody o pracovní činnosti jen 12 %).

Pan Čakanka má tedy dva zaměstnavatele se sídly ve dvou státech aplikujících Koordinační nařízení a pracuje pro ně střídavě v obou státech. Jedním ze dvou států aplikujících Koordinační nařízení, v nichž vykonává činnost, je stát bydliště. Rozhodujícím kritériem u něj bude, zda vykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště, které se v daném případě nachází ve Slovenské republice. Tuto podmínku však nesplňuje, proto bude pojištěn ve státě sídla toho ze zaměstnavatelů, který není státem bydliště. Pan Čakanka tedy bude podléhat českým předpisům pro oblast sociálního zabezpečení.

Pan Čakanka musí oznámit slovenské instituci Sociálna poisťovňa, že vykonává práci ve více státech aplikujících Koordinační nařízení. Po prozkoumání situace a ověření kritérií jej bude Sociálna poisťovňa informovat, že podléhá českým předpisům pro oblast sociálního zabezpečení. Formulář A1, tedy osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahuje na držitele, bude vystavovat příslušné pracoviště okresní správy sociálního zabezpečení v ČR a v části 3 označí políčko 3.2 „Zaměstnaná osoba pracující ve dvou či více státech“. Na základě tohoto formuláře má slovenský zaměstnavatel povinnost se zaregistrovat jako plátce pojistného na sociální pojištění, zdravotní pojištění a Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele v ČR.

Jak vyplývá z výše uvedeného příkladu, i když je jasné, že zaměstnanec nebude podléhat předpisům státu bydliště, má povinnost státu bydliště nejprve oznámit, že činnost vykonává ve dvou státech. V případě, že zaměstnanec nepodléhá předpisům státu bydliště, instituce státu bydliště jej o tom informuje (obvykle formou zamítnutí žádosti o vystavení formuláře A1) a zaměstnanec se obrátí na instituci druhého státu, jehož předpisům bude podle Koordinačních nařízení podléhat. Tato instituce formulář A1 vystaví.

Může však nastat i obrácená situace, kdy zaměstnanec, který je cizinec, má bydliště v ČR, pracuje zde, ale nevykonává zde podstatnou část činnosti. Pokud bude mít ještě dalšího zaměstnavatele v jiném státě

7.4.1.4 Smlouva mezi ČR a Japonskem o sociálním zabezpečení *Věcný rozsah v ČR*

Tato smlouva se v ČR vztahuje na následující předpisy:

- zákon o důchodovém pojištění a zákony související,
- zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a předpisy související, a
- zákon o veřejném zdravotním pojištění a předpisy související.

Smlouva obsahuje omezení, že čl. 5, 13 až 19, 23, 25, 28 (vyjma odstavce 4), 29 a odstavec 2 čl. 31 se použijí pouze na systémy upravené zákonem o důchodovém pojištění a zákony souvisejícími. Jedná se zejména o články vztahující se k výplatě dávek do ciziny, sčítání dob, výplatě dávek atd.

PRÁVIDLA PRO URČENÍ PŘÍSLUŠNOSTI K PRÁVNÍM PŘEDPISŮM

Základní pravidlo

Osoba zaměstnaná na území smluvního státu bude podléhat, pokud jde o toto zaměstnání, pouze právním předpisům tohoto smluvního státu.

Vyslání pracovníků

Je-li zaměstnanec, který podléhá právním předpisům smluvního státu a je zaměstnán na území tohoto smluvního státu zaměstnavatelem se sídlem na tomto území, vyslán tímto zaměstnavatelem z tohoto území na území druhého smluvního státu, aby tam pro něho vykonával práci, bude tento zaměstnanec podléhat pouze právním předpisům prvního smluvního státu tak, jako by pracoval na území prvního smluvního státu, za předpokladu, že očekávaná doba takového **vyslání nepřesahuje 5 let.**

Pokud vyslání trvá déle než 5 let, příslušné úřady obou smluvních států, nebo jimi pověřené příslušné instituce, se mohou dohodnout, že zaměstnanec bude i nadále podléhat pouze právním předpisům prvního smluvního státu.

Pravidlo o vyslání se použije i v případě, že zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem vyslán z území smluvního státu na území třetího státu, je tímto zaměstnavatelem následně vyslán z území tohoto třetího státu na území druhého smluvního státu.

Pravidla pro vyslání se však nevztahují na osobu, která je zaměstnána na území Japonska zaměstnavatelem se sídlem na tomto území, pokud taková osoba nepodléhá právním předpisům Japonska týkajícím se japonských důchodových systémů, tj. národního důchodu (kromě národního

7.4.3 Shrnutí k bilaterálním smlouvám

Jak je patrné z výše uvedeného textu, bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení se s ohledem na to, že se jedná o ujednání mezi dvěma konkrétními státy, značně liší. Rozdíly nalezneme nejen v tom, na jaké právní předpisy se vztahují, ale i v tom, jak upravují pravidla pro vyslání pracovníků nebo pravidla pro pracovníky v mezinárodní dopravě.

Obecně platí, že **pokud bilaterální smlouvy upravují danou oblast pojištění**, upravují rovněž oblast příslušnosti k předpisům jednoho nebo druhého státu. Lze konstatovat, že přestože ve věcném rozsahu nejsou vždy v oblasti sociálního pojištění (tak, jak jej chápeme v ČR, tedy bez zdravotního pojištění) uvedeny všechny jeho podoblasti (např. pokrývají jen zákon o důchodovém pojištění, tak jako je tomu např. u smlouvy sjednané s Kanadou), upravují tyto smlouvy vždy příslušnost k celému sociálnímu zabezpečení tak, jak jej chápeme v ČR (tedy bez zdravotního pojištění).

Jen ty smlouvy, které se vztahují výslovně i na zdravotní pojištění, pak upravují také příslušnost k předpisům zdravotního pojištění.

Stejně jako u Koordinačních nařízení se příslušnost osob zaměstnaných v jednom státě řídí předpisy toho státu, na jehož území je činnost vykonávána.

Bilaterální smlouvy **nemají speciální pravidla pro určení jednoho jediného státu**, jehož předpisům by zaměstnanec podléhal, **pokud by byl zaměstnán dvěma a více zaměstnavateli se sídly na území dvou států a vykonával by v nich souběžně činnost**. V takovém případě zaměstnanec obvykle podléhá předpisům obou států.

Specifická pravidla pro vyslání jsou naopak uvedena v každé bilaterální smlouvě. Ačkoliv se zdají být podobná pravidlům uvedeným v Koordinačních nařízeních, často obsahují významné rozdíly, ať už v době, po kterou může být zaměstnanec vyslán, či ve speciálních podmínkách. Délka vyslání může být 24 měsíců (např. smlouva s Moldavskem nebo Ukrajinou), ale podle některých smluv až 60 měsíců (např. smlouva s Koreou). Některé smlouvy stanoví, že není možné (s určitými výjimkami) využít režim vyslání pro takového zaměstnance, který má na území státu, kam je vyslán, trvalý pobyt (např. smlouva s Ukrajinou). I podmínky pro pracovníky v mezinárodní dopravě se liší. Existují i smlouvy, které tuto oblast vůbec neupravují (např. smlouva s Kanadou nebo Koreou), a jiné mají speciální podmínky. Režim vyslání se na rozdíl od pravidel uvedených v Koordinačních nařízeních obvykle použije i na případy, kdy zaměstnanec

zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR, bude odvádět pojistné z minimálního vyměřovacího základu.

Příklad

Pan Botsu, občan JAR, má trvalý pobyt v ČR. Uzavřel smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem v JAR, pro kterého pracuje v ČR.

Pan Botsu je v ČR činný pro zaměstnavatele se sídlem mimo území ČR. S JAR nemá ČR uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení, jedná se o nesmluvní stát. Zaměstnavatel se nestane plátcem v ČR, ale pan Botsu, s ohledem na to, že má v ČR trvalý pobyt, bude podle ZVZP považován za osobu bez zdanitelných příjmů. Bude si tak hradit minimální pojistné bez ohledu na to, jaký má příjem ze zaměstnání. Tato situace bude mít vliv i na jeho základ daně pro účely ZDP (příjem se nebude navyšovat o povinné pojistné na zdravotní pojištění).

Jestliže bude **zaměstnanec osobou bez trvalého pobytu na území ČR** a bude zde vykonávat činnost pro zaměstnavatele, který nemá sídlo na území ČR, bude tento zaměstnanec **vyňat z veřejného zdravotního pojištění v ČR** (viz podkapitola 7.2.3.2.2). Bude však samozřejmě muset být komerčně zdravotně pojištěn.

Příklad

Pan Navimbi, občan JAR, je vyslán do ČR svým jihoafrickým zaměstnavatelem, pro kterého pracuje v ČR. Pan Navimbi pro práci v ČR disponuje neduální zaměstnankou kartou a povolením k zaměstnání.

Pan Navimbi nebude účasten veřejného zdravotního pojištění, protože je z tohoto pojištění podle § 2 odst. 5 ZVZP vyňat. Pro pobyt v ČR ale musí být komerčně pojištěn.

To však nebude platit, pokud by se jednalo o tzv. **mezinárodní pronájem pracovní síly**, který byl zmiňován i v předchozích částech této podkapitoly. V takovém případě se stane plátcem právnická nebo fyzická osoba se sídlem na území ČR, které je zaměstnanec přidělen a která z jeho zúčtovaného příjmu odvádí zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti. I zde totiž ZVZP považuje za zaměstnavatele pro účely zdravotního pojištění právnickou nebo fyzickou osobu, která je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků podle § 6 ZDP, pokud zaměstnává zaměstnance a má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR.

Podrobněji k daňovému režimu viz podkapitola 8.9.3.1.

Příklad

Pan Gonzales, občan Argentiny, má povolení k zaměstnání vydané úřadem práce a neduální zaměstnaneckou kartu, opravňující ho k pobytu za účelem zaměstnání v ČR. Do ČR je vyslán na 4 měsíce svým argentinským zaměstnavatelem, který ho dočasně přidělil ke společnosti se sídlem na území ČR, jež provozuje restauraci. U této české společnosti vykonává pan Gonzales, vynikající kuchař, svou činnost. Česká společnost jej řídí a úkoluje. Argentinská společnost jeho mzdu a související pojistné přefakturovává české společnosti. Ve fakturované částce je tedy obsažena ze 70 % jeho hrubá mzda a ze 30 % pojištění, které za pana Gonzalese hradí jeho argentinský zaměstnavatel v Argentině. Argentinský zaměstnavatel nemá v ČR odštěpný závod (dříve organizační složku).

S Argentinou nemá ČR uzavřenou bilaterální smlouvu o sociálním zabezpečení (a samozřejmě se nejedná o stát aplikující Koordinační nařízení). Argentinský zaměstnavatel se v ČR nestal plátcem pojistného. Pro účely ZDP se ale česká společnost, která pana Gonzalese řídí, úkoluje a dává mu pracovní prostředky, stala ekonomickým zaměstnavatelem. Z tohoto důvodu se stala i zaměstnavatelem pro účely zdravotního pojištění a pan Gonzales je díky tomu účasten veřejného zdravotního pojištění v ČR. Česká společnost má z tohoto důvodu povinnost odvádět z vyměřovacího základu pana Gonzalese pojistné na zdravotní pojištění v ČR. Vyměřovacím základem je stejná částka jako pro účely ZDP.

7.5.2.5 Přeplatky a nedoplatky a penále

Na rozdíl od sociálního pojištění v českém kontextu, kde je obecná lhůta jen 5letá, se nárok na vrácení přeplatku na zdravotním pojištění promlčuje za 10 let po uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl. Přeplatek se vrací, pokud není jiného splatného závazku vůči příslušné zdravotní pojišťovně.

Na druhou stranu však předpisy zdravotního pojištění neobsahují žádné ustanovení, které by umožňovalo tuto promlčecí 10letou lhůtu prodloužit v případě zpětného určení příslušnosti k předpisům jiného členského státu, tak jako je tomu nově u sociálního pojištění³⁰⁴⁾.

Pokud vznikne nedoplatek na pojistném, je splatný na účet té zdravotní pojišťovny, u které byla osoba pojištěna v období, za něž dluží pojistné.

Právo předepsat dlužné pojistné se promlčuje za 10 let ode dne splatnosti. Byl-li však proveden úkon ke zjištění výše pojistného nebo jeho vyměření, plyne nová promlčecí lhůta ode dne, kdy se o tom plátce pojistného

³⁰⁴⁾ § 14 odst. 1 ZoPVZP

8. ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ CIZINCŮ VYKONÁVAJÍCÍCH ZAMĚSTNÁNÍ V ČR

8.1 Úvod

Tato kapitola je věnována daňovým otázkám souvisejícím se situací, kdy cizinec vykonává zaměstnání v ČR, a to jak z pohledu daně z příjmů fyzických osob, tak z pohledu souvisejících procesněprávních povinností na straně jeho zaměstnavatele, ať již půjde o zaměstnavatele českého, nebo zahraničního.

Vzhledem k zaměření této publikace se bude následující kapitola zabývat výhradně situací zaměstnanců, nikoliv např. jednatelů, členů představenstev nebo dozorčích rad či veřejně vystupujících umělců, sportovců nebo artistů. S ohledem na jejich specifický charakter nebudou předmětem následující části publikace ani otázky zdanění vědců, profesorů a vyučujících a dále také diplomatů, konzulárních úředníků a zaměstnanců zastupitelských úřadů.

Ihned v úvodu je nutné upozornit na to, že oproti sociálnímu zabezpečení je oblast zdanění fyzických osob (a obecně celé přímé zdanění) téměř výlučně v kompetenci jednotlivých členských států EU. Aktivity EU v této oblasti se až na výjimky omezují v podstatě pouze na judikaturu ESD ve vztahu k nediskriminaci občanů jiných členských států EU. Na rozdíl od předcházejících kapitol tedy není z hlediska způsobu a rozsahu zdanění zaměstnance relevantní dělení na občany EU a třetího státu.

Pro úpravu daňových otázek na mezinárodní úrovni jsou tedy jak ve vztazích s členskými státy EU, tak i se třetími státy standardně využívány dvoustranné smlouvy – tzv. smlouvy o zamezení dvojího zdanění. Zároveň platí, že zdaňování fyzických osob v mezinárodních vztazích není založeno na principu jejich občanství, ale na tzv. daňovém domicilu těchto osob (pakliže má fyzická osoba daňový domicil v ČR, je považována za českého daňového rezidenta a její daňová povinnost v ČR se vztahuje na celosvětové příjmy; v opačném případě je považována za českého daňového nerezidenta, jehož daňová povinnost v ČR je omezena pouze na příjmy ze zdrojů na území ČR).

Problematika určení daňového domicilu fyzické osoby je v praxi mnohdy poměrně obtížná, nicméně představuje základní krok pro to, aby došlo ke zdanění příjmů dané osoby v rozsahu a způsobem odpovídajícím

příslušným právním předpisům. V návaznosti na daňový domicil zaměstnance se pak liší nejen rozsah příjmů podléhajících zdanění v ČR, ale např. i rozsah uplatnitelných daňových zvýhodnění či povinnosti plátce příjmů v rámci mzdové agendy. Proto je otázce určení daňového domicilu v rámci této kapitoly věnován významný prostor a rovněž v dalším textu je vždy upozorněno na specifika vyplývající z daňového domicilu zaměstnance.

Daňový režim příjmů ze závislé činnosti cizince se ovšem může lišit také v závislosti na tom, v rámci jaké pracovněprávní struktury je tato činnost v ČR vykonávána. Z tohoto pohledu je v zásadě možné uvažovat o následujících variantách:

- zaměstnanec vykonává činnost v ČR na základě pracovněprávního vztahu přímo s českým zaměstnavatelem,
- zaměstnanec vykonává činnost v ČR na základě vyslání svým zahraničním zaměstnavatelem, přičemž obvykle se tak děje za účelem poskytování služeb třetím osobám. Není ovšem vyloučena ani situace, kdy k poskytování služeb třetím osobám nedochází a zaměstnanec je vyslán výhradně ve prospěch svého zahraničního zaměstnavatele (např. za účelem průzkumu trhu),
- zaměstnanec vykonává činnost v ČR na základě pronájmu k výkonu práce českému subjektu (tzv. mezinárodní pronájem pracovní síly).

Každá z výše uvedených situací má odlišné daňové důsledky, a to jak z pohledu zaměstnance samotného, tak z pohledu jeho českého či zahraničního zaměstnavatele. V praxi je těmto odlišnostem nutné věnovat odpovídající pozornost, neboť nesprávné vyhodnocení daňového režimu může mít v konkrétních případech negativní dopady jak na zaměstnance samotného, tak na jeho českého, příp. i zahraničního zaměstnavatele.

Je bohužel nepsaným pravidlem (a v daních to platí zvláště), že „šedá je teorie a zelený strom života“, a v praxi proto nemusí být řada situací tak jednoznačná, jako je tomu na papíře. Není samozřejmě možné postihnout v rámci jedné kapitoly veškeré možné varianty a kombinace, které mohou v realitě nastat, přesto by však následující kapitola měla čtenáři poskytnout alespoň základní orientaci v daňových otázkách spojených s působením zaměstnance – cizince v ČR a objasnit konkrétní postup při zdanění jeho příjmů.

8.5.1 Zamezení dvojího zdanění v případě smluvních států

Uplatnění metody zamezení dvojího zdanění vždy upravuje příslušná smlouva o zamezení dvojího zdanění (obvykle článek nazvaný „Vyloučení dvojího zdanění“). Z hlediska české vnitrostátní právní úpravy je dále relevantní ustanovení § 38f ZDP, které podrobněji definuje postup při uplatnění metody zamezení dvojího zdanění, včetně případných administrativních specifik (související dokumentace), a rovněž upravuje zvláštní postup v případě zamezení dvojího zdanění u příjmů ze závislé činnosti (podrobněji viz podkapitola 8.5.3).

V základním členění existují čtyři možné metody zamezení dvojího zdanění:

- úplný zápočet,
- prostý zápočet,
- úplné vynětí a
- vynětí s výhradou progrese.

V případě použití metody **úplného zápočtu** může daňový rezident snížit svou výslednou daňovou povinnost ve státě rezidence o daň zaplacenou z daného příjmu v zahraničí.

Postup při využití metody **prostého zápočtu** je obdobný, pouze s tím rozdílem, že daň zaplacenou v zahraničí může daňový rezident uplatnit k zápočtu maximálně do výše té části jeho celkové („domovské“) daňové povinnosti, která na tento příjem připadá.

Pakliže by v důsledku metody prostého zápočtu došlo k tomu, že by u příjmu zahrnovaného do základu daně zaměstnance – českého daňového rezidenta nemohla být na českou daňovou povinnost započtena celá částka související daně zaplacené v souladu s příslušnou smlouvou o zamezení dvojího zdanění v zahraničí, lze příjmy ze závislé činnosti ze zahraničí snížit o takto nezapočtenou částku v následujícím zdaňovacím období (podrobněji viz podkapitola 8.6.4.2). Tuto možnost stanoví ZDP nejen specificky u příjmů ze závislé činnosti, ale i pro případ, že se jedná o jiný druh příjmů³²⁶⁾.

V souvislosti s metodami zápočtu je třeba upozornit, že způsobilá k započtení je vždy pouze taková zahraniční daň, která byla ve druhém státě zaplacená **v souladu s příslušnou smlouvou** o zamezení dvojího

³²⁶⁾ § 6 odst. 13 ZDP u příjmů ze závislé činnosti, resp. § 24 odst. 2 písm. ch) ZDP u jiných příjmů

V této souvislosti je třeba mít na paměti, že ačkoliv může být zaměstnanci tato prémie fakticky vyplacena až v době, kdy již žádnou činnost v ČR nevykonává, stále se jedná o plnění plynoucí v souvislosti s výkonem závislé činnosti v ČR, které podléhá zdanění v ČR i v případě českého daňového nerezidenta. Její výše by tedy v ideálním případě měla být opět stanovena způsobem uvedeným pod bodem b), tedy výpočtem „zdola“, aby bylo kompenzováno rovněž zdanění této prémie.

NÁHRADY CESTOVNÍCH VÝDAJŮ

Náhrady cestovních výdajů, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci – cizinci v souvislosti s výkonem závislé činnosti, nejsou až do výše stanovené nebo umožněné pro zaměstnavatele, uvedeného v § 109 odst. 3 ZP („zaměstnavatel ve státní sféře“), považovány za příjem ze závislé činnosti a jako takové nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Obdobně je posuzována také hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách.³⁴⁶⁾

V případě, že by zaměstnavatel poskytoval cestovní náhrady ve vyšších částkách, příp. jiné cestovní náhrady, než stanoví ZP pro zaměstnavatele ve státní sféře, bylo by příslušné částky nad rámec cestovních náhrad pro zaměstnavatele ve státní sféře nutné považovat za zdanitelný příjem zaměstnance.

Jedná se o shodný daňový režim jako v případě „**běžného českého zaměstnance**“ (tj. zaměstnance, který je český občan a zároveň i český daňový rezident, pracuje pouze v ČR a jeho osobní situace nezahrnuje žádné zahraniční prvky) a v případě, že jsou zaměstnanci – cizinci poskytovány cestovní náhrady podle českého práva, nevznikají tudíž při výkladu výše uvedeného ustanovení obvykle nejasnosti.

Naopak u zaměstnanců, kteří mají pracovní smlouvu uzavřenou podle cizích právních předpisů a u nichž se při výplatě **cestovních náhrad** postupuje **podle zahraničního práva**, vznikala řada otázek ohledně posouzení daňového režimu těchto zahraničních cestovních náhrad. Náhrady cestovních výdajů poskytované podle cizích právních předpisů se navíc nemusejí týkat pouze cizinců se zahraničním zaměstnavatelem. I v případě zaměstnavatele se sídlem v ČR může být na základě dohody zvoleno pro účely pracovní smlouvy jako rozhodné cizí právo.

³⁴⁶⁾ § 6 odst. 7 písm. a) ZDP

Příklad

Pan Schreiber vykonává pro českého zaměstnavatele závislou činnost v ČR. Je českým daňovým rezidentem. Na základě udělené výjimky podle Koordinačních nařízení podléhá povinnému pojistnému systému v Rakousku. Jeho zaměstnavatel tedy za něj odvádí pojistné do rakouského systému v souladu s příslušnými rakouskými předpisy. Příjem ze závislé činnosti pana Scheibera za rok 2017 činil 1 800 000 Kč (zahrnuje pouze zdanitelné neosvobozené příjmy).

Do základu daně pana Schreiber za rok 2017 v ČR bude vstupovat částka 1 800 000 Kč. Tuto částku je nutné navýšit o „hypotetické zaměstnavatelské pojistné“ (faktické pojistné je hrazeno do rakouského systému podle rakouských předpisů), které by z daného příjmu bylo v ČR odváděno. Toto pojistné činí celkem 500 784 Kč (tj. 9 % z částky 1 800 000 Kč na zdravotní pojištění a 25 % z maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na SZ, který pro rok 2017 činil 1 355 136 Kč). Pojistné hrazené do rakouského systému není v tomto případě relevantní. „Superhrubý“ základ daně pana Schreiber tedy činí 2 300 784 Kč.

Příklad

Pan Kim, občan Jižní Koreje, vykonává závislou činnost pro českého zaměstnavatele v ČR. Do ČR se přestěhoval i s rodinou a budeme předpokládat, že naplnil podmínky pro to, aby byl považován za českého daňového rezidenta podle ZDP i smlouvy o zamezení dvojího zdanění s Jižní Koreou. Pan Kim podléhá na základě výjimky udělené podle Čl. 10 bilaterální smlouvy s Jižní Koreou (viz podkapitola 7.4.2.6) důchodovému pojistnému systému v Jižní Koreji, zdravotnímu pojištění podléhá v ČR (protože se na toto pojištění bilaterální smlouva nevztahuje). Příjem ze závislé činnosti pana Kima za rok 2017 činil 1 000 000 Kč.

Zaměstnavatel pana Kima odvádí důchodové pojištění do korejského pojistného systému v souladu s příslušnými korejskými předpisy a zdravotní pojištění do českého systému podle českých předpisů. Zdanění v ČR podléhá celý zdanitelný příjem ze závislé činnosti pana Kima za dané zdaňovací období. Pro účely stanovení „superhrubého“ základu daně bude tento příjem navýšen o skutečné Povinné zaměstnavatelské pojistné na zdravotní pojištění ve výši 9 % z 1 000 000 Kč (odváděno do ČR podle českých předpisů) a o „hypotetické zaměstnavatelské pojistné“ na SZ ve výši 25 % z 1 000 000 Kč.

Příklad

Pan Hong, občan Jižní Koreje, pracuje pro svého korejského zaměstnavatele v ČR. Do ČR se přestěhoval i s rodinou a budeme předpokládat, že naplnil podmínky pro to,

Daňoví rezidenti EU/EHP s nižším než 90% podílem příjmů ze zdrojů v ČR a daňoví rezidenti států mimo EU/EHP nárok na uplatnění nezdani-
telných částí základu daně nemají.

8.6.6.2 Slevy na dani³⁶⁷⁾

Obdobně jako v případě nezdani-
telných částí základu daně platí i v případě
slev na dani, že cizinci, kteří jsou **daňovými rezidenty ČR**, mohou uplat-
nit veškeré slevy na dani za stejných podmínek a stejným způsobem jako
daňoví rezidenti – čeští občané.

Čeští daňoví nerezidenti mohou **bez dalších omezujících podmínek**
uplatnit **pouze následující slevy**:

- **základní sleva na poplatníka;**

Na uplatnění této slevy mají nárok jak čeští daňoví rezidenti, tak nere-
zidenti (bez ohledu na to, v jakém státě se nachází jejich daňový domici-
cil) a ani v případě českých daňových nerezidentů není její uplatnění
podmíněno podáním přiznání k dani z příjmů.

- **sleva na studenta;**

Obdobně je tomu i v případě slevy na studenta, kterou mohou uplatnit
rovněž rezidenti i nerezidenti bez rozdílu a také ji lze uplatnit bez nut-
nosti podat přiznání k dani z příjmů.

Ostatní slevy na dani mohou čeští **daňoví nerezidenti** uplatnit pouze při
splnění dodatečných podmínek, a sice že se jedná o rezidenta státu EU/EHP,
u kterého příjmy ze zdrojů v ČR tvoří alespoň 90 % celkových příjmů (ne-
zahrnují se příjmy, které nejsou předmětem daně, příjmy osvobozené
a příjmy podléhající srážkové dani).³⁶⁸⁾ Tyto slevy na dani zahrnují sle-
vu na manžela/manželku, základní a rozšířenou slevu na invaliditu,
slevu na držitele průkazu ZTP/P a slevu za umístění dítěte³⁶⁹⁾.

Obdobně, jak bylo uvedeno výše v případě nezdani-
telných částí základu daně, je výši zahraničních příjmů nutné prokázat potvrzením zahraničního
správce daně. Nárok na výše uvedené slevy mohou daňoví nerezidenti spl-
ňující uvedené podmínky uplatnit **pouze prostřednictvím přiznání k dani**

³⁶⁷⁾ § 35ba ZDP

³⁶⁸⁾ § 35ba odst. 2 ZDP

³⁶⁹⁾ ZDP upravuje rovněž slevu na evidenci tržeb (§ 35ba odst. 1 písm. h)), tato ale nebude v případě zaměstnanců
s příjmy pouze ze zaměstnání relevantní. Její uplatnění nerezidenty však není nijak specificky limitováno.

(tj. nájemce těchto zaměstnanců), který mzdu daným zaměstnancům obvykle nevyplácí (příp. jim vyplácí pouze část mzdy či poskytuje některé zaměstnanecké benefity), a nemusí mít tedy potřebné informace pro výpočet a odvod zálohy na daň z příjmů ve standardní lhůtě,

- zaměstnanci zaměstnanému v rámci struktury **mezinárodního pronájmu pracovní síly** se přeplatek na dani z příjmů ze závislé činnosti z ročního zúčtování záloh může vrátit i prostřednictvím zahraničního právního zaměstnavatele, avšak pouze za podmínky, že o to zaměstnanec písemně požádá či dá svůj písemný souhlas. Jinak se přeplatek vrací přímo zaměstnanci.

8.8.2.2 Odvod záloh na daň z příjmů plátcem daně v případě, že je závislá činnost (částečně) vykonávána v zahraničí

Specifická je situace zaměstnanců, kteří pro zaměstnavatele – plátce daně nevykonávají činnost (pouze) na území ČR, ale (také) v zahraničí. ZDP tuto otázku řeší ve dvou ustanoveních, když uvádí, že:

- pokud by příslušná mzda zaměstnance šla k tíži stále provozovny poplatníka v zahraničí, není plátce daně povinen srážet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti podle § 38h ZDP,³⁹²⁾
- správce daně může na žádost plátce zrušit povinnost srážet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti vykonávané v zahraničí.³⁹³⁾

Záměrem v podstatě obou výše uvedených ustanovení je zamezení situacím, kdy by docházelo ke dvojímu zdanění příjmu zaměstnance v průběhu zdaňovacího období a v důsledku aplikace metod zamezení dvojího zdanění následně ke vzniku významných přeplatků na dani z příjmů fyzických osob.

Vzhledem k celé řadě možných variant, které mohou při výkonu práce v zahraničí nastat (tj. zaměstnanec je daňový rezident/nerezident, jeho daňový domicil lze/nelze s relativně vysokou mírou pravděpodobnosti předvídat již na začátku období, činnost je částečně vykonávána i v ČR atd.), panovala v praxi celá řada nejasností ohledně postupu, kdy žádat o zrušení povinnosti srážet zálohy, resp. zda v případě příjmů, které již ze své podstaty nejsou zdanitelné v ČR (tj. příjmy českého daňového nerezidenta

³⁹²⁾ § 38h odst. 11 ZDP

³⁹³⁾ § 38h odst. 12 ZDP

Základní pravidla pro platby záloh na daň z příjmů zaměstnance vykonávajícího závislou činnost v ČR, která byla vysvětlena výše, lze tedy schematicky zrekapitulovat následujícím způsobem:

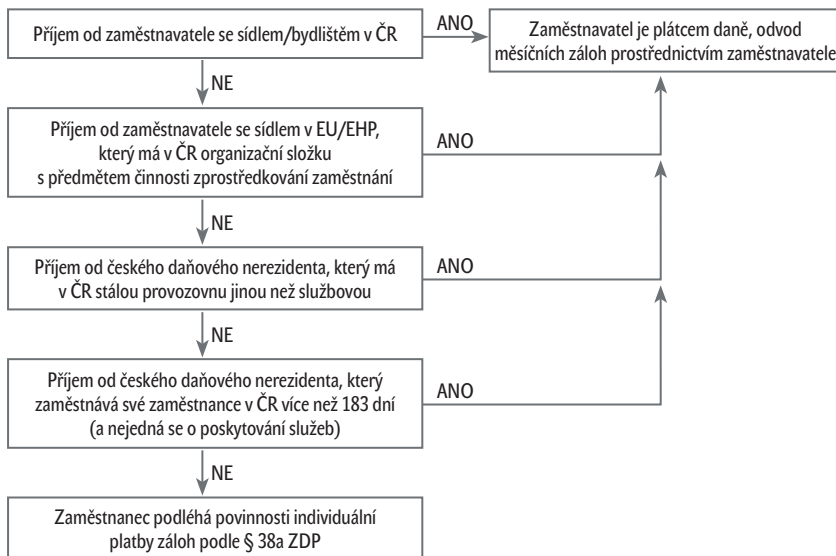


Schéma základních pravidel pro platbu záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti vykonávané na území ČR

8.8.2.4 Souběh příjmů ze závislé činnosti od plátce daně a od osoby, která není považována za plátce daně

Specifická je situace zaměstnanců, kteří souběžně pobírají příjmy za výkon závislé činnosti podléhající srážce a odvodům záloh prostřednictvím zaměstnavatele a příjmy od zaměstnavatele, který plátcem daně není.

V tomto případě se v souladu se stanoviskem MF⁴⁰⁴⁾ při výpočtu záloh podle § 38a ZDP používá obdobný postup, jaký je uveden v případě souběhu více dílčích základů daně, s tím, že je posuzován procentní podíl základu daně podléhajícího srážce záloh na celkovém základu daně. V podstatě se jedná o obdobný postup jako při souběhu příjmů ze závislé

⁴⁰⁴⁾ KOOV KDP ČR 331/30.03.11 Stanovení výše záloh na daň z příjmů podle § 38a ZDP předložený JUDr. Danielem Krempou a Ing. Michaelou Felcmanovou

činnosti, ze kterých je daň srážena zaměstnavatelem, a příjmů z podnikání, pronájmu a/nebo kapitálových příjmů.

Příklad

Pan Chalupka je slovenský občan, český daňový rezident, pracující v roce 2017 jen v ČR (kde nadále pracuje i v roce 2018). V roce 2017 pobíral příjmy ze závislé činnosti od dvou společností, konkrétně od české společnosti A ve výši 400 000 Kč a od slovenské společnosti B ve výši 500 000 Kč. Z příjmu od společnosti A byly touto společností v průběhu roku sráženy zálohy na daň z příjmů, z příjmu od společnosti B takové zálohy sráženy nebyly, neboť nebyla považována za plátce daně podle § 38c ZDP.

Superhrubý základ daně pana Chalupky od společnosti A	536 000 Kč
Superhrubý základ daně pana Chalupky od společnosti B	670 000 Kč
Celkový superhrubý základ daně pana Chalupky	1 206 000 Kč
Na zálohách v průběhu roku sraženo společností A	80 400 Kč
Daň z příjmů za 2017 (tj. 15 % z 1 206 000 Kč)	180 900 Kč
Základní sleva na poplatníka	24 840 Kč
Konečná daňová povinnost za rok 2017	156 060 Kč
Podíl základu daně podléhajícího srážkám záloh na daň plátcem příjmů na celkovém základu daně (tj. 536 000 : 1 206 000 Kč)	44 %

Pan Chalupka tedy bude povinen platit čtvrtletní zálohy na daň z příjmů podle § 38a ZDP v poloviční výši, tj. 19 600 Kč.

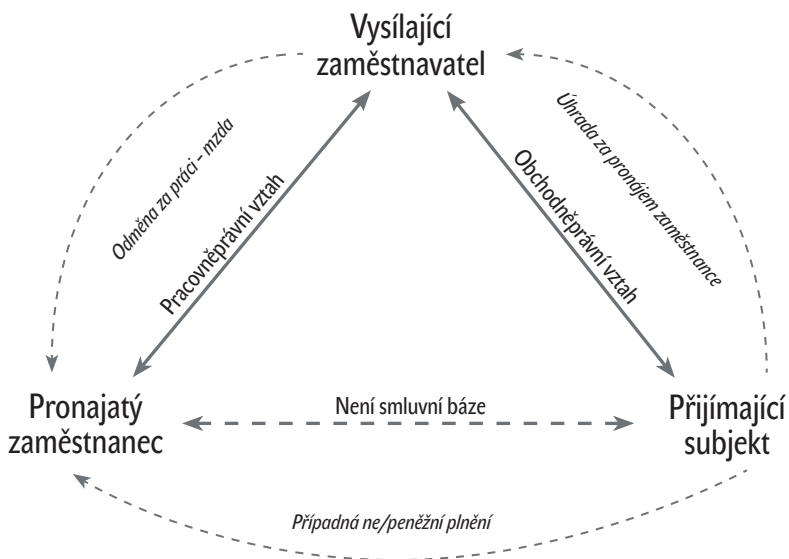
8.9 Specifika zdanění příjmů zaměstnance – cizince v jednotlivých variantách výkonu zaměstnání v ČR

8.9.1 Zaměstnanec zaměstnavatele se sídlem (bydlištěm) v ČR

Jedná se o situaci, kdy cizinec uzavře pracovněprávní vztah přímo s českou právnickou nebo fyzickou osobou.

Obecně lze konstatovat, že daňové důsledky tohoto způsobu zaměstnání cizince v ČR jsou obdobné jako při zaměstnání běžných českých zaměstnanců. Případné odlišnosti vyplývají pouze z daňového domicilu daného zaměstnance (tj. situace, kdy je zaměstnanec českým daňovým rezidentem, oproti situaci českého daňového nerezidenta).

Typicky je pronajatý zaměstnanec i nadále odměňován v rámci svého existujícího pracovněprávního vztahu s vysílajícím zaměstnavatelem, ačkoliv samozřejmě není vyloučeno ani to, aby byla odměna vyplácena přijímajícím zaměstnavatelem, příp. aby přijímající zaměstnavatel napřímo poskytoval pronajatému zaměstnanci některá další plnění vedle mzdy (ať již v peněžní, či nepeněžní formě). Vysílající zaměstnavatel pak fakturuje přijímajícímu zaměstnavateli za pronájem zaměstnance úhradu, která je v závislosti na konkrétním typu mezinárodního pronájmu a smluvních podmínkách mezi vysílajícím a přijímajícím zaměstnavatelem obvykle stanovena na základě nákladů (výdajů) zahraničního zaměstnavatele souvisejících s výkonem činnosti pronajatého zaměstnance u přijímajícího zaměstnavatele (mzdové a další náklady, jako např. související povinné pojistné hrazené za zaměstnance v zahraničí, cestovní náhrady hrazené zahraničním zaměstnavatelem) a případně zahrnuje též ziskovou marži. Schematicky je celou strukturu možné znázornit následujícím způsobem:



Základní schéma vztahů mezi subjekty zúčastněnými na mezinárodním pronájmu pracovní síly

Pronájem pracovní síly je nutné striktně odlišovat od poskytování služeb či dodání díla, kdy sice mohou být zaměstnanci jednoho subjektu

8.9.3.1 Zvláštní způsob zdanění v případě mezinárodního pronájmu pracovní síly

ÚPRAVA V ZDP

Speciální režim zdanění mezinárodního pronájmu pracovní síly je obsažen především v ustanovení § 6 odst. 2 větě druhé ZDP. V souladu s tímto ustanovením platí, že zaměstnavatelem je i poplatník – český daňový rezident, „u kterého zaměstnanci vykonávají práci podle jeho příkazů, i když příjmy za tuto práci jsou na základě smluvního vztahu vypláceny prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí“. Z hlediska ZDP se takto vyplácený příjem považuje za příjem vyplácený tímto českým daňovým rezidentem.

Jinými slovy, pro účely ZDP se v případě mezinárodního pronájmu pracovní síly za zaměstnavatele považuje český příjímající subjekt (ekonomický zaměstnavatel), bez ohledu na to, že s pronajatým zaměstnancem žádný pracovněprávní vztah neuzavřel. V důsledku výše uvedeného má **ekonomický zaměstnavatel** ve vztahu k pronajatému zaměstnanci z pohledu ZDP stejné **postavení, jako kdyby byl jeho faktickým, právním, zaměstnavatelem, a je proto plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti**. Jako takový je zejména povinen odvádět z příjmu zaměstnance zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti, vést související mzdovou agendu atd. Naopak zahraniční právní zaměstnavatel není ve vztahu k pronajatému zaměstnanci považován za plátce daně.⁴¹⁶⁾ Dochází tedy k „přenesení“ plátcovství daně z příjmů ze závislé činnosti na ekonomického zaměstnavatele.

Výjimkou z uplatnění speciálního režimu zdanění mezinárodního pronájmu pracovní síly je situace, kdy se jedná o **pronájem zaměstnance zahraniční osobou se sídlem nebo bydlištěm v EU/EHP, která má v ČR odštěpný závod, jehož předmětem činnosti je zprostředkování zaměstnání** na základě povolení podle ZoZ.

⁴¹⁶⁾ § 38c odst. 1 a 2 ZDP

PŘÍLOHA 1

Evidenční štítek



Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení

Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením EP a Rady (ES) č. 883/04 a jeho prováděcím nařízením č. 987/09, nařízením Rady (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.

Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Žádám tímto o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení po následující dobu výkonu činnosti v zahraničí

od do

na území EU/EFTA/Švýcarska státu/ů, se kterým/i ČR uzavřela mezinárodní smlouvu/y o sociálním zabezpečení

Na základě níže uvedených údajů žádám o posouzení své situace dle příslušného článku platných koordinačních nařízeních nebo mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jako

vystátní **souběh činností** **výjimku**

A. Základní identifikace

1. Příjmení 2. Jméno 3. Titul 4. Rodné číslo

5. Rodné/dřívější příjmení 6. Státní příslušnost 7. Datum narození

8. ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (viz informace v pokynech k vyplňování)

Ulice Číslo domu Obec PSČ Stát

9. Telefon 10. Fax 11. Email

12. Zdravotní pojišťovna v ČR

B. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)

Ulice Číslo domu Obec PSČ Stát

C. Adresa během výkonu činnosti v zahraničí

Ulice Číslo domu Obec PSČ Stát

D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává činnost v těchto státech (nutno uvést i ČR, pokud odpovídá skutečnosti)

- | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--|---|--|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Albánie | <input type="checkbox"/> Austrálie | <input type="checkbox"/> Belgie | <input type="checkbox"/> Bosna a Hercegovina | <input type="checkbox"/> Bulharsko | <input type="checkbox"/> Chile |
| <input type="checkbox"/> Chorvatsko | <input type="checkbox"/> Černá Hora | <input type="checkbox"/> Česká republika | <input type="checkbox"/> Dánsko | <input type="checkbox"/> Estonsko | <input type="checkbox"/> Finsko |
| <input type="checkbox"/> Francie | <input type="checkbox"/> Indie | <input type="checkbox"/> Irsko | <input type="checkbox"/> Island | <input type="checkbox"/> Itálie | <input type="checkbox"/> Izrael |
| <input type="checkbox"/> Japonsko | <input type="checkbox"/> Kanada | <input type="checkbox"/> Korea | <input type="checkbox"/> Kypr | <input type="checkbox"/> Lichtenštejnsko | <input type="checkbox"/> Litva |
| <input type="checkbox"/> Lotyšsko | <input type="checkbox"/> Lucembursko | <input type="checkbox"/> Makedonie | <input type="checkbox"/> Malta | <input type="checkbox"/> Maďarsko | <input type="checkbox"/> Moldavsko |
| <input type="checkbox"/> Nizozemí | <input type="checkbox"/> Norsko | <input type="checkbox"/> Německo | <input type="checkbox"/> Polsko | <input type="checkbox"/> Portugalsko | <input type="checkbox"/> Québec |
| <input type="checkbox"/> Rakousko | <input type="checkbox"/> Rumunsko | <input type="checkbox"/> Rusko | <input type="checkbox"/> Řecko | <input type="checkbox"/> Slovensko | <input type="checkbox"/> Slovinsko |
| <input type="checkbox"/> Spojené státy americké | <input type="checkbox"/> Srbsko | <input type="checkbox"/> Španělsko | <input type="checkbox"/> Švédsko | <input type="checkbox"/> Švýcarsko | <input type="checkbox"/> Tunisko |
| <input type="checkbox"/> Turecko | <input type="checkbox"/> Ukrajina | <input type="checkbox"/> Velká Británie | <input type="checkbox"/> <input type="text"/> | | |

PŘÍLOHA 2

Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojímu zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku podle stavu k 12. prosinci 2017, zdroj: Ministerstvo financí ČR

<i>Smluvní stát</i>	<i>Platnost ode dne</i>	<i>Sbírka zákonů (event. Sbírka mezinárodních smluv)</i>	<i>Vydáno ve Finančním zpravodaji</i>	<i>Poznámka</i>
Albánie	10. 9. 1996	270/1996 Sb.	č. 12/96	
Arménie	15. 7. 2009	86/2009 Sb.m.s.		
Austrálie	27. 11. 1995	5/1996 Sb.	č. 2/96	
Ázerbájdžán	16. 6. 2006	74/2006 Sb.m.s.	č. 1/2/2007	
Bahrajn	10. 4. 2012	59/2012 Sb.m.s.		
Barbados	6. 6. 2012	69/2012 Sb.m.s.		
Belgie	24. 7. 2000	95/2000 Sb.m.s.	č. 4/2001, č. 9-10/2003, č. 6-7/2007, č. 4/2015	Sdělení č. 127/2003 Sb.m.s. Protokol č. 17/2015 Sb.m.s.
Bělorusko	15. 1. 1998	31/1998 Sb.	č. 5/98 , č. 11/98	redakční oprava část. 74/1998 Sb. Protokol č. 99/2011 Sb.m.s.
Bosna a Hercegovina	12. 5. 2010	58/2010 Sb.m.s.		
Brazílie	14. 11. 1990	200/1991 Sb.		
Bulharsko	2. 7. 1999	203/1999 Sb.		
Čína	4. 5. 2011	65/2011 Sb.m.s.	č. 05/2011	

<i>Smluvní stát</i>	<i>Platnost ode dne</i>	<i>Sbírka zákonů (event. Sbírka mezinárodních smluv)</i>	<i>Vydáno ve Finančním zpravodaji</i>	<i>Poznámka</i>
Španělsko	5. 6. 1981	23/1982 Sb.	č. 3/82	
Švédsko	8. 10. 1980	9/1981 Sb.	č. 1/81, č. 2/98	
Švýcarsko	23. 10. 1996	281/1996 Sb.	č. 12/96, č. 4/2/2005	redakční oprava část. 5/1997 Sb., Protokol č. 99/2013 Sb.m.s.
Tádžikistán	19. 10. 2007	89/2007 Sb.m.s.		
Thajsko	14. 8. 1995	229/1995 Sb.	č. 1/98	
Tunis	25. 10. 1991	419/1992 Sb.	č. 10/95	
Turecko	16. 12. 2003	19/2004 Sb.m.s.	č. 4-5/2004	
Ukrajina	20. 4. 1999	103/1999 Sb.	č. 3/2000*	Protokol č. 12/2016 Sb.m.s.
USA (Spojené státy americké)	23. 12. 1993	32/1994 Sb.	č. 11/94, č. 3/96	redakční oprava č. 370/1999 Sb.
Uzbekistán	15. 1. 2001	28/2001 Sb.m.s.	č. 6/2001	Protokol č. 92/2012 Sb.m.s.
Velká Británie (Spojené království Velké Británie a Severního Irsku)	20. 12. 1991	89/1992 Sb.	č. 6/92, č. 12/96	redakční oprava část. 37/1992 Sb.
Venezuela	12. 11. 1997	6/1998 Sb.	č. 4-5/99	
Vietnam	3. 2. 1998	108/1998 Sb.	č. 6/98	



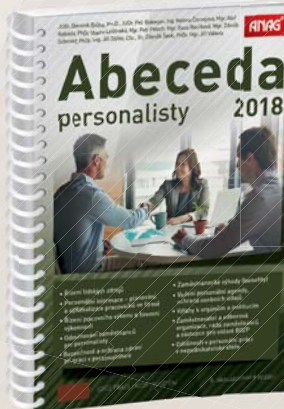
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



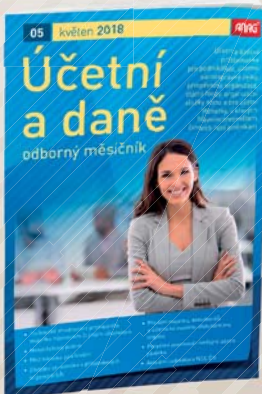
EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



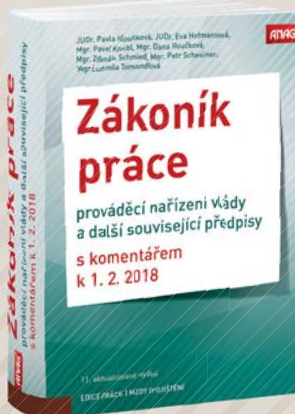
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

