

Ing. Vladimír Šretr – daňový poradce

Daňová informace – problematika pracovních cest zaměstnanců českých zaměstnavatelů do Německa nebo jiných členských států EU

V podnikatelské činnosti dochází běžně k vysílání zaměstnanců na pracovní cesty do jiných členských států EU. Tyto pracovní cesty mohou mít vliv nejen na zdanění příjmů těchto zaměstnanců v zemích, ve kterých byly pracovní cesty vykonány, ale i na zapojení těchto pracovníků do systému sociálního zabezpečení v příslušných členských státech EU. Uvedené problematice jsou věnovány následující metodické informace.

K výkladu uvedené problematiky budeme předpokládat, že zaměstnavatelem je obchodní společnost se sídlem na území ČR a tento zaměstnavatel bude vysílat svoje zaměstnance na různě dlouhé pracovní cesty do Německa.

Pracovní cesty

V případě krátkodobých pracovních cest zpravidla nevznikají zaměstnavatelům ani zaměstnancům žádné daňové nebo jiné povinnosti k německým orgánům.

Avšak v případě dlouhodobějších opakovaných pracovních cest v průběhu kalendářního roku mohou nastat situace, které mohou vést ke zdanění příjmů zaměstnance za činnost vykonávanou na území Německa v Německu podle německých daňových předpisů.

Pokud se **zaměstnanec zdržuje v průběhu kalendářního roku na území Německa více jak 183 dní**, tedy kalendářních dní a nikoliv pracovních dní, podléhá příjem tohoto zaměstnance za činnost vykonanou na území Německa zdanění podle německých daňových zákonů.

Příklad: zaměstnanec pobýval na území Německa v průběhu kalendářního roku při různých pracovních cestách celkem 201 dnů. Z celkového počtu dní pobytu na území Německa bylo 172 pracovních dní, 8 dní byl zaměstnanec účasten na školeních, ostatní dny byly volné víkendové dny.

Protože celková doba pobytu zaměstnance na území Německa přesáhla 183 dní, bude povinností zaměstnance zdanit mzdu připadající na 180 pracovních dní (172+8 dní) v Německu podle německých daňových zákonů a bude povinností zaměstnance podat příslušnému finančnímu úřadu v Německu také daňové přiznání.

Stálá provozovna

V některých případech může vést činnost zaměstnanců v rámci jejich pracovních cest v Německu ke vzniku tzv. stálé provozovny na území Německa. **Stálou provozovnou se rozumí trvalé zařízení pro podnikání, v němž příslušný podnik vykonává zcela nebo jen zčásti svoji činnost.**

Budou-li naplněny zásady vzniku stálé provozovny českého zaměstnavatele na území Německa ve smyslu článku 5 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění, uzavřené mezi ČR a Německem, podléhají **příjmy z činností vykonávaných prostřednictvím stálé provozovny zdanění na území Německa** podle německých daňových předpisů. Vznik a činnost stálé provozovny není zpravidla vázán na určité časové období, pouze v případě staveniště nebo

montáže vzniká stálá provozovna za předpokladu, že staveniště nebo montáže trvají déle jak 12 měsíců.

Stálá provozovna může vzniknout i v případech, kdy činnost pro českého zaměstnavatele vykonává zaměstnanec žijící v Německu, ze své domácí kanceláře. Při splnění podmínek uvedených v článku 5 odst. 4 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění dojde ke vzniku stálé provozovny ihned při zahájení činnosti. V tomto případě není stanovena žádná časová lhůta pro vznik stálé provozovny.

Ekonomický zaměstnavatel

Pokud zaměstnanec českého zaměstnavatele na pracovní cestě v Německu vykonává práci v dceřiné nebo mateřské společnosti českého zaměstnavatele, bývá tato německá společnost velmi často považována za tzv. ekonomického zaměstnavatele, který má za povinnost zajistit zdanění příjmů těchto českých zaměstnanců v Německu.

Ekonomický zaměstnavatel v Německu musí zdanit příjmy těchto českých zaměstnanců i v případech, že mzdu vyplácí český zaměstnavatel zaměstnance, který má nadále vůči zaměstnanci disciplinární pravomoci.

I když český zaměstnavatel svoje náklady na mzdy zaměstnanců přefakturuje německé společnosti podle uzavřené smlouvy, posuzují německé daňové orgány problematiku ekonomického zaměstnavatele především podle toho, zda německá společnost určuje bližší podmínky a okolnosti výkonu práce, zda poskytuje pracovní pomůcky zaměstnancům české společnosti a zda zaměstnanci českého zaměstnavatele předávají výsledky své činnosti německé společnosti.

V případech, že německá společnost bude mít postavení ekonomického zaměstnavatele, má tato německá společnost povinnost zajistit zdanění příjmů zaměstnanců českého zaměstnavatele na území Německa podle německých právních předpisů.

Podle stanovisek německých daňových orgánů však povinnost zdanění příjmů českých zaměstnanců za činnosti vykonávané v Německu nevzniká vždy. Podle těchto stanovisek **nevzniká tato povinnost při činnostech kratších než tři měsíce**, protože v takto poměrně krátké době nevznikla dostatečně silná vazba k německé společnosti.

Sociální zabezpečení

Při pracovních cestách příp. i při výkonu práce na území Německa je rovněž nutné věnovat pozornost určení správného systému sociálního zabezpečení.

Podle jednoho z základních principů sociálního zabezpečení na území EU (Nařízení Evropského parlamentu a rady EU č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení) platí, **že zaměstnanci přísluší k sociálnímu zabezpečení toho státu, na jehož území činnost vykonávají**, přičemž je však respektován zájem zaměstnanců i zaměstnavatelů na setrvání v tuzemském (domácím) systému sociálního zabezpečení.

Na základě těchto obecných zásad provádějí pracovníci německých úřadů kontroly německých společností, při kterých také ověřují příslušnost zahraničních zaměstnanců k systému sociálního zabezpečení z důvodu zamezení nelegální práce v Německu.

Příslušnost k sociálnímu pojištění zaměstnanců českého zaměstnavatele se prokazuje obecně známým Formulářem A1 (Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení). Z tohoto důvodu se doporučuje i při krátkodobých pracovních cestách do Německa vybavovat zaměstnance Formulářem A1, který vystaví příslušné pracoviště OSSZ.

Pro uplatnění příslušnosti českého zaměstnance k systému sociálního zabezpečení v ČR však musí být splněny i další podmínky, a to:

- plánovaná činnost zaměstnance nesmí překročit 24 měsíců,
- zaměstnanec musí mít aktivní pracovní smlouvu s českým zaměstnavatelem,
- zaměstnanec nesmí nahrazovat u německé firmy jiného zaměstnance se shodným druhem práce.

Jsou-li uvedené podmínky splněny, vystaví příslušná OSSZ Formulář A1 k prokázání příslušnosti uvedeného zaměstnance k sociálnímu zabezpečení v ČR.

Formulář A1 by měl být také vystavován pro zaměstnance, kteří jsou vysláni do Německa na realizaci určitého projektu, přičemž v některých dnech pracují na tomto projektu také ze svého bydliště v ČR. V těchto případech se nejedná o tzv. „vyslání“, které je popisováno v předchozí části, ale jedná o tzv. **souběžný výkon činnosti na území více států**, přičemž i pro tyto činnosti je nutno požádat OSSZ o vystavení formuláře A1.

Všechny výše uvedené postupy platí obdobně i pro ostatní členské země EU, avšak v jednotlivých zemích mohou být uplatňovány mírně odlišné postupy podle právních předpisů příslušné země.

Uvedená informace poskytuje pouze základní informace o uvedené problematice s cílem upozornění na případné možné daňové a jiné důsledky při výkonu činnosti zaměstnanců v jiných členských zemích EU.

Ing. Vladimír ŠRETR - daňový poradce

V Ústí nad Labem dne 12.1.2016