

Ing. Vladimír Šretr – daňový poradce

Daňová informace – Vysílání pracovníků do jiných členských států EU

Vysílání pracovníků do jiných členských států EU v rámci tzv. **volného pohybu služeb** patří mezi hlavní výhody jednotného trhu v rámci EU. Pro volný pohyb služeb a s tím spojeným vysíláním pracovníků do JČS EU však platí určitá pravidla, stanovená směrnicemi EU o vysílání pracovníků.

Volný pohyb služeb spočívá v právu podnikatele – fyzické osoby nebo právnické osoby (firmy) z jednoho členského státu **dočasně a příležitostně** poskytovat služby na území JČS EU, aniž by se v hostitelské zemi musel usadit. Tento volný pohyb služeb je také označován jako přeshraniční poskytování služeb. Nezbytnou podmínkou pro volný pohyb služeb je i skutečnost, že přeshraničně poskytovaná služba je prováděna i v zemi původu, tj. konkrétně v ČR.

Za **přeshraniční poskytování služeb však nelze posuzovat** případy, kdy

- podnikatelský subjekt má v JČS EU stálé místo pro svoje podnikání, nebo
- služby jsou poskytovány opakovaně pravidelně a dlouhodobě, nebo
- poskytování služeb je vázáno na určité místo – např. kadeřnictví, hotel, restaurace.

Jako typické příklady přeshraničního poskytování služeb lze uvést např. provádění stavebních prací, poskytování různých poradenských a konzultačních služeb, nebo dodávku softwarových služeb.

Přeshraniční poskytování služeb se nejčastěji uskutečňuje formou vysílání zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru u vysílajícího podnikatelského subjektu, do JČS EU k realizaci zakázky podnikatelského subjektu.

Po dobu vyslání do JČS EU je nutno zaměstnancům vyplácet mimo jiné i příslušné cestovní náhrady podle českého zákoníku práce. Pokud však bude uskutečněna pracovní cesta v JČS EU, potom musí být cestovní náhrady vyplaceny podle právních předpisů JČS EU.

Po ukončení činnosti v JČS EU (ukončení vyslání) jsou tito zaměstnanci nadále v pracovním poměru u vysílajícího podnikatelského subjektu. Při tomto vyslání pracovníků do JČS EU **musí být zajištěno dodržování platných právních předpisů v příslušném státě EU**, do kterého jsou zaměstnanci vysláni, pokud je to pro zaměstnance výhodnější, a to v oblasti:

- pracovně – právních podmínek vyslaných zaměstnanců,
- nahlášení přeshraničního poskytování služeb,
- dodržování kvalifikačních předpokladů vyslaných zaměstnanců,
- sociálního a zdravotního pojištění,
- daně z přidané hodnoty,
- daně z příjmu (právnických nebo fyzických osob).

Velmi často převládá nesprávný názor, že zaměstnavatel musí zajistit pouze dodržování pravidel o výši minimální mzdy v příslušném státě EU. Zaměstnavatel však nesmí opomenout ani další podmínky jako je např. délka pracovní doby a přestávek při práci, délka dovolené, ochrana zdraví při práci apod.

Vzhledem k tomu, že podmínky pro přeshraniční poskytování služeb mohou být v jednotlivých státech EU odlišné, uvádím jako příklad určité podmínky ve vybraných členských státech EU (SRN a Rakousko).

Pro vysílání pracovníků v rámci **přeshraničního poskytování služeb v Německu** platí dále uvedené zásady:

- pracovní doba 8 hodin denně,
- přestávka v práci v délce 30 minut nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce,
- dodržování bezpečnostní pravidel na pracovišti dle německých právních předpisů,
- minimální mzda 9,19 EUR od 1.1.2019 (od 1.1.2020 zvýšení na 9,35 EUR),
- nárok na dovolenou 24 pracovních dnů za kalendářní rok – u vyslaných pracovníků až po 6 měsících trvání zaměstnání (nikoliv vyslání),
- příspěvek zaměstnavatele na dovolenou dle průměrné mzdy za uplynulých 13 týdnů,
- ohlášení centrále celního úřadu v Kolíně nad Rýnem zahájení aktivit v Německu před začátkem činnosti (písemně, v německém jazyce),
- vedení evidence počátku, konce a délce pracovní doby (s povinností archivovat po dobu 2 let),
- v případě stavební činnosti se musí zaměstnavatel registrovat do tzv. dovolenkové pokladny ve stavebnictví SOKA-BAU,
- zaměstnavatel je povinen pro každého vyslaného zaměstnance zajistit u ČSSZ doklad „A 1“ potvrzující příslušnost pracovníka k právním předpisům pro pojistné v ČR,
- pracovník musí mít Evropský průkaz zdravotního pojištění a doklad „S 1“ od příslušné zdravotní pojišťovny, u které je pracovník evidován,
- po dobu vyslání bude sociální a zdravotní pojištění odváděno zaměstnavatelem na příslušné pojišťovny v ČR,
- doba vyslání nesmí být delší než dva roky,
- v případě vzniku stálé provozovny dle Smlouvy o zamezení dvojího zdanění se musí zaměstnavatel registrovat k daním v Německu (registrace stálé provozovny),
- bude-li daň z příjmu zaměstnanců odváděna v Německu, je nutno požádat českého správce daně o zproštění povinnosti odvádět tuto daň souběžně i v ČR,
- v případě DPH, kdy místo zdanitelného plnění se bude nacházet v Německu (např. při provádění stavebních prací podle umístění nemovitosti), musí se český plátc DPH registrovat k německému DPH na německé finančním úřadu v Chemnitz,
- všechny vyslané pracovníky vybraných profesí (např. stavebnictví) je nutno předem nahlásit prostřednictvím stanoveného formuláře.

Obdobné zásady a povinnosti jako pro Německo platí i pro **přeshraniční poskytování služeb do Rakouska** s dále uvedenými odchylkami:

- minimální mzda není v Rakousku zavedena,
- nárok na dovolenou činí 25 – 30 pracovních dnů podle délky zaměstnání,
- při provádění stavební činnosti se musí zaměstnavatel registrovat do tzv. dovolenkové pokladny BUAK při ohlášení vysílaných pracovníků,

- pro účely DPH v Rakousku se provádí registrace na rakouském finančním úřadu v Grazu,
- ohlašování vysílaných pracovníků se provádí prostřednictvím internetového online formuláře.

Bližší informace po podmínkách pro poskytování přeshraničních služeb do JČS EU naleznete na <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/jak-spravne-preshranicne-poskytovat-sluzby-a-vysilat-pracovniky-34684.html#!&chapter=1>

Ing. Vladimír Šretr – daňový poradce

V Ústí nad Labem dne 14.11.2019