

Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky



2025



*Publikace v elektronické verzi je k dispozici na <https://crr.gov.cz/een/publikace-een/>.
Více informací o problematice podá RNDr. Jitka Ryšavá, jitka.rysava@crr.gov.cz;
jitka_rysava@volny.cz.*

Tato publikace vznikla v rámci projektu Enterprise Europe Network financovaného komunitárním programem SMP Evropské komise (smlouva číslo 101052765) a Ministerstvem průmyslu a obchodu.

Evropská komise ani Ministerstvo průmyslu a obchodu nenesou odpovědnost za informace zveřejněné v této publikaci. Publikace má pouze informativní charakter a nenahrazuje kvalifikované poradenství. Zpracovatel tedy nenese žádnou odpovědnost za případné škody, které by mohly vzniknout při aplikaci zde uváděných informací a doporučení v praxi.

Zpracovala: RNDr. Jitka Ryšavá, Centrum pro regionální rozvoj České republiky, 2025

Obsah

Úvod.....	5
1. Přeshraniční poskytování služeb.....	6
1.1 Právní úprava přeshraničního poskytování služeb – obecné pojmy.....	6
1.2 Vysílání pracovníků	8
1.2.1 Dodržování pracovně-právních podmínek vyslaných pracovníků	8
1.2.2 Sociální a zdravotní pojištění	13
1.2.3 Daň z příjmu	16
1.2.4 Daň z přidané hodnoty (DPH)	20
1.2.5 Ohlášení – notifikace vyslaných zaměstnanců.....	22
1.2.6 Kvalifikační požadavky	25
1.2.7 Některé další požadavky, se kterými se zaměstnavatelé vysílající pracovníky mohou setkat	27
1.2.8 Zapamatujte si	29
1.3 Přeshraniční poskytování služeb osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ)	30
1.3.1 Základní podmínky, které musejí být splněny	31
1.3.2 Sociální a zdravotní pojištění	32
1.3.3 Daň z příjmu a daň z přidané hodnoty.....	33
1.3.4 Kvalifikační požadavky	34
1.3.5 Některé další požadavky, se kterými se mohou setkat OSVČ přeshraničně poskytující služby v jiné zemi EU/EHP	37
1.3.6 Zapamatujte si	37
2. Jak správně postupovat v konkrétních příkladech.....	39
2.1 Stavební firma chce vyslat zedníky do Německa	39
2.2 Stavební firma chce vyslat zedníky do Rakouska	42
2.3 OSVČ chce zedničit v Německu.....	44
2.4 OSVČ chce zedničit v Rakousku	45
2.5 Stavební firma vysílá své zaměstnance na stavbu do Francie	46

2.6 Strojírenská firma vysílá své zaměstnance na instalaci stroje do Belgie	48
2.7 Česká firma, která dodává skladové systémy do logistických center, získala zakázku na Slovensku	49
2.8 Polská firma získala zakázku na poradenství pro českou společnost	51
2.9 Český elektrikář (OSVČ) získal zakázku ve Švédsku.....	52
2.10 Český vývojář softwaru (OSVČ) bude vyvíjet software na míru v Dánsku	54
3. Strukturovaný seznam internetových odkazů	56
3.1 Legislativa EU (česky, konsolidované verze)	56
3.2 Legislativa ČR (česky, v platném znění)	57
3.3 Ohlášení vyslaných pracovníků a informace o pravidlech pro vysílání do různých zemí	58
3.4 Seznamy regulovaných profesí	64
3.5 Další informace týkající se ohlášení kvalifikace	66
3.6 Informace týkající se daní	67
3.7 Další informace důležité pro přeshraniční poskytování služeb	68
4. Seznam informačních zdrojů	70

Úvod

Mezi hlavní výhody jednotného trhu Evropské unie patří vedle volného pohybu osob, zboží a kapitálu také volný pohyb služeb. Nicméně pravidla, která platí pro volný pohyb služeb a s tím spojeným vysíláním pracovníků, se vyvíjejí v čase a bohužel jsou stále komplikovanější. V roce 2014 byla přijata směrnice 2014/67/EU, která do určité míry zkomplikovala pravidla pro vysílání pracovníků. V červnu 2018 byla odsouhlasena revize směrnice o vysílání pracovníků, nová pravidla se začala aplikovat od 30. 7. 2020. Bohužel tato změněná pravidla vysílání pracovníků ještě více znesnadnila a zproblematizovala.

Publikace, kterou vám předkládá Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj České republiky, je zaměřena především na přeshraniční poskytování služeb a s tím spojené vysílání pracovníků. Popisuje pravidla a podmínky pro přeshraniční poskytování služeb a pro ohlašovací procedury včetně novinek a výhledu do budoucnosti, věnuje se i daňovým otázkám či problematice povinného sociálního a zdravotního pojištění. Podává základní přehled o tom, jak postupovat ve velice konkrétních případech, a také díky velkému množství odkazů na příslušné formuláře a zdroje důležitých informací umožňuje rychle najít a uplatnit správný postup.

Síť Enterprise Europe Network (EEN) je nejrozšířenější mezinárodní poradenská síť pro podnikatele a podniky, zřízená Evropskou komisí. Síť, která funguje v řadě zemí světa (tedy nejen v zemích EU), pomáhá podnikatelům – kromě jiného – vyvarovat se chyb a problémů při obchodování na jednotném trhu EU. Specifické případy konkrétních podnikatelů v rámci jednotného trhu pomáhá řešit i mezinárodní pracovní skupina „Jednotný trh“ sítě EEN, jejímiž členy jsou odborníci na toto téma z řad pracovníků EEN jednotlivých zemí. Některé informace pro předkládanou publikaci o podmínkách v jednotlivých zemích se podařilo získat právě díky členství našeho pracoviště v této skupině.

Tato příručka odráží dlouholeté zkušenosti odborníků EEN v oblasti vysílání pracovníků a poskytování služeb a mapuje stav k lednu 2025. Vzhledem k problematičnosti předmětu a někdy různým výkladům v jednotlivých zemích nemohou být předkládané informace považovány za úplné a vyčerpávající. Také nemohou být vnímány jako jakýkoliv závazný výklad příslušných ustanovení právních řádů jednotlivých členských zemí Evropské unie. Proto doporučujeme, aby podnikatelé vždy svoji činnost v zahraničí ještě konzultovali s odborníky na místní právní a daňový systém.

Uvítáme, pokud nám sdělíte, co se vám líbilo či co jste v příručce postrádali. Publikace je vydávána zatím pouze v elektronické podobě.

Použité zdroje a další publikace na toto téma najdete v Kapitole 4.

1. Přeshraniční poskytování služeb

1.1 Právní úprava přeshraničního poskytování služeb – obecné pojmy

Právo Evropské unie lze rozdělit do dvou podskupin:

1. **Primární právo** – tvořeno především zakládajícími smlouvami ve znění pozdějších novel (nyní ve znění Lisabonské smlouvy) a smlouvami o přistoupení (zatím poslední je Smlouva o přistoupení Chorvatska k Evropské unii).
2. **Sekundární právo** – legislativní akty přijaté evropskými institucemi, které mohou být vydány jen na základě konkrétního ustanovení primárního práva; mezi jeho závazné právní akty patří:
 - a. **Nařízení** (anglicky regulations) jsou v EU obecně a přímo závazná. Vztahují se na všechny účastníky integrace a stávají se součástí právních řádů členských zemí EU bez nutnosti transpozice (převedení do právního řádu jednotlivých členských států) ihned poté, co vejdou v účinnost. Pokud jsou v rozporu s národním právním řádem členského státu, tak mají aplikační přednost.
 - b. **Směrnice** (anglicky directives) musejí být ve stanovené lhůtě transponovány do národních právních řádů (novela zákona, vyhláška apod.), jsou závazné co do cíle, nikoli co do způsobu převodu do národních legislativ.
 - c. **Rozhodnutí** (anglicky decisions) jsou přímo závazná, ale pouze pro subjekty v nich uvedené – např. jednotlivé členské státy či jednotlivé ekonomické subjekty.

Na jednotném trhu EU platí čtyři základní svobody: svoboda pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu. Tyto svobody do určité míry platí nejenom v zemích EU, ale i ve Švýcarsku a v Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku. Země EU, Norsko, Island a Lichtenštejnsko tvoří Evropský hospodářský prostor (EHP). Přestože pravidla pro přeshraniční poskytování služeb platná v Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a ve Švýcarsku jsou obdobná jako v zemích EU, nejsou shodná. Pokud jsou konkrétní směrnice či nařízení uplatňována i v EHP a Švýcarsku, je toto obvykle uvedeno v hlavičce příslušného právního aktu. Příručka je primárně zaměřena na země EU, ostatních států se dotýká pouze okrajově.

■**Pozn.:** V roce 2020 došlo k brexitu – k vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie. Nicméně až do konce roku 2020 platilo přechodné období, což pro oblast vysílání pracovníků v podstatě znamenalo, že do konce roku 2020 se pro vysílání pracovníků do Spojeného království postupovalo dle stávajících pravidel. Tato situace skončila 1. 1. 2021, od kdy se Spojené království stalo pro země EU třetí zemí. Co se týče pravidel pro poskytování služeb, byl stav v době aktualizace této brožury (leden roku 2025) stále nepříliš jasný. Dalo se pouze říci, že výkon některých služeb může být ve Spojeném království vykonáván až po dobu 6 měsíců bez víza. Jedná se především o montáž zařízení vyrobeného firmou, jejíž zaměstnanci dané zboží montují, či o příslušné zaškolení, vždy však jenom v případě, že odběratel je usazen ve Spojeném království. Z důvodu přetrvávajících nejasností se tato brožura situaci po brexitu dále nevěnuje. ■

Na problematiku poskytování služeb se vztahují především dvě svobody, a to volný pohyb osob (především svoboda usazování) a volný pohyb služeb.

- **Volný pohyb osob** – konkrétněji **svoboda usazování** – znamená svobodu založit podnik či živnost v jiné zemi EU za stejných podmínek, jaké musejí splnit místní občané. Právní rámec: články 49–54 Smlouvy o fungování EU¹.
- **Volný pohyb služeb** spočívá v právu podnikatele či firmy z jednoho členského státu EU **dočasně a příležitostně** poskytovat služby na území druhého – hostitelského – členského státu, aniž by se v hostitelské členské zemi EU musel usadit (založit si tam formu podnikání). Právní rámec: články 56–62 Smlouvy o fungování EU.

Je vždy třeba posoudit, zda se jedná o **dočasné a příležitostné poskytování služeb** v jiné členské zemi EU, nebo zda je nutné se v druhém státě usadit, tzn. založit si tam podnik či živnost. Jedná se o poměrně složitý problém, neboť neexistuje jednoduchá a obecně závazná definice pojmů dočasnosti a příležitostnosti. Při posuzování jednotlivých případů se vychází z rozsudků (judikátů) Soudního dvora EU. Do úvahy se bere především doba trvání, pravidelnost, četnost a nepřetržitost poskytování služeb. Také lze říci, že pokud firma (nebo osoba samostatně výdělečně činná – OSVČ) má v hostitelské zemi **stálé místo pro podnikání**, pomocí něhož získává zákazníky z této hostitelské země, znamená to, že je začleněna do hospodářství hostitelské země a **musí si tam založit podnik či živnost**. *Nezbytnou podmínkou* je, aby přeshraničně poskytovaná služba byla prováděna *i v zemi původu* (bližší viz Kapitola 6.1.1 Příručky k provedení Směrnice o službách²). Mezi typické příklady přeshraničního poskytování služeb lze zařadit např. stavební činnosti (byť by trvaly i několik let), dodávku softwarových či poradenských služeb.

Naproti tomu je nepřípustné poskytovat „přeshraničně“ službu v jiné zemi EU pravidelně a dlouhodobě – tedy např. pravidelně vždy jeden den v týdnu či jeden týden v měsíci. Také služby, jejichž poskytování je dlouhodobě vázáno na určité místo (např. provozování restaurace, hotelu, kadeřnického salónu), nelze obecně poskytovat přeshraničně.

Přeshraničně lze poskytovat služby **dvěma způsoby**:

1. **Firma – zaměstnavatel** – získá v jiné členské zemi EU zakázku, aby tuto zakázku mohla uskutečnit, vyšle tam své zaměstnance. Zaměstnanci zůstávají po celou dobu vyslání v pracovním poměru u vysílajícího zaměstnavatele. Po skončení vyslání nadále pokračuje zaměstnání u tohoto vysílajícího zaměstnavatele. V tomto případě se jedná o **vysílání pracovníků v rámci přeshraničního poskytování služeb**.
2. **Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)** či osoba vykonávající **svobodná povolání** získá zakázku v jiném členském státě EU. Zakázku sama provede a poté se vrací do své země původu, jedná se o **přeshraniční poskytování služeb**. ■ Pozn.: Pokud má OSVČ zaměstnance, kteří poskytují v jiné zemi služby, jde o vysílání pracovníků. Rozhodující je, že zaměstnance vysílá jeho zaměstnavatel, což může být jak právnická, tak fyzická osoba. ■

¹ Konsolidovaná verze Smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html?locale=cs>

² Příručka k provedení Směrnice o službách <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/60e2d020-6c6f-11ed-9887-01aa75ed71a1>

Na každou z těchto možností se vztahují poněkud odlišné podmínky, jež budou vysvětleny v následujících částech.

Přeshraničně – tzn. bez usazení v druhé členské zemi – lze poskytovat služby pouze dočasně a příležitostně a pouze v oboru, který je legálně vykonáván i v zemi původu. Při trvalém či periodickém poskytování služeb v jiné zemi je nutné založit tam podnik či živnost.

Krátké
shrnutí

1.2 Vysílání pracovníků

Problematika vysílání pracovníků je komplexní, do úvahy je třeba vzít řadu skutečností:

- Vysílat pracovníky lze pouze v činnostech, které firma provozuje i ve své zemi původu, a pouze dočasně a příležitostně.
- Dále je třeba:
 - Dodržovat příslušné pracovní-právní podmínky.
 - Postupovat dle pravidel pro povinné sociální a zdravotní pojištění.
 - Věnovat pozornost daňovým záležitostem (především daním z příjmu a dani z přidané hodnoty – DPH).
 - Plnit notifikační povinnosti týkající se vyslaných zaměstnanců či kvalifikace vysílajícího podniku.
 - Případně respektovat další speciální pravidla či podmínky.

Od 1. 5. 2011 již neexistuje přechodné období pro zaměstnávání českých občanů v Německu a Rakousku ani přechodné období pro vysílání pracovníků v některých oborech do těchto zemí. Od českých občanů tudíž již **není** v žádném případě **možné vyžadovat pracovní povolení**, pokud pracují v jiných zemích EU.

1.2.1 Dodržování pracovní-právních podmínek vyslaných pracovníků

Tato oblast je legislativně upravena *revidovanou směrnicí o vysílání pracovníků 96/71/ES*³ (revidovaná směrnice se začala aplikovat od 30. 7. 2020, způsob transpozice v jednotlivých členských státech lze zjistit na internetu⁴). Podle této směrnice (článek 1, odstavec 3a) může zaměstnavatel vyslat v rámci přeshraničního poskytování služeb pouze zaměstnance, se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu, případně dohodu o pracovní činnosti.

³ Směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES ve znění směrnice (EU) 2018/957 (tj. v platném znění) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730&qid=1701763902386>

⁴ Stav a způsob transpozice revize směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES do právních řádů zemí EU (anglicky) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/NIM/?uri=CELEX:32018L0957>

V článku 1, odstavci 3 směrnice 96/71/ES jsou definovány ještě další dva způsoby vysílání pracovníků:

- Vysílání – přidělování v rámci skupiny podniků (tzv. koncernové vysílání) – tj. vyslání pracovníka do provozovny sesterské, dceřiné nebo mateřské firmy.
- Vysílání – přidělování agenturami práce.

■**Pozn.:** Tato publikace se zabývá pouze vysíláním pracovníků v rámci přeshraničního poskytování služeb a přeshraničním poskytováním služeb OSVČ a vůbec se nevěnuje vysílání či přidělování pracovníků v rámci skupiny podniků nebo agenturami práce, kdy jsou podmínky v řadě aspektů zcela odlišné. ■

Co především musí vysílající podnik dodržovat?

Vysílající podnik musí respektovat článek 3 revidované směrnice 96/71/ES, jenž mu ukládá dodržovat *legislativu hostitelského státu v případě, že je pro vyslané zaměstnance výhodnější*. Jedná se o:

- právní či správní předpisy nebo
- kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, které byly prohlášeny za obecně právně závazné, za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8.

■**Pozn.:** Odstavec 8 je pak ve směrnici definován takto: „Kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné“, se rozumějí kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, kterými se musejí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti. ■

Pracovně-právní podmínky, které je třeba dodržet dle pravidel hostitelské země, se týkají:

- maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
- minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;
- odměny, včetně sazeb za přesčasy; tato část se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
- podmínek poskytování (přidělování) pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;
- podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;
- příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.

Bohužel není zcela jasné, jakým způsobem členské státy přistupují ke stanovení výše „**odměny**“ (v době do 29. 7. 2020 byla vyžadována platba „minimální mzdy“). Nemělo by se jednat o „stejnou odměnu za stejnou práci na stejném místě“, jak to bylo prezentováno během schvalování směrnice 2018/957 (která novelizovala směrnici 96/71/ES). Spíše by mělo jít o to, aby vyslaní pracovníci obdrželi všechny povinné příplatky (za noc, za svátky, přesčasy, bonusy apod.), které dostávají místní zaměstnanci. Členské státy mají za povinnost zveřejnit v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi bez zbytečného odkladu a transparentním způsobem na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách informace o pracovních podmínkách včetně složek odměny. A pokud tak

neučiní, tak se tato okolnost **zohlední** v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi při vyměřování sankcí za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice, a to v rozsahu nezbytném k zajištění jejich přiměřenosti. To znamená, že i když příslušné informace nejsou členským státem zveřejněny nebo sice nějaké informace zveřejněny jsou, ale nejsou správné, tak je tato okolnost pouze „zohledněna“ při uvalování pokut vysílajícím zaměstnavatelům. Bohužel řada členských států má skluz při zveřejňování těchto informací, což přináší vysílajícím zaměstnavatelům nezměrné komplikace.

■ **Pozn.:** Primární odpovědnost za to, že jsou splněny všechny podmínky spojené s vysláním pracovníka má jeho zaměstnavatel, nicméně ve velké většině zemí (včetně ČR) existuje sdílená odpovědnost firem v řetězci nad tímto zaměstnavatelem, kdy lze na těchto odběratelských firmách v řetězci nad vymáhat podmínky, za něž je odpovědný primární zaměstnavatel. Velmi přísní jsou např. v Německu, nicméně rizika lze snížit např. požadováním potvrzení o vyplacené mzdě a počtu odpracovaných hodin v Německu podepsaného vyslanými zaměstnanci, jako vzor může sloužit prohlášení o minimální zdě⁵. ■

Další větší změna, kterou revidovaná směrnice přináší, se týká poskytování **cestovních náhrad**. Při vysílání z ČR je nutno poskytovat zaměstnancům příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce 262/2006 Sb.⁶, nicméně situace se zkomplikuje v případě, kdy dojde k více vysláním v řadě.

■ **Pozn.:** Tuto změnu lze vysvětlit na praktickém příkladu: Zaměstnavatel z České republiky vyšle svého zaměstnance do Německa, kde bude pro něj přeshraničně poskytovat služby v Drážďanech. Český zaměstnanec bude mít v tomto případě nárok na cestovní náhrady dle českého zákoníku práce. Pokud by jej však zaměstnavatel poslal (bez přerušení vyslání) poskytovat služby do Berlína (služební cesta v rámci Německa) nebo do Rakouska (zahraniční služební cesta), musel by zaměstnavatel zjistit, jaká je výše cestovních náhrad dle německých pravidel pro tuzemské pracovní cesty (cesta do Berlína) či zahraniční pracovní cesty (cesta do Rakouska). Poté by je porovnal s českými pravidly a zaměstnanci by poskytl cestovní náhrady dle pro něj výhodnějších pravidel. Tentokrát by se v podstatě nic nezměnilo. Maximální stravné v Německu pro tuzemské pracovní cesty je totiž cca 45,- € za 24 hod., přičemž český zaměstnanec má obecně při zahraniční pracovní cestě z ČR do Německa nárok na stravné vy výši 45,- € za 24 hod. Německé zahraniční stravné pro Rakousko je 40,- € za 24 hod. a české stravné je opět 45,- € za 24 hod. V tomto konkrétním případě nedojde sice u českého zaměstnavatele ke zvýšení přímých nákladů na zaměstnance, protože mu bude platit cestovní náhrady dle českých pravidel, nicméně mu samozřejmě vzniknou administrativní náklady, protože se bude muset zabývat výší cestovních náhrad v jiných zemích EU a porovnávat je s výší českých cestovních náhrad. A najít informace o cestovních náhradách v zemích vyslání vůbec není jednoduché, navíc se systémy v jednotlivých zemích EU značně liší. V Rakousku např. se rakouské předpisy pro cestovní náhrady použijí pouze v případě, že má daný zaměstnanec „pravidelně pracoviště“ v Rakousku. ■

► **Pozor!** ◀ Někdy převládá dojem, že je třeba dodržovat pouze pravidla pro odměnu, nicméně zaměstnavatelé nesmějí opomenout ani další podmínky uvedené výše, jejich

⁵ Vzory potvrzení o minimální mzdě pro Německo, dole na stránce, část Dokumenty – Mindestlohnbescheinigungen (včetně česko-německé verze) <https://www.hochtief.de/aktivitaeten/fuer-geschaftspartner>

⁶ Zákoník práce 262/2006 Sb. v platném znění, § 156 až § 172 <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

přehled je k dispozici např. v materiálu⁷, který připravila síť EURES a ve kterém lze vyhledávat jak dle zemí, tak dle kategorií. Pokud vysílající zaměstnavatel nedodržuje příslušné pracovní-právní podmínky, hrozí mu pokuty, které mohou být až extrémně vysoké, za určitých okolností se může dokonce jednat i o trestný čin.

Strukturovaný seznam odkazů na **informační zdroje jednotlivých členských států** (obvykle v angličtině) lze nalézt v **Kapitole 3.3**. Vedle informací o odměně tam bývají i data o pracovní době, době odpočinku, příplatcích, délce dovolené apod.

Výjimka:

Existuje **výjimka**, a to pro první instalaci nebo montáž, pokud tvoří *podstatnou část smlouvy o dodávce zboží*, je *nezbytná pro uvedení zařízení do provozu* a provádějí ji *kvalifikovaní pracovníci vysílajícího podniku*. Pak se nemusí dodržet výše odměny a délka minimální dovolené v případě, že instalace nebo montáž nepřesahuje 8 dní a zároveň se nejedná o stavební činnosti. Bohužel přístup zemí k této lhůtě se liší, ve většině z nich se těchto 8 dní vztahuje ke každé jednotlivé první instalaci nebo montáži (tzn. výjimka se může v dané zemi uplatnit vícekrát za rok). Naproti tomu v Německu je stanoveno, že výjimka se týká pouze firem, které provádějí první instalaci nebo montáž maximálně v délce 8 dní v Německu za kalendářní rok celkem pro všechny první instalace a montáže. Doba pro výjimku může být členským státem stanovena i delší, např. při vyslání do ČR musí být příslušná odměna placena v případě, že vyslání trvá déle než jeden měsíc v roce. V Rakousku se uplatňuje tzv. montážní výsada (montážní privilegium), kdy se vyslaným zaměstnancům nemusí platit odměna dle rakouských pravidel až po dobu 90 dní od počátku montáže. Nicméně posouzení, zda lze použít tuto výsadu, je velice přísné. Musí se jednat o komplikovanou montáž zařízení vyrobeného daným zaměstnavatelem, přičemž cena montáže musí být vždy podstatně nižší než cena montovaného zařízení, samozřejmě je opět vyjmuta stavebnictví. Montážní výsadu lze např. uplatnit při montáži výrobní linky, nikoliv však při jednoduché montáži regálů.

■ **Pozn.:** Novela českého zákoníku práce 262/2006 Sb. platná od 1. 1. 2024⁸ přinesla § 37a nazvaný Informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu. Nově musí zaměstnavatel písemně informovat svého zaměstnance, pakliže pro něj vykonávají práci v zahraničí déle než 4 týdny po sobě jdoucí. Jedná se především o informace o státu, v němž bude práce vykonávána, o předpokládané době vyslání, o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat, o peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn jeho návrat. V případě, že se bude jednat o vyslání do jiné země EU v rámci přeshraničního poskytování služeb, jsou ještě povinné informace o odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu, o podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním a o odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem (lze využít odkazy uvedené v Kapitole 3.3 této brožury).

⁷ Pracovní-právní podmínky v jednotlivých zemích (různé jazyky) https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions_en

⁸ Zákoník práce 262/2006 Sb. v platném znění <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/>

Dlouhodobé vyslání:

Zcela nově byl do revidované směrnice o vysílání pracovníků přidán institut tzv. dlouhodobého vyslání. Dlouhodobé vyslání je definováno jako vyslání, které *trvá déle než 12 měsíců* (respektive v případě podání tzv. *odůvodněného oznámení* déle než *18 měsíců*). Pokud se bude jednat o toto dlouhodobé vyslání, tak se na vyslaného pracovníka bude po uplynutí 12 (či 18) měsíců vztahovat **téměř celé pracovní právo hostitelské země** (ne tedy „pouze“ pravidla uvedená v článku 3 revidované směrnice 96/71/ES).

■ Pozn.: Odůvodněné oznámení (v AJ – “motivated notification”) je dokument, který může zaměstnavatel využít k prodloužení doby, po níž se na vyslaného zaměstnance nebudou vztahovat pravidla pro dlouhodobé vyslání. V případě, že zaměstnavatel během dvanácti měsíců od počátku vyslání odešle příslušným institucím v zemi vyslání tento dokument, tak se doba prodlužuje až na 18 měsíců. Pokud tento dokument neodešle, lhůta končí po 12 měsících. Mělo by jít o pouhé ohlášení, a ne o povolení.

Příklady: V Německu se toto odůvodněné oznámení odesílá v němčině. Zatím není k dispozici formulář, je pouze vyjmenováno, co vše je třeba uvést a kam dokument odeslat⁹. Naproti tomu se v ČR pro odeslání odůvodněného oznámení použije stejný on-line formulář jako pro prvotní ohlášení vyslaného zaměstnance¹⁰, pouze se tam uvede, že se jedná o toto odůvodněné oznámení. ■

V revidované směrnici jsou uvedeny dvě výjimky, kdy se pravidla hostitelské země pro **dlouhodobé vyslání neuplatňují**:

- a. *postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;*
- b. *doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.*

V revidované směrnici je také uvedeno, že při nahrazení jednoho zaměstnance druhým se doby jejich vyslání pro posouzení dlouhodobého vyslání sčítají, pokud tito zaměstnanci plní stejný pracovní úkol na stejném místě. Výměnou vyslaných zaměstnanců, kteří budou vykonávat v jiné zemi EU stejnou činnost po dobu delší než 12 (18) měsíců, se tedy nelze vyhnout aplikaci pravidel pro dlouhodobé vyslání.

Pravidla pro silniční dopravu:

V roce 2020 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1057, kterou se stanoví zvláštní pravidla pro vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy¹¹. Jedná se o část tzv. *balíčku mobility* (silničního balíčku), který se začal aplikovat *od 2. 2. 2022* a který do

⁹ Pravidla odůvodněného oznámení pro Německo (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Postings-with-a-duration-of-more-than-12-months/postings-with-a-duration-of-more-than-12-months_node.html;jsessionid=9907D886194DB4802AFF07D519716BC7.internet651

¹⁰Odkaz na on-line formulář pro ohlášení vyslaného zaměstnance do ČR využitelný i pro odůvodněné oznámení <https://www.mpsv.cz/app/suip-vysilani-zamestnancu>

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1057, kterou se stanoví zvláštní pravidla o vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy, pokud jde o směrnice 96/71/ES a 2014/67/EU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32020L1057&qid=1687869317492>

určité míry zjednodušil vysílání pracovníků v silniční dopravě. Od 2. 2. 2022 nejsou za vyslané pracovníky považováni zaměstnanci v dopravě vykonávající *dvoustrannou dopravu* či tzv. „kolečko“ (celkem dvě nakládky či vykládky během dvou dvoustranných doprav), dále zaměstnanci vykonávající *tranzitní dopravu* (tranzitní dopravy se pravidla pro vysílání pracovníků netýkaly ani dříve) a také zaměstnanci zaměstnaní v *přepravě osob* vykonávající obdobné druhy přepravy (tj. tranzit, dvoustrannou přepravu či kolečko).

Od 2. 2. 2022 vzniká vysílajícím zaměstnavatelům v silniční dopravě povinnost ohlásit vyslané zaměstnance (tj. zaměstnance, jichž se netýká výjimka uvedená výše) pomocí jednotného EU formuláře přes systém IMI (který je dostupný ve všech úředních jazycích EU).¹² Případné národní ohlašovací formuláře se od 2. 2. 2022 již nesmějí používat.

Vyslaný zaměstnanec musí mít v taxativně vyjmenovaných oblastech pracovně-právní podmínky, které platí v hostitelské zemi, pokud jsou pro něj výhodnější. Jedná se především o výši odměny, délku pracovní doby a doby odpočinku, délku dovolené za kalendářní rok apod. Do úvahy se berou podmínky stanovené právními či správními předpisy a stanovenými kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy. Po 12 (či 18) měsících dojde k tzv. „dlouhodobému vyslání“, kdy se na vyslané zaměstnance bude uplatňovat téměř celé pracovní právo hostitelské země.

Krátké
shrnutí

1.2.2 Sociální a zdravotní pojištění

V Evropské unii existuje řada rozdílných sociálních systémů. Aby byly zajištěny nároky občanů migrujících v rámci EU/EHP a Švýcarska, bylo třeba vytvořit pravidla pro vzájemnou koordinaci systémů jednotlivých států. Tyto předpisy pak mimo jiné definují, v jaké zemi bude v daný okamžik povinně pojištěn daný člověk – tzv. určení příslušnosti k právním předpisům. V rámci EU je zdravotní pojištění jedním z druhů sociálního pojištění, takže pokud se hovoří o příslušnosti k právním předpisům pro sociální pojištění, tak platí tatáž pravidla i pro pojištění zdravotní. Shrnutí pravidel v oblasti povinného pojištění je k dispozici v Praktickém průvodci použitelnými právními předpisy v EU/EHP a Švýcarsku.¹³

V současnosti se v EU/EHP a Švýcarsku uplatňují tato nařízení:

¹² Jednotný evropský formulář pro zaměstnance vyslané v silniční dopravě:

<https://www.postingdeclaration.eu/landing>

¹³ Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v EU/EHP a Švýcarsku

<https://www.cssz.cz/web/cz/prakticky-pruvodce-pouzitelnymi-pravnimi-predpisy>

- ***Nařízení 883/2004¹⁴*** – základní nařízení, které v Hlavě II obsahuje ustanovení pro určení příslušnosti k právním předpisům, tzn. pravidla, podle kterých se určuje, kde bude daný zaměstnanec v dané době odvádět své sociální a zdravotní pojištění.
- ***Nařízení 987/2009¹⁵*** – prováděcí nařízení k nařízení 883/2004.
- ***Nařízení 1231/2010¹⁶*** – rozšiřuje působnost nových nařízení na občany třetích zemí – tj. občany jiných zemí než EU/EHP a Švýcarska (toto nařízení se pro občany třetích zemí neuplatňuje v Dánsku, Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a Švýcarsku).

Základní principy koordinace:

- Zaměstnanec v jednom okamžiku podléhá právním předpisům jenom jediného členského státu – princip aplikace právního řádu jednoho státu.
- Rovné zacházení a zákaz diskriminace.
- Sčítání doby pojištění.
- Zachování nabytých práv – výplata dávek do ciziny.

Základní pravidlo pro určení příslušnosti k právním předpisům:

- Zaměstnanec podléhá právním předpisům toho členského státu, v němž vykonává činnost.

Zvláštní pravidla:

- Platná pro *vyslání* – na vyslaného zaměstnance se až po dobu 24 měsíců vztahují předpisy vysílajícího státu (viz článek 12 nařízení 883/2004). Při splnění podmínek vydá místně příslušná okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ) potvrzení o příslušnosti k právním předpisům – ***formulář A1 pro vyslání***. Podmínky pro vydání:
 - Zaměstnanec podléhá právním předpisům vysílajícího státu *minimálně 30 dnů před vysláním*. To znamená, že odváděl pojištění ve vysílajícím státě ze zaměstnání či činnosti OSVČ, případně je ve vysílajícím státě pojištěn jako student, nezaměstnaný apod.
 - Existuje *přímý vztah zaměstnavatel-zaměstnanec*.
 - V zemi původu vykonává *podstatné činnosti* pro vysílajícího zaměstnavatele.
 - Potvrzení se vydává *maximálně na dva roky, nelze jej prodloužit*.
 - *Nelze, aby po skončení platnosti formuláře A1 vyslaného zaměstnance byl stávající zaměstnanec nahrazen jiným zaměstnancem* stejné firmy, který by při vyslání vykonával obdobnou činnost jako původní zaměstnanec. Toto by bylo případně možné až po uplynutí min. 2 měsíců.

¹⁴ Nařízení 883/2004 v platném znění <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02004R0883-20190731&qid=1687854251894>

¹⁵ Nařízení 987/2009 v platném znění <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20180101&qid=1687854675653>

¹⁶ Nařízení 1231/2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32010R1231&qid=1687859837771>

- Správní lhůta na vydání potvrzení je *30 dnů*, někdy vyřízeno rychleji. Pokud není potvrzený formulář A1 před odjezdem vydán, je velmi vhodné vybavit vyslaného zaměstnance potvrzenou žádostí o vydání formuláře A1 s překladem do příslušného jazyka.

■**Pozn.:** Termín *vyslání* je do určité míry zavádějící a je třeba si uvědomit, že jeho význam se liší dle kontextu. Existuje *vyslání na služební cestu*, které běžně může být bez jakéhokoliv přeshraničního prvku, např. pouze po ČR. V *revidované směrnici 96/71/ES* je definován termín *vyslání* v souvislosti s povinností dodržovat v určitých oblastech *vyjmenované pracovní-právní podmínky dle pravidel hostitelské země* (pokud jsou pro zaměstnance výhodnější). *Formulář A1* lze vyplnit *pro vyslání*, *pro souběh činností* nebo *pro výjimku* (z pohledu určení pravidel nařízení 883/2004), nicméně ve všech těchto třech případech se však obvykle vždy jedná o vyslání dle revidované směrnice 96/71/ES. ■

- *Souběh činností* ve více členských zemích – tzn. zaměstnanec bude v následujících 12 měsících pracovat ve více členských zemích pro jednoho nebo více zaměstnavatelů – např. servisní technik (viz článek 13 nařízení 883/2004). Při splnění podmínek vydá místně příslušná OSSZ potvrzení o příslušnosti k právním předpisům – formulář *A1 pro souběh činností*. Podmínky:

- Na zaměstnance, který má *bydliště* na území členského státu, se vztahují právní předpisy *tohoto členského státu*, pokud tam vykonává *podstatnou část* své činnosti (minimálně z 25 % – co se týče pracovní doby či odměny),
- Na zaměstnance, jenž *nevykonává podstatnou část* své činnosti ve státu bydliště, se vztahují právní předpisy členského státu, kde má jeho *zaměstnavatel sídlo nebo místo podnikání*.
- Potvrzení se obvykle vydává maximálně na dva roky, *je možné* jej prodloužit.
- Správní lhůta na vydání potvrzení je *30 dnů*. Pokud není potvrzený formulář A1 před odjezdem vydán, je velmi vhodné vybavit vyslaného zaměstnance potvrzenou žádostí o vydání formuláře A1 s překladem do příslušného jazyka.

■**Pozn.:** Pro účely určení příslušnosti k právním předpisům se nepřihlíží k tzv. „okrajovým (marginálním)“ činnostem. Okrajovou činností se rozumí činnost, která tvoří méně než 5 % z celkového výkonu činnosti dané osoby. *Bydliště* je v podstatě definováno jako středisko životních zájmů dané osoby a nemusí být totožné s jejím trvalým pobytem (bliže v nařízení 987/2009, článek 11 – viz výše). ■

- *Výjimka* z příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení umožňuje, aby se dva smluvní státy dohodly na udělení výjimky z uvedených pravidel, a to vždy v zájmu určitých osob nebo skupin osob. Na udělení výjimky není právní nárok (viz článek 16 nařízení 883/2004).

■**Pozn.:** V posledních letech se významně mění přístup kontrolních orgánů členských států ohledně formuláře A1. Dříve byl v podstatě vyžadován pouze v případě poskytování služeb v hostitelské zemi. Dnes se může stát, že formuláře A1 budou kontrolovány např. u stánku vystavovatelů na veletrhu. Dle definic výše zmíněných nařízení není totiž formulář A1 přímo spojen s vysíláním pracovníků, ale týká se prokázání státu pojištění v případě, že zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu (např. přítomnost na stánku, účast na školení apod.) pracuje v jiné zemi než obvykle. Proto lze doporučit, aby zaměstnanci, kteří často jezdí do zahraničí, měli vystaven formulář A1 pro souběh (kdy se o formulář A1 nemusí žádat znovu před každým výjezdem). Navíc v současnosti na úrovni EU probíhá debata o novelách nařízení 883/2004 a 987/2009, je pravděpodobné, že tyto novely přinesou další komplikace.

Kromě potvrzeného formuláře A1, má mít vyslaný zaměstnanec s sebou Evropský průkaz zdravotního pojištění (zkratka v angličtině – EHIC) – modrou kartičku zdravotní pojišťovny, kterou má každý občan ČR automaticky přidělenou. S tímto průkazem má vyslaný zaměstnanec nárok na nutné a nezbytné ošetření v souvislosti s vysláním v zařízeních navázaných na systém veřejného zdravotního pojištění hostitelské země za obdobných podmínek, jako mají občané dané země.

■ **Pozn.:** Ve většině zemí jsou podstatně vyšší doplatky za ošetření, léky či hospitalizaci než v ČR. Navíc základní zdravotní pojištění obvykle nepokrývá náklady na převoz pacienta či jeho ostatků do země původu. Proto je velmi vhodné, nikoliv ovšem povinné, sjednání komerčního zdravotního připojištění, které poskytuje v řadě aspektů mnohem větší ochranu. Více informací o podmínkách v jednotlivých zemích lze nalézt na stránkách Kanceláře zdravotního pojištění¹⁷. ■

Vyslaný zaměstnanec může zůstat až po dobu dvou let v systému sociálního a zdravotního pojištění své domovské země, případně může vykonávat práci ve více zemích. Aby bylo možné dokázat, že sociální a zdravotní pojištění platí v zemi původu, je třeba, aby měl s sebou potvrzený formulář A1 (pro vyslání, souběh činností či pro výjimku) a Evropský průkaz zdravotního pojištění.

Krátké
shrnutí

1.2.3 Daně z příjmu

Pro posuzování problematiky daní z příjmu při vysílání pracovníků je především nutné zjistit, zda vysílajícímu podniku nebo vyslanému zaměstnanci vznikne (většinou omezená) daňová povinnost i v hostitelské zemi. Je třeba vycházet z příslušných zákonů o daních z příjmu¹⁸ a příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění¹⁹. V případě rozporu mezi příslušným zákonem o daních z příjmu a smlouvou o zamezení dvojího zdanění má smlouva přednost.

► **Pozor!** ◀ Mohlo by se zdát, že smlouvy o zamezení dvojího zdanění jsou skoro stejné, ale není tomu tak a *vždy* je třeba vycházet z *konkrétní* smlouvy o zamezení dvojího

¹⁷ Kancelář zdravotního pojištění, informace pro pojištěnce <https://kancelarzp.cz/zdr-pojisteni-a-pec-v-eu-a-smluvnich-statech/>

¹⁸ Český zákon o daních z příjmu 586/1992 Sb. v platném znění <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

¹⁹ Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR <https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojiho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

zdanění. Jako užitečný nástroj pro pochopení těchto smluv může sloužit publikace OECD „Model Tax Convention on Income and on Capital“²⁰

Obvyklé členění smluv:

Článek 1 – definuje osoby, na niž se smlouva vztahuje.

Článek 2 – definuje daně, na něž se smlouva vztahuje.

Článek 3 – obsahuje všeobecné definice.

Článek 4 – definuje **daňový domicil – daňovou rezidenturu**, tj. stát, kde je osoba (fyzická či právnická) daňovým rezidentem, tzn. kde daní své celosvětové příjmy (tedy má tam neomezenou daňovou povinnost). Někdy by se jedna osoba dle vnitrostátních zákonů mohla teoreticky stát daňovým rezidentem více zemí. Článek 4 obsahuje tzv. kolizní ustanovení, podle kterých se rozhodne, ve které zemi osoba své celosvětové příjmy bude danit. Příklady kolizních ustanovení (ze smlouvy se Slovenskem 100/2003 Sb. m. s.):

- a) Osoba je rezidentem smluvního státu, kde má stálý byt. Pokud ho má v obou státech tak tam, kde má středisko životních zájmů.
- b) Jestliže nelze určit, kde má středisko životních zájmů nebo pokud nemá stálý byt v žádném z nich, předpokládá se, že je rezidentem tam, kde se obvykle zdržuje.
- c) Pokud se obvykle zdržuje v obou státech nebo v žádném z nich, předpokládá se, že je rezidentem toho státu, jehož je státním příslušníkem.
- d) Pokud je osoba státním příslušníkem obou států nebo žádného z nich, upraví příslušné orgány smluvních států tuto otázku vzájemnou dohodou.

Kolizní ustanovení se hodnotí postupně, tzn., pokud daná osoba má např. *stálý byt* (byt, který jí je dán k dispozici, nemusí se jednat o vlastní byt nebo např. nájem) ve dvou zemích a v jedné z nich má středisko životních zájmů (tj. má tam rodinu, děti tam chodí do školy apod.), tak má daňový domicil stanoven dle bodu a) a další ustanovení se již neberou do úvahy.

Článek 5 – **stálá provozovna**, tj. vznik povinnosti registrovat firmu k dani z příjmu i v hostitelské zemi a příslušnou daň tam vypořádat. Pokud v hostitelské zemi stálá provozovna vznikne, tak se daně odvádějí dle *článku 7 – zisky podniků*. Příklad definice stálé provozovny:

- Stálá provozovna zahrnuje *trvalé místo pro podnikání*, obzvláště místo vedení, část podniku, pobočku, kancelář, továrnu, dílnu, důl, naleziště ropy, plynu, lom či jakékoli jiné místo, kde se nacházejí přírodní zdroje.
- Rovněž zahrnuje: *staveniště* nebo stavební, montážní nebo instalační projekt nebo dozor s tím spojený (definice je odlišná dle jednotlivých smluv), ale pouze pokud trvá déle než např. 12 měsíců (rozhodná délka může být definována jinak). Každé staveniště se posuzuje zvlášť, pokud se nejedná např. o liniové stavby či stavby jinak spolu související.

²⁰Publikace OECD „Model Tax Convention on Income and on Capital“ (anglicky)

https://www.oecd.org/en/publications/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-2017-full-version_g2g972ee-en.html

- *Službová stálá provozovna* – poskytování služeb, ale pouze pokud trvají déle než určité období (např. šest měsíců kumulovaně v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období či devět měsíců v jakémkoliv patnáctiměsíčním období), pouze v novějších smlouvách (službová stálá provozovna není např. definována ve „starých“ smlouvách s Německem – 18/1984 Sb. či Nizozemskem – 138/1974 Sb.). V některých smlouvách, např. s Rakouskem, se do šesti měsíců započítávají všechny zakázky daného podniku za uplynulé období, v jiných, např. ve smlouvě s Maďarskem, se do období šesti měsíců započítává vždy pouze jeden konkrétní projekt. ► **Pozor!** ◀ To, že v dané smlouvě o zamezení dvojího zdanění není službová stálá provozovna definována, ještě neznamená, že vysílajícímu podniku při přeshraničním poskytování služeb nikdy v hostitelské zemi nevznikne daňová povinnost pro daně z příjmu. Naopak, obvykle se předpokládá, že firmě v hostitelské zemi vznikne povinnost registrovat se a vypořádat daně z příjmu, pokud tam na jednom místě bude poskytovat služby pomocí svých vyslaných zaměstnanců déle než šest měsíců.
- Pokud *zástupce* – jiný než nezávislý zástupce (např. makléř nebo generální komisionář) – jedná ve smluvním státě na účet podniku a má oprávnění uzavírat jménem podniku smlouvy, má se za to, že firma má stálou provozovnu.
- Pokud stálá provozovna *vznikne, vzniká od samého počátku*. ■ **Pozn.:** Např. pokud firma předpokládá, že délka stavby bude 11 měsíců, ale stavba se nakonec protáhne na 13 měsíců, tak firmě vzniká stálá provozovna od prvního dne, a ne až od třináctého měsíce. Stejně tak službová stálá provozovna vzniká po překročení rozhodného období definovaného ve smlouvě (např. po 6 měsících) od prvního dne, a ne až např. od 7. měsíce.
- Stálá provozovna *nezahrnuje* např. zařízení (či zásobu zboží) sloužící k uskladnění, vystavení nebo dodání zboží, které patří podniku; místo k podnikání, které se udržuje pouze za účelem nákupu zboží nebo shromažďování informací pro podnik apod.

■ **Pozn.:** Nesmí se zaměřovat „stálá provozovna“ za „pobočku“. Stálá provozovna je daňový termín, který znamená, že danému subjektu vznikne povinnost registrovat se a vypořádat daně z příjmu i v hostitelské zemi. Naproti tomu existence pobočky znamená, že podnik má v druhé zemi určitou fyzickou formu podnikání. Firma může mít v druhé zemi stálou provozovnu bez toho, že by tam měla zřízenou fyzickou pobočku (např. v případě poskytování služeb delšího než 6 měsíců během 12 měsíců). Naproti tomu existence fyzické pobočky (např. skladu) neznamená automaticky existenci stálé provozovny. ■

► **Pozor!** ◀ Za stálé místo pro podnikání může být např. považována i místnost, která je danému podniku zdarma dána k dispozici na delší dobu (obvykle delší než 6 měsíců).

Mezi další důležité články smluv patří článek věnovaný *daním z příjmu zaměstnanců*. Zaměstnanec má daňovou povinnost pro daně z příjmu pouze v zemi, kde má daňový domicil, pokud jsou v hostitelské zemi splněny zároveň všechny následující podmínky:

1. Doba vyslání je *kratší než 183 dnů* z roku či z dvanácti po sobě jdoucích měsíců (záleží na konkrétní smlouvě).
2. Náklady nejdou k tíži *stálé provozovny*.
3. *Skutečný* zaměstnavatel *nemá sídlo v hostitelské zemi*.

Pokud *byť jedna z podmínek není splněna, daň z příjmu zaměstnanců* se platí i v *hostitelské zemi*, a to *od prvního dne*, a ne až např. ode dne 184. V příslušné smlouvě jsou popsány metody vyloučení dvojího zdanění. (V ČR si může zaměstnavatel zažádat o zproštění povinnosti odvádět zálohu na daň z příjmu zaměstnance v případě, že příjmy zaměstnance budou daněny v druhé zemi.)

► **Pozor!** ◀ Pokud má společnost v hostitelské zemi pro danou aktivitu stálou provozovnu a vyšle tam svého zaměstnance, *byť na 1 den*, tak daň z příjmu tohoto zaměstnance za tento 1 den se odvádějí v hostitelské zemi.

Článek 22–24 definuje **metody zamezení (vyloučení) dvojího zdanění**:

- *Metoda zápočtu daně* – poplatník zahrne své celosvětové příjmy za účelem zdanění ve státě, kde je daňovým rezidentem. Má právo započíst daň zaplacenou ve druhém státě do daňové povinnosti ve státě, kde je daňovým rezidentem.
 - *Zápočet úplný* – nárok na odpočet v plné výši.
 - *Zápočet prostý* – nárok na odpočet pouze do výše poměrné části daně připadající z celkové daňové povinnosti poplatníka v ČR na daň z příjmů ze zdroje v zahraničí.
- *Metoda vynětí daně* – daňová povinnost a zaplacená daň se do daňového přiznání v zemi daňové rezidentury uvedou, ale dále nezapočítávají.
 - *Vynětí úplné* – příjem ze zdrojů v zahraničí je zcela vyňat ze základu daně.
 - *Vynětí s výhradou progresu* – v podstatě se zjistí, jaká průměrná sazba by vyšla při zdanění všech příjmů, tato sazba se pak použije pro výpočet daně pouze z ČR. Má význam pouze u daní s progresí.

■ **Pozn.:** Dle zákona o daních z příjmu 596/1992 Sb. § 38f, odst. 4 lze metodu vynětí použít i pro země, kde je ve smlouvě o zamezení dvojího zdanění uvedena metoda zápočtu (ovšem pouze v případě, že daný příjem byl v druhé zemi zdaněn). Musí být splněna alespoň jedna z těchto podmínek:

- Vysílající podnik má v druhé zemi stálou provozovnu.
- Zaměstnanec má zaměstnavatele se sídlem v druhé zemi (v tomto případě se nejedná o vyslání).
- Jde o mezinárodní pronájem pracovní síly (přidělení agenturou práce k uživateli do druhé země – není předmětem této brožury, viz začátek Kapitoly 1.2.1). ■

Je nutné zjistit, zda vysílajícímu podniku v hostitelské zemi vznikne stálá provozovna, tj. povinnost registrovat se a vypořádat daň z příjmu podniku i v hostitelské zemi. Taktéž je třeba vědět, zda vzniká daňová povinnost v hostitelské zemi u vyslaného zaměstnance. Vychází se ze zákonů o daních z příjmu a smluv o zamezení dvojího zdanění.

Krátké
shrnutí

1.2.4 Daň z přidané hodnoty (DPH)

Pravidla týkající se DPH jsou v Evropské unii harmonizována²¹, tzn., do jisté míry existují shodná pravidla platná pro všechny členské státy EU. Toto se týká např. minimální základní sazby DPH či výčtu zboží a služeb, na něž se mohou vztahovat snížené sazby DPH, způsob stanovení místa plnění, používání tzv. reverse charge neboli přenesení daňové povinnosti na příjemce služeb.

U přeshraničního poskytování služeb je velice důležité správně stanovit **místo plnění pro DPH**. Základní pravidlo je uvedeno v § 9 zákona o DPH 235/2004 Sb.:

- **9.1** V případě, že je služba poskytnuta **osobě povinné k dani** (tzv. b2b služby – služby podnikatel-podnikatel), je místem plnění stát, kde má příjemce služby sídlo. Pokud je však tato služba poskytnuta provozovně osoby povinné k dani, nacházející se v jiném místě, než kde je její sídlo, je místem plnění místo, kde je tato provozovna umístěna.
- **9.2** V případě, že je služba poskytnuta **osobě nepovinné k dani** (tzv. b2c služby – služby podnikatel-spotřebitel), je místem plnění stát, kde má poskytovatel služby sídlo. Pokud je však tato služba poskytnuta prostřednictvím provozovny osoby povinné k dani, nacházející se v jiném místě, než kde je její sídlo, je místem plnění místo, kde je tato provozovna umístěna.

■ **Pozn.:** Lze konstatovat, že v případě poskytování služeb dle základního pravidla, vůbec nezáleží na tom, kde je služba poskytována, zásadní je sídlo příjemce služby (u služeb poskytovaných osobám nepovinným k dani pak sídlo poskytovatele služby). Naproti tomu u zvláštních pravidel – (viz níže) je pro stanovení místa plnění místo poskytnutí služby obvykle důležité. ■

Při poskytování služeb dle základního pravidla 9.1 – mezi osobami povinnými k dani – se povinně uplatňuje **reverse charge**, tzn. přenesení povinnosti platit DPH na příjemce služby. V takovém případě poskytovatel služby fakturuje bez DPH, toto uvede na faktuře, předá příjemci služby své DIČ k DPH a příjemce služby odvádí DPH ve své zemi dle příslušných pravidel.

V případě, že *poskytovatel přeshraniční služby* (usazený v ČR) dle základního pravidla *není v ČR plátcem DPH* a nemá tudíž české DIČ k DPH, stává se dle § 6i zákona o DPH 235/2004 Sb. **identifikovanou osobou**, čímž získá příslušné DIČ k DPH. Toto své DIČ k DPH předá příjemci služby v jiné členské zemi, ten pak odvede DPH ve své zemi dle daných pravidel.

Příjemce přeshraniční služby z ČR dle základního pravidla, osoba povinná k dani, *neplátce DPH v ČR*, je povinen v ČR odvést DPH z této služby. Stává se **identifikovanou osobou** dle § 6h výše zmíněného zákona, po registraci získá DIČ k DPH a může příslušné DPH

²¹ Zákon o DPH 235/2004 Sb. v platném znění <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-235> transponoval – obdobně jako legislativy jiných členských států EU - směrnici 2006/112/ES o společném systému daně z přidané hodnoty v platném znění <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02006L0112-20250101&qid=1735899721869>

z této služby v ČR odvést. ■ **Pozn.:** Identifikovaná osoba se v podstatě při vnitrostátních plněních chová jako neplátce DPH a při přeshraničních plněních v rámci EU jako plátce DPH. ■

■ **Pozn.:** Ve výše uvedených případech (tj. v případě poskytování služeb dle základního pravidla) nevzniká poskytovateli přeshraniční služby povinnost registrovat se k DPH v hostitelské zemi a tuto daň tam odvádět. Naproti tomu, pokud se jedná o poskytování služeb dle zvláštních pravidel (viz níže), tak za určitých podmínek poskytovateli služeb vzniká povinnost registrace a platby DPH v hostitelské zemi. Bohužel procedury pro zvláštní pravidla nejsou v členských zemích EU sjednoceny a vždy je třeba postupovat dle zákona o DPH dané země. ■

Vedle základního pravidla pro stanovení místa plnění u DPH existuje řada zvláštních pravidel, jsou uvedena v § 10 až § 10i zákona 235/2004 Sb. Jedná se především o následující služby:

- Služby *vztahující se k nemovitostem* (také projektová činnost, lesnické práce, hlídání objektů, ubytovací služby a řada dalších, bližší informace lze najít v prováděcím nařízení 1042/2013²²) – místo plnění je tam, kde se nemovitost nachází.
- *Přeprava osob* – místo plnění je tam, kde se příslušný úsek přepravy uskutečňuje.
- *Stravovací služby* – místo plnění je tam, kde byla služba poskytnuta.
- *Krátkodobý pronájem dopravního prostředku* (do 30 dnů, u lodí do 90 dnů) – místo plnění je tam, kde je dopravní prostředek předán zákazníkovi.
- *Dlouhodobý pronájem dopravního prostředku osobě nepovinné k dani* – místo plnění se řídí místem, kde je zákazník usazen, resp. má bydliště, či kde se obvykle zdržuje.
- Některé další služby – např. přeprava zboží, služby přímo související s přepravou zboží, oceňování a práce na movité věci osobě nepovinné k dani.

U služeb, jichž se týkají zvláštní pravidla, neexistuje ze strany členských států povinnost používat reverse charge při poskytování služeb osobám povinným k daním. Je vždy třeba postupovat dle legislativy příslušné země, přičemž pravidla se mohou značně lišit země od země. Při poskytování služeb dle zvláštních pravidel osobám nepovinným k dani je místo plnění obvykle tam, kde je služba poskytnuta. V takovém případě má poskytovatel služby dvě možnosti: Buď využije možnost **OSS – jednoho správního místa** (více viz dále), nebo se musí v zemi místa plnění registrovat DPH a DPH tam vypořádat.

► **Pozor!** ◀ Stavebnictví je obor, pro nějž je typické přeshraniční poskytování služeb a s tím spojené vysílání pracovníků. Zároveň je stavebnictví službou vztahující se k nemovitostem, kde místo plnění je tam, kde se nemovitost nachází. Vždy je tedy třeba dbát na to, aby bylo správně postupováno v oblasti DPH. V Lucembursku např. je povinná registrace k DPH při poskytování služeb vztahujících se k nemovitostem vždy. V Německu, Rakousku či na Slovensku se naproti tomu do jisté míry uplatňuje přenesení daňové povinnosti na příjemce služby – firmu, plátce DPH v hostitelské zemi. Provádí-li

²² Prováděcí nařízení Rady (EU) 1042/2013 ze dne 7. října 2013, kterým se mění prováděcí nařízení (EU) č. 282/2011, pokud jde o místo poskytnutí služby <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32013R1042&qid=1687870176698>, články 13b, 31a a 31b

česká firma stavební činnost v Německu či na Slovensku pro firmu (plátce DPH) usazenou v dané zemi, dochází k přenesení daňové povinnosti na příjemce služby usazeného v příslušné zemi. Situace se však zkomplikuje, pokud česká stavební firma využívá subdodavatele, obvykle menší české firmy či česká OSVČ. V takovémto případě se v Německu český hlavní dodavatel musí registrovat k DPH, aby jako příjemce služby mohl v Německu splnit povinnost ohledně odvodu DPH. Naproti tomu na Slovensku se k DPH musejí registrovat všichni čeští subdodavatelé (blíže viz jednotlivé příklady v Kapitole 2). Povinnost registrace k DPH v hostitelské zemi nemá vůbec žádnou souvislost s tím, zda je daný subjekt plátcem DPH v ČR.

■ **Pozn.: OSS:** Při poskytování služeb osobě nepovinné k dani dle zvláštních pravidel je místem plnění obvykle místo poskytnutí služby. Aby se vyšlo vstříc poskytovatelům těchto služeb, byl ve všech zemích EU zaveden zvláštní režim jednoho správního místa – tzv. One Stop Shop – OSS (v ČR dle § 110a a následujících zákona o DPH 235/2004 Sb.). Zjednodušení spočívá v tom, že osoba povinná k dani, která tento režim bude využívat, se nebude muset při poskytování těchto služeb registrovat k DPH v každém jednotlivém členském státě, kam byla daná služba poskytnuta, ale své povinnosti k DPH bude plnit prostřednictvím OSS ve svém členském státě. Daňová správa tohoto členského státu pak bude provádět výběr, evidenci a odvod vybrané daně do dotčených členských států. Registrace do toho režimu je zcela dobrovolná. Poskytovatel služby, který bude v ČR využívat OSS, musí být v ČR buď plátcem DPH, nebo identifikovanou osobou.

Od poloviny roku 2021 se systém OSS využívá i při prodeji zboží na dálku, protože byl výrazně snížen limit, od kdy je třeba platit DPH u prodeje zboží na dálku a elektronicky poskytovaných služeb spotřebitelům v zemi, kde spotřebitel sídlí. Nově je tento limit snížen na 10 000 € za příslušný a bezprostředně předcházející rok s tím, že tento limit platí souhrnně pro všechny země EU (a ne pro každou zemi zvlášť). ■

Je nutné vědět, kde má přeshraničně poskytovaná služba místo plnění pro platbu DPH. Existuje základní pravidlo, ze kterého je řada výjimek. Pokud firma poskytuje službu osobě povinné k dani dle základního pravidla, je místo plnění tam, kde má přijímající subjekt sídlo. V případě, že je služba dle základního pravidla poskytnuta osobě nepovinné k dani, je místo plnění tam, kde má dodavatel sídlo.

Krátké
shrnutí

1.2.5 Ohlášení – notifikace vyslaných zaměstnanců

V souvislosti s transpozicí směrnice 2014/67/EU²³ došlo k rozšíření notifikační povinnosti pro vyslané zaměstnance do všech členských zemí EU/EHP a Švýcarska. V Nizozemsku byla – jako v poslední zemi EU – procedura spuštěna v březnu 2020.

²³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0067&qid=1687862294583>

Notifikace vyslaných zaměstnanců znamená, že vysílající podnik musí nejpozději těsně před začátkem vyslání nahlásit své vyslané zaměstnance. Vyslaní zaměstnanci mají mít vždy s sebou doklad o tom, že notifikace byla řádně provedena. Způsob provedení notifikace se v poslední době v řadě zemí sjednocuje, často se jedná o on-line přihlášení do národního systému hostitelské země. Firma se zpravidla před prvním vysláním zaměstnanců do dané země zaregistruje na příslušném serveru. Vyplní základní informace o podniku a získá přístupové údaje (jméno a heslo), s nimiž je pak možné zadávat jednotlivá vyslání. Při notifikaci vyslaných zaměstnanců je obvykle také třeba zadat zástupce vysílajícího podniku v hostitelské zemi či informace o výši mezd vyplácených vyslaným zaměstnancům. Většinou je nutné nahlásit vyslané zaměstnance vždy a bez ohledu na délku vyslání. V některých zemích se ohlašují pouze zaměstnanci vyslaní ve vyjmenovaných oborech (např. v Německu), v některých pouze, pokud je vyslání delší než určité období – kupříkladu 8 dní (např. Španělsko). Jsou země (např. Lotyšsko, Kypr, Španělsko), kde se notifikace neprovádí on-line, na příslušné úřady se pak odesílá ohlašovací formulář, případně dokument obsahující požadované informace.

Příklady notifikačních procedur:

- *Rakousko:* On-line ohlašovací formulář i v češtině²⁴.
- *Německo:* On-line ohlašovací formulář v němčině, angličtině a francouzštině²⁵, ohlašují se pouze zaměstnanci vyslaní ve vyjmenovaných oborech²⁶.
- *Francie:* On-line ohlašovací formulář ve francouzštině, angličtině, němčině, španělštině a italštině (nepoužívat Internet Explorer)²⁷.
- *Belgie:* On-line ohlašovací formulář ve francouzštině, němčině, angličtině a vlámsštině²⁸. ► **Pozor!** ◀ Do systému pro vyslané zaměstnance se nahlašují i ***OSVČ dočasně poskytující služby v Belgii, toto platí i pro Dánsko, Nizozemsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko.***
- *Dánsko:* On-line ohlašovací formulář ve více jazycích včetně angličtiny²⁹, nahlašují se i ***OSVČ dočasně poskytující služby v Dánsku.***

²⁴ On-line ohlašovací formulář pro Rakousko – ZKO 3

<https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a&lang=cs>

²⁵ On-line ohlašovací formulář pro Německo – Meldeportal-Mindestlohn (anglicky, německy, francouzsky)
<https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal>

²⁶ Seznam oborů, u kterých se provádí ohlášení zaměstnanců vyslaných v rámci přeshraničního poskytování služeb do Německa (anglicky) https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Obligatory-notification-workers-posted/Notification/notification_node.html

²⁷ On-line ohlašovací formulář pro Francii – SIPSI (i anglicky) <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>

²⁸ On-line ohlašovací formulář pro Belgii – Limosa (anglicky, francouzsky, německy, vlámsky)
https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html

²⁹ On-line ohlašovací formulář pro Dánsko – RUT (i anglicky)
https://virk.dk/myndigheder/stat/ERST/selvbetjening/Register_of_Foreign_Service_Providers_RUT/

- *Slovensko*: On-line ohlašovací formulář ve více jazycích včetně slovenštiny a angličtiny³⁰.
- *Lucembursko*: On-line ohlašovací formulář i v angličtině³¹, je však třeba nahrát např. i informace o DIČ k DPH, o ohlášení kvalifikace (případně potvrzení z lucemburského ministerstva, že daná profese tam není regulovaná – ohlášení je třeba připravit s předstihem).
- *Itálie*: On-line ohlašovací formulář s nutnou registrací v italštině³², ohlášení je extrémně komplikované, EEN proto připravilo návod, jak postupovat, je k dispozici na stránkách EEN.³³
- *Švýcarsko*: On-line ohlašovací formulář v němčině, francouzštině, italštině a angličtině³⁴. Ohlášení je třeba provést téměř vždy minimálně 8 dnů před začátkem vyslání. ► **Pozor!** ◀ Maximální délka vyslání od jednoho zaměstnavatele **je 90 dnů v kalendářním roce**, jinak vyslání zaměstnanci potřebují povolení k pobytu spojené s pracovním povolením, toto vše platí **i pro OSVČ, dočasně poskytující služby ve Švýcarsku**. ► **Pozor!** ◀ Nově je třeba používat tento nový portál, přičemž je nutné počítat s určitou časovou prodlevou pro první registraci vysílajícího subjektu (cca 14 dnů).
- *Česká republika*: Od 1. 7. 2024 vyplňuje zahraniční zaměstnavatel, který vysílá své zaměstnance do ČR, on-line ohlašovací formulář³⁵. Informaci je nutné zadat nejpozději v den počátku vyslání, ohlásit se musí i ukončení vyslání nejpozději do 10 dnů po jeho skončení (pakliže toto ukončení nebylo již oznámeno dříve během prvotního ohlášení).

► **Pozor!** ◀ V případě, že firma předem neprovede notifikaci vyslaných zaměstnanců, hrozí jí vysoké pokuty až v řádu deseti tisíců € za jednoho neohlášeného zaměstnance. V některých zemích se za určitých okolností (pokud dojde též k nedodržení dalších podmínek vyjmenovaných především v Kapitole 1.2.1) může dokonce jednat o trestný čin.

³⁰ On-line ohlašovací formulář pro Slovensko – pro „hostujícího“, tj. vysílajícího zaměstnavatele (ve více jazycích včetně slovenštiny a angličtiny) <https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavatele/>

³¹ On-line ohlašovací formulář pro Lucembursko (i anglicky) <https://guichet.public.lu/en/entreprises/formulaires/detachement.html>

³² On-line ohlašovací formulář pro Itálii (pouze v italštině) <https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>

³³ Návod Ohlášení zaměstnanců vyslaných do Itálie <https://crr.gov.cz/een/publikace-een/>

³⁴ On-line ohlašovací formulář pro Švýcarsko – nový portál (anglicky, německy, francouzsky, italsky) <https://www.easygov.swiss/easygov/#/>

³⁵ On-line ohlašovací formulář pro ČR <https://www.mpsv.cz/app/suip-vysilani-zamestnancu>

■ **Pozn.:** V současnosti se v rámci EU diskutuje o zřízení nepovinného digitálního portálu (tzv. E-deklaraci)³⁶, který by byl jednotný a sloužil by místo národních ohlašovacích procedur:

V Kapitole 3.3 Ohlášení vyslaných zaměstnanců a informace o pravidlech pro vysílání do různých zemí jsou k dispozici mimo jiné i odkazy na notifikační procedury všech členských zemí EU.

V zemích EU/EHP a Švýcarsku je nutné vyslané zaměstnance nahlásit nejpozději těsně před počátkem vyslání, jinak hrozí vysoké pokuty. Pravidla pro nahlášení vyslaných zaměstnanců se liší země od země. Doklad stvrzující, že nahlášení bylo provedeno, mají mít vyslaní zaměstnanci s sebou. V současnosti se nahlášení často provádí pomocí elektronických nástrojů.

Krátké
shrnutí

1.2.6 Kvalifikační požadavky

Pokud chce občan jednoho členského státu EU působit dlouhodobě – ať již jako zaměstnanec či se tam chce jako OSVČ usadit – v jiné členské zemi v oboru, který je v této druhé členské zemi regulován (dle české terminologie – živnosti řemeslné, vázané a koncesované), musí si zažádat o **uznání kvalifikace**.

Jedná-li se o dočasné a příležitostné poskytování služeb v jiné členské zemi v profesi tam regulované prostřednictvím vyslaných zaměstnanců, je třeba **ohlásit** výkon vysílající firmy ještě před prvním prováděním činností v hostitelské zemi na příslušných úřadech této členské země. Procedura byla zavedena směrnicí o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES³⁷. Ohlášení platí jeden rok, poté je třeba jej obnovit. Provádí se **ohlášení kvalifikace podniku**, nikoliv ohlášení kvalifikace vyslaných zaměstnanců. První ohlášení kvalifikace se doplňuje **následujícími doklady s překlady** do příslušných jazyků:

- Doklady o kvalifikaci odpovědného zástupce podniku s příslušným překladem. Pokud je kvalifikace regulována v hostitelské zemi a není regulována v zemi původu, stačí, jestliže podnik tuto činnost ve své zemi legálně vykonával minimálně po dobu jednoho roku v uplynulých deseti letech.
- Doklady o tom, že podnik je legálně usazen ve své domovské zemi.
- Dokladem o občanství odpovědného zástupce podniku.

Při obnovení ohlášení kvalifikace (po uplynutí 1 roku) již zpravidla není nutné dokládat výše zmíněnými dokumenty (pokud v mezidobí nedošlo k závažným měnám).

³⁶ Informace o připravovaném jednotném digitálním portálu pro ohlašování
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_24_5784

³⁷ Směrnice o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES v platném znění <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02005L0036-20240620&qid=1735900387532>

V *seznamu profesí regulovaných* v jednotlivých zemích EU³⁸ je u příslušné regulované profese uveden také orgán, u kterého je třeba provést ohlášení kvalifikace. Bohužel, tento seznam není vždy zcela přesný, správný a úplný. Navíc názvy a definice jednotlivých profesí – činností se v různých zemích liší. Dá se říci, že pokud je určitá profese v tomto seznamu uvedena, je jisté, že je regulovaná. Pokud v něm uvedena není, není zcela jisté, že se skutečně jedná o neregulovanou profesi. V případě pochybností je vhodné obrátit se na asistenční místa pro kvalifikace³⁹.

Lze také vyhledávat v národních seznamech regulovaných profesí (viz Kapitola 1.3.4).

Ohlášení kvalifikace je na rozdíl od uznání kvalifikace pouze ohlašovací procedura, takže po provedení ohlášení není obvykle nutné vyčkávat na vyjádření příslušného orgánu. Pokud má však příslušný uznávací orgán pochybnosti o kvalifikaci podniku, může podnik vyzvat k předložení dalších dokladů o kvalifikaci či učinit jiné opatření.

V případě poskytnutí služeb u regulovaných povolání, která mohou mít **důsledky pro veřejné zdraví nebo bezpečnost**, může příslušný orgán hostitelského členského státu před prvním přeshraničním poskytnutím služby zkontrolovat odbornou kvalifikaci poskytovatele služeb – jedná se o tzv. **ověření kvalifikace**. Problémem je, že stále ještě není pro všechny státy EU k dispozici seznam regulovaných profesí, u nichž je nutné podstoupit komplikovanější povolovací proceduru ověření. Často se jedná o zdravotnické profese, ale v Německu je třeba ověřit např. i činnost kamnáře, v Rakousku např. kosmetičky. Při ověření kvalifikace je třeba vyčkat na vyjádření kompetentních orgánů, pokud toto vyjádření nedorazí během tří měsíců (v Rakousku dvou měsíců), může podnik postupovat tak, jako kdyby mu byla kvalifikace ověřena (tzv. tichý souhlas). Vždy však musí být schopen prokázat, že potřebné dokumenty skutečně příslušným úřadům řádně odeslal.

V případě přeshraničního poskytování služeb v jiné zemi EU/EHP a Švýcarsku v profesi, která je tam regulovaná, je nutné výkon této profese předem ohlásit na příslušném kompetentním orgánu. Ohlášení se doplňuje doklady o kvalifikaci a činnosti vysílajícího podniku a platí 1 rok. V případě povolání, jejichž výkon může mít důsledky na veřejné zdraví nebo bezpečnost, má členský stát možnost požadovat ověření kvalifikace, což je na rozdíl od ohlášení

Krátké
shrnutí

³⁸ Databáze profesí regulovaných v jednotlivých zemích EU/EHP (anglicky, německy, francouzsky) <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/>; <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/jobseeker>

³⁹ Asistenční místa pro kvalifikace, níže v těle stránky (anglicky) https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals_en

1.2.7 Některé další požadavky, se kterými se zaměstnavatelé vysílající pracovníky mohou setkat

Vedle obecných pravidel pro vysílání pracovníků, která jsou popsána výše, jsou v řadě zemí ještě aplikovány další požadavky, které se většinou týkají pouze specifických činností či oborů.

Jedná se např. o následující požadavky:

a) Platby do dovolenkových pokladen (fondů) ve stavebnictví

V řadě zemí (např. v Německu, Rakousku, Francii či Belgii) jsou firmy ve stavebnictví povinny odvádět platby do tzv. dovolenkové pokladny. Dovolenkové pokladny pak přebírají povinnosti zaměstnavatelů, co se týče náhrad za poskytnutou zákonnou dovolenou pro zaměstnance, a přímo zaměstnancům vyplácejí příslušnou náhradu za dovolenou.

Problémem je, že povinnost odvádět příspěvky do dovolenkových pokladen mají i firmy vysílající své zaměstnance ve stavebnictví do zemí, v nichž tento systém existuje. Vysílající zaměstnavatelé musejí povinně odvádět vysoké platby (až např. kolem 15 % hrubé mzdy) do příslušné pokladny (např. SOKA-BAU⁴⁰ v Německu či BUAK⁴¹ v Rakousku). Za určitých podmínek mohou zaměstnanci (i z České republiky) žádat o příspěvek na dovolenou z dovolenkové pokladny ze zahraničí, nicméně se jedná o poměrně komplikovanou proceduru. Až do konce roku 2020 byli čeští zaměstnavatelé povinni poskytnout a proplatit zaměstnancům celou zákonnou placenou dovolenou dle českého zákoníku práce i v případě, že zaměstnanci získali příspěvek ze zahraniční dovolenkové pokladny. Novela zákoníku práce 262/2006 Sb. účinná od 1. 1. 2021 toto naštěstí změnila⁴² (viz § 222a – *Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán*). K nahlášení do příslušné dovolenkové pokladny dochází automaticky přes ohlášení vyslaných zaměstnanců (viz Kapitola 1.2.5).

Problémem také bývá přesně stanovit, zda se v dané zemi jedná o takovou stavební činnost, která spadá pod povinnost platby do dovolenkové pokladny. V případě pochybností je nejvhodnější kontaktovat příslušnou dovolenkovou pokladnu s žádostí o

⁴⁰ Informace o dovolenkové pokladně SOKA-BAU v Německu (anglicky) <https://international.soka-bau.de/en>

⁴¹ Informace o dovolenkové pokladně BUAK v Rakousku <https://buak.at/cs/startseite-cze/>

⁴² Zákoník práce 262/2006 Sb. v platném znění <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

posouzení, zda se vysílajícího podniku povinnost platby do dovolenkové pokladny v konkrétním případě týká, či ne.

b) Srážková daň pro stavební práce v Německu⁴³

Faktury za poskytnuté stavební práce podléhají zdanění zvláštní srážkovou daní (tzv. Bauabzugsbesteuerung). Objednatel – osoba povinná k dani (a to například i česká firma, pokud jsou stavební práce prováděny v Německu) – stavebních prací (kam patří např. i elektro profese, pokud se týkají stavebnictví) je tak povinen srazit částku ve výši 15 % z každé faktury (to znamená, že český dodavatel obdrží pouze 85 % z fakturované částky) a tuto částku musí odvést příslušnému finančnímu úřadu v Německu. O sražených 15 % pak může zažádat česká firma na německém finančním úřadě a po splnění příslušných podmínek je může získat zpět. Srážka daně nemusí být provedena v případě, že dodavatel služby předloží svému objednateli potvrzení o osvobození od srážkové daně, což je pochopitelně z hlediska cash-flow výhodnější. Od srážkové daně jsou osvobozeni i dodavatelé, pokud odhadovaná hodnota jejich služeb pro daného odběratele nepřekročí 5000,- € včetně DPH za kalendářní rok.

c) Povinné pojištění odpovědnosti s velmi vysokou hranicí plnění v Rakousku⁴⁴

V Rakousku se uplatňuje povinné pojištění odpovědnosti pro zednické činnosti, pokud se staví nový objekt (tato povinnost se netýká např. rekonstrukcí), toto pojištění má velmi vysoký minimální limit plnění. Pro malé podniky a jednorázovou zakázku je to limit 1 milión €, pro roční pojištění se jedná o limit 3 milióny €. Pro velké firmy s ročním obratem nad 38,5 miliónů € jsou limity stanoveny na 5 miliónů € pro jednorázovou zakázku a 15 miliónů € pro roční pojištění.

d) Povinnost mít BTP karty na staveništi ve Francii⁴⁵, povinnost mít ID 06 karty na staveništi ve Švédsku⁴⁶, povinnost vyplnit Checkinetwork pro práci na staveništi a pro činnosti zabývající se zpracováním masa v Belgii⁴⁷

⁴³ Informací o srážkové dani pro stavebnictví v Německu <https://www.finanzamt.sachsen.de/srazkova-dan-na-stavebni-prace-6113.html>

⁴⁴ Informace o pojištění pro zedníky v Rakousku (německy) <https://www.wko.at/ooe/gewerbe-handwerk/bau/versicherungen-in-der-bauwirtschaft>

⁴⁵ Informace o BTP kartách pro Francii (francouzsky, 2. odkaz anglicky) <https://www.cibtp.fr/carte-btp/faq>; <https://arlettipartners.com/btp-card-in-france/>

⁴⁶ Informace o ID06 kartách pro Švédsko (anglicky) <https://id06.se/english/>; <https://1office.co/blog/id06-necessary-company/>

⁴⁷ Informace o registraci Checkinetwork pro Belgii (anglicky, samotná registrace pouze francouzsky) <https://www.workinginbelgium.be/en/checkinetwork.html>

Ve Francii je zavedena povinnost mít pro všechny zaměstnance na staveništi BTP karty. O vydání karty, se žádá elektronicky předem, všechny karty musejí být opatřeny fotografií daného zaměstnance.

Obdobná povinnost se aplikuje i pro všechny osoby, které jsou přítomny na staveništi ve Švédsku, a to včetně všech OSVČ a zaměstnanců subdodavatelských firem.

V Belgii musí být za vyslané zaměstnance pracující na staveništi či v oblasti zpracování masa provedena zvláštní registrace do systému Checkinetwork.

- e) **Povinnost platit ve Švýcarsku kauce pro stavební činnosti⁴⁸, záleží na kantonu a druhu činnosti.**

1.2.8 Zapamatujte si

Vysílající podnik musí splnit následující podmínky a podstoupit následující procedury – **tučně** jsou uvedeny podmínky, které nejsou podrobně rozebrány v předchozím textu:

- Přeshraničně může vykonávat pouze služby, které legálně provádí ve své zemi původu.
- Přeshraničně může poskytovat služby pouze dočasně a příležitostně.
- Do jiné členské země může vysílat pouze své zaměstnance.
- **V případě vysílání zaměstnanců ze třetích zemí (mimo EU/EHP a Švýcarsko) je nutné ověřit si podmínky pro konkrétní hostitelskou zemi, jedná se hlavně o povolení k pobytu za účelem zaměstnání v dané hostitelské zemi.** Evropský orgán pro pracovní záležitosti zveřejnil v roce 2023 obsáhlou zprávu na toto téma⁴⁹ (např. v Německu je třeba ve většině případů žádat o tzv. vízum VANDER ELST⁵⁰).
- Vyslaní pracovníci musejí mít pracovní-právní podmínky ve vyjmenovaných oblastech (např. pro odměnu, pracovní dobu a dobu odpočinku), jaké mají zaměstnanci v hostitelské zemi (pokud jsou tyto pro ně výhodnější), jak je uvedeno v článku 3 revidované směrnice 96/71/ES. V případě dlouhodobého vyslání (nad 12, v případě podání odůvodněného oznámení, nad 18 měsíců) se na vyslané pracovníky bude uplatňovat téměř celé pracovní právo hostitelské země.
- Aby vyslaní zaměstnanci mohli dokázat, že zůstávají v systému sociálního a zdravotního pojištění země původu, je třeba zažádat o potvrzení formuláře A1.

⁴⁸ Přehled povinností týkajících se kaucí ve Švýcarsku (anglicky) <https://www.zkvs.org/en/kautionen>

⁴⁹ Zpráva o postupech spolupráce, možnostech a výzvách mezi členskými státy – konkrétně v souvislosti s vysíláním státních příslušníků třetích zemí (anglicky) <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/ela-report-posting-third-country-nationals.pdf#page=1>

⁵⁰ Informace o vízu VANDER ELST <https://prag.diplo.de/cz-cs/service/01-visa-cz/2646946-2646946>

Potvrzení, či jeho (nejlépe ověřenou) kopii mají mít vyslaní zaměstnanci s sebou. Vyslaní zaměstnanci také mají mít s sebou Evropský průkaz zdravotního pojištění.

- Je třeba zjistit si pravidla pro daně z příjmu podniku i vyslaného zaměstnance a pro daň z přidané hodnoty a postupovat v souladu s nimi.
- Ve všech zemích EU/EHP a Švýcarsku existuje notifikační (ohlašovací) povinnost pro vyslané zaměstnance. Vyslaní zaměstnanci mají mít doklad o ohlášení s sebou.
- Pokud přeshraničně poskytovaná služba patří v hostitelské zemi mezi regulované profese, je nutné před prvním poskytnutím služby ohlásit kvalifikaci podniku, v některých případech je nutné podstoupit proceduru ověření kvalifikace. Doklad stvrzující ohlášení (případně ověření) kvalifikace firmy mají mít vyslaní zaměstnanci s sebou.
- Ve stavebnictví existuje v řadě zemí (např. v Rakousku či v Německu) institut tzv. dovolenkové pokladny, do něhož musejí vysílající zaměstnavatelé přispívat, což vyslání značně prodražuje. Existují i jiné zvláštní podmínky, které se v některých zemích ve vybraných oborech uplatňují.
- **Pokud vyslaní zaměstnanci pobývají v hostitelské zemi déle než 3 měsíce, je třeba je tam nahlásit, vhodné je zažádat pro ně o přechodný pobyt občana EU.**
- **Vedle výše zmíněných dokladů je nutné, aby vyslaní zaměstnanci měli s sebou kopie pracovních smluv a doklady o mzdě (mzdové výměry uvádějící příslušnou mzdu hostitelské země či jiný vhodný doklad + příslušné výplatní pásky) s překlady do příslušného jazyka. Nezbytné je také vést řádně evidenci pracovní doby, přestávek v práci apod.**
- **►Pozor!◄ Nejen v Rakousku nyní velmi dbají na dodržování formálních požadavků, chtějí mít vše na místě k dispozici (v listinné nebo elektronické podobě) a s překladem do němčiny či do angličtiny, jinak hrozí vysoké pokuty!**
- **►Pozor!◄ Při nedodržení příslušných podmínek a procedur hrozí vysílajícímu zaměstnavateli nejenom vysoké pokuty, ale za určitých podmínek se v některých zemí může dokonce jednat i o trestný čin.**

1.3 Přeshraniční poskytování služeb osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ)

Další možností, jak lze přeshraničně poskytovat služby v jiné členské zemi je, že OSVČ získá zakázku v jiné zemi EU v oboru, ve kterém podniká v zemi původu. OSVČ vyjede do této jiné členské země, zakázku provede a poté se opět vrátí do své země původu. Osoba samostatně výdělečně činná může samozřejmě vysílat své zaměstnance, podmínky jsou popsány v Kapitole 1.2. Kapitola 1.3 se věnuje podmínkám pro poskytování služeb prováděnými OSVČ, které jsou poněkud odlišné od podmínek pro vysílání pracovníků.

1.3.1 Základní podmínky, které musejí být splněny

OSVČ může v jiné členské zemi působit pouze v oborech, ve kterých legálně podniká ve své zemi původu. S živnostenským listem z domovské členské země bez založení živnostenského listu v hostitelské zemi může OSVČ v hostitelské zemi působit pouze dočasně a příležitostně. Pravidla pro posouzení toho, co je to dočasné a příležitostné poskytování služeb, jsou popsána v Kapitole 1.1. Při poskytování služeb OSVČ se neuplatňuje směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků, ale zabývá se jí směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES⁵¹.

Práce OSVČ pouze pro jednoho stálého odběratele je v jiných zemích EU zakázána. Není tedy možné pracovat v zahraničí jako OSVČ na živnostenský list pro jednoho „zaměstnavatele“ (v ČR známo jako „švarcsystém“), což bývá často běžné, byť ne legální, v České republice.

OSVČ přeshraničně působící v jiné členské zemi musí dodržovat následující pravidla:

- Služba je vykonávána na základě smlouvy o dílo, případně na základě objednávky.
- OSVČ má svoje vybavení a nářadí.
- Odměna je sjednána za odvedené dílo, až na výjimky (např. tlumočení) se nesmí používat žádná forma časové odměny.
- OSVČ ručí za vady díla, proto musí být jasně stanoveno, za jakou část díla je odpovědná.
- OSVČ musí být schopna přijímat i jiné zakázky.
- Odběratel nemá zásadní vliv na obsah a způsob provádění služby.
- Odběratel nevydává pokyny a neřídí práci OSVČ.

V České republice je běžné, že vzájemně spolupracují skupiny OSVČ, např. party malířů, zedníků či podlahářů. I v jiných zemích EU může samozřejmě na jednom místě působit více nezávislých OSVČ. Vždy se však musí jednat o *skutečně nezávislá OSVČ*, to znamená, že každá OSVČ pracuje na svém díle sama, má za něj odpovědnost a nespolečně na něm s dalšími OSVČ či zaměstnanci jiných firem. ***Jinak by se totiž jednalo o nelegální práci.*** Toto je v některých případech možné bez problémů splnit, např. malíři si rozdělí prostory, které se budou malovat. Někdy je to zcela nesplnitelné, např. není možné, aby jedna osoba instalovala na střechu domu fotovoltaický článek sama bez spolupráce s dalšími osobami. *OSVČ nesmí také spolupracovat s vyslanými zaměstnanci jiných firem nebo se zaměstnanci zákazníka.*

► **Pozor!** ◀ Nejen v Rakousku nyní velmi dbají na dodržování formálních požadavků, chtějí mít vše na místě k dispozici (v listinné nebo elektronické podobě) a s překladem do němčiny nebo angličtiny, jinak hrozí vysoké pokuty!

⁵¹ Směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0123&qid=1701774395785>

OSVČ může v hostitelské zemi bez toho, že by si tam založila živnost, poskytovat služby pouze dočasně a příležitostně. Musí se jednat o nezávislou OSVČ, u níž je vždy jasně stanovena její odpovědnost za dílo. Vzájemná spolupráce mezi OSVČ či mezi OSVČ a zaměstnanci jiných firem je zakázána.

Krátké shrnutí

1.3.2 Sociální a zdravotní pojištění

Pravidla jsou *obdobná jako u vysílání pracovníků*, platí i stejná nařízení, jaká jsou uvedena v Kapitole 1.2.2. V případě OSVČ žádá o vydání formuláře A1 sama OSVČ. Potvrzený **formulář A1 pro vyslání** obdrží, jestliže *shodnou činnost, jakou bude vykonávat v hostitelské členské zemi EU, vykonává ve své zemi původu minimálně po dobu 2 měsíců a po tuto dobu z ní odvádí sociální pojištění do systému země původu*. Formulář A1 pro vyslání má opět platnost až 24 měsíců a nelze jej poté prodloužit.

U **souběžné činnosti OSVČ** platí následující pravidla: Na osobu, která obvykle podniká jako OSVČ ve více členských státech EU, se vztahují právní předpisy členského státu bydliště, pokud v tomto státě vykonává podstatnou část své činnosti (minimálně 25 % z obrátu, pracovní doby, počtu poskytnutých služeb nebo příjmu – stačí, pokud je splněno jedno z těchto čtyř kritérií). V případě, že OSVČ nemá bydliště v členském státě, v němž vykonává podstatnou část činnosti, vztahují se na ni právní předpisy členského státu, v němž se nachází střed jejího zájmu. *Střed zájmu* je stanoven s ohledem na všechna hlediska profesní činnosti OSVČ, zejména na místo, kde se nachází stálé a trvalé místo pro její podnikání, a obvyklou povahu nebo dobu trvání vykonávaných činností. Při splnění popsanych podmínek je vydán formulář A1 pro souběh činností o příslušnosti k právním předpisům daného členského státu, obdobně jako u vyslaných pracovníků.

Kromě potvrzeného formuláře A1 potřebuje OSVČ mít s sebou Evropský průkaz zdravotního pojištění – modrou kartičku zdravotní pojišťovny, kterou každý občan ČR automaticky obdrží (platí stejná pravidla jako pro vyslaného zaměstnance, viz Kapitola 1.2.2).

■ **Pozn.:** Opět lze doporučit sjednání komerčního zdravotního připojištění, které ovšem není povinné. ■

Pravidla pro platbu sociálního a zdravotního pojištění pro OSVČ jsou obdobná jako u zaměstnanců. Potvrzený formulář A1 pro vyslání je jim vydán, pokud ve své

domovské zemi v daném oboru působí minimálně dva měsíce. I u OSVČ je při splnění příslušných podmínek možné získat potvrzený formulář A1 pro souběh činností. Dále OSVČ s sebou potřebuje Evropský průkaz zdravotního pojištění.

Krátké shrnutí

1.3.3 Daně z příjmu a daň z přidané hodnoty

Pravidla pro daně z příjmu a daň z přidané hodnoty jsou popsána v Kapitolách 1.2.3 a 1.2.4. U daní z příjmu se postupuje dle příslušných zákonů o daních z příjmu a smluv o zamezení dvojího zdanění. *OSVČ vznikne v druhé zemi povinnost registrovat se a vypořádat daň z příjmu*, pokud jí tam *vznikne stálá provozovna*. Občas dochází k chybnému výkladu, že se u OSVČ zkoumají stejné podmínky jako u zaměstnanců (tj. především delší doba než 183 dnů v určitém období), tento postup ovšem není správný.

U řady (především novějších) smluv o zamezení dvojího zdanění je definována tzv. *službová stálá provozovna* (viz Kapitola 1.2.3), kdy stálá provozovna vzniká při přeshraničním poskytování služeb, pokud je delší než určité období. ► **Pozor!** ◀ To, že v dané smlouvě o zamezení dvojího zdanění (např. smlouva se Švédskem) není službová stálá provozovna definována, ještě neznamena, že OSVČ nevznikne v hostitelské zemi daňová povinnost pro daně z příjmu v žádném případě. Naopak, obvykle se předpokládá, že OSVČ v hostitelské zemi vznikne povinnost registrovat se a odvádět daně z příjmu, pokud tam z jednoho místa bude poskytovat služby déle než šest měsíců.

OSVČ přeshraničně poskytující služby nesmí zapomenout, že je třeba dodržovat pravidla pro DPH (blíže Kapitola 1.2.4). Pokud je poskytována služba dle základního pravidla osobám povinným k dani, tak se daň odvádí v zemi, kde má příjemce služby sídlo, a daň odvádí příjemce služby. Poskytovatel služby (např. OSVČ) musí příjemci služby předat své daňové identifikační číslo k DPH. V případě, že v té době není plátcem DPH v České republice, zaregistruje se jako identifikovaná osoba (dle § 6i zákona o DPH) a získá daňové identifikační číslo pro účely DPH. Stejně tak se stává identifikovanou osobou (pakliže ovšem v té době není plátcem DPH v ČR) v případě přijetí služby z jiné členské země EU dle základního pravidla (dle § 6h zákona o DPH), aby mohla odvést příslušnou DPH z této služby v ČR. (OSVČ se též může stát dobrovolným plátcem DPH v ČR a daňové identifikační číslo k DPH získat tímto způsobem.)

► **Pozor!** ◀ Česká OSVČ velice často přeshraničně poskytují pro osoby nepovinné k dani stavební služby, tj. služby vztahující se k nemovitostem. V tomto případě je místo plnění tam, kde se nemovitost nachází, tj. v jiné členské zemi. OSVČ má opět dvě možnosti. Buď se registruje v této jiné členské zemi k DPH a DPH tam vypořádá (a to bez ohledu na to, zda je v ČR plátcem DPH), nebo může využít systém jednoho správního místa OSS (více o OSS v Kapitole 1.2.4).

OSVČ vznikne povinnost registrovat se k dani z příjmu v hostitelské zemi a příslušnou daň tam odvádět, pokud jí v druhé zemi vznikne stálá provozovna. OSVČ musí také dodržovat všechna pravidla týkající se DPH.

Krátké
shrnutí

1.3.4 Kvalifikační požadavky

OSVČ musí obdobně jako vysílající firmy zjistit (viz Kapitola 1.2.6), zda je profese, kterou bude přeshraničně poskytovat, v hostitelské zemi, regulovaná. Seznamy regulovaných profesí pro jednotlivé členské země, které jsou uvedeny na serveru europa.eu (viz Kapitola 1.2.6), často nejsou zcela kompletní, byť se situace postupně zlepšuje. Proto je někdy vhodnější využívat seznamy regulovaných profesí na stránkách kompetentních institucí odpovědných za kvalifikace v jednotlivých státech. *Seznamy regulovaných profesí* z dostupných národních zdrojů jsou k dispozici zde:

Belgie (anglicky, německy, vlámsky, francouzsky)

<https://www.business.belgium.be/sites/default/files/downloads/liste3.pdf>

Bulharsko (i anglicky)

<https://nacid.bg/en/professio/>

ČR (česky a anglicky)

https://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

Dánsko (i anglicky)

<https://ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions>

Estonsko (i anglicky)

<https://harno.ee/en/development-and-qualifications/qualifications/professional-recognition#regulated-profession>

Finsko (i anglicky)

<https://www.oph.fi/en/services/regulated-professions-finland>

Chorvatsko (i anglicky)

<http://reguliraneprofesije.azvo.hr/en/professions/>

Itálie (i anglicky, spodní není zcela kompletní)

<https://www.impresainungiorno.gov.it/web/l-impresa-e-l-europa/list-of-regulated-professions>

<https://www.cimea.it/EN/pagina-riconoscimento-professionale>

Kypr (i anglicky)

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fweb.uips.sk%2Fdownload%2Fekviv%2FCyprus.doc&wdOrigin=BROWSELINK>

Litva (i anglicky)

<https://inovacijuagentura.lt/kcis/kontaktinis-centras/regulated-professions/list-of-regulated-professions?lang=en>

Lotyšsko (i anglicky)

<https://aic.lv/regdip/?lang=2>

Lucembursko (francouzsky, seznam obsažen v zákoně)

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2009/06/19/n2/jo>

Maďarsko (pouze maďarsky)

https://www.oktatas.hu/kepesitesek_elismertetese/english/recognition_of_foreign_qualifications

Malta (anglicky)

<https://mfhea.mt/list-of-regulated-professions-and-competent-authorities/>

Německo (německy, Anlage A zákona)

<https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/index.html>

Portugalsko (pouze portugalsky)

<https://www.dgert.gov.pt/lista-das-profissoes-regulamentadas-e-autoridades-competentes>

Rakousko (německy)

<https://www.bmwet.gv.at/Services/Publikationen/Liste-reglementierter-Gewerbe.html>

Rumunsko (i anglicky)

<https://cnred.edu.ro/en/competent-authorities>

Řecko (i anglicky)

<https://eugo.gov.gr/en>

Slovensko (slovensky)

<https://www.minedu.sk/regulovane-povolania-v-slovenskej-republike/>

Slovinsko (i anglicky)

<https://spot.gov.si/en/info/cross-bordertemporary-provision-of-services/application-procedure-for-cross-bordertemporary-provision-of-profession/>

Španělsko (pouze španělsky, příloha X)

<https://www.boe.es/boe/dias/2008/11/20/pdfs/A46185-46320.pdf>

Švédsko (i anglicky)

<https://www.uhr.se/en/start/recognition-of-foreign-qualifications/before-you-apply/i-want-to-work-in-sweden/regulated-professions/>

Island (i anglicky)

https://www.erasmusplus.is/media/starfsmenntun/Logbundin_storf.pdf

Norsko (i anglicky)

<https://hkdir.no/en/foreign-education/lists-and-databases/regulated-professions>

Švýcarsko (i anglicky)

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/education/recognition-of-foreign-qualifications/recognition-procedure-on-establishment/legal-basis-for-the-recognition-of-foreign-qualifications/regulated-occupations-and-professions.html>

V případě přeshraničního poskytování služeb v profesích, které jsou v hostitelské zemi regulované, musí OSVČ přeshraniční poskytování služeb ohlásit ještě před jejich započítáním. **Ohlášení** se zasílá na příslušný kompetentní orgán hostitelského členského státu a doplňuje se:

- Dokladem o státní příslušnosti OSVČ – prostá kopie pasu či občanského průkazu.
- Dokladem, že poskytovatel služby je legálně usazen v zemi původu a že zde nemá zakázanou činnost – živnostenský list nebo výpis z živnostenského rejstříku s překladem do příslušného jazyka.
- Pro profese, které jsou v zemi původu regulované, doklady o kvalifikaci s příslušnými překlady.
- Pro profese, které v zemi původu regulovány nejsou, doklad, že OSVČ danou činnost ve své zemi vykonávala minimálně po dobu jednoho roku v uplynulých deseti letech s příslušnými překlady.

Některé země (např. Maďarsko a Rakousko) někdy požadují originály nebo ověřené kopie a úředně ověřené překlady. Rakousko či Německo obvykle navíc vyžadují také potvrzené osvědčení o odborné kvalifikaci a výkonu předmětné činnosti v zemi původu⁵². Osvědčení

⁵² Informace o osvědčení o odborné kvalifikaci a výkonu předmětné činnosti

<https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/vydavani-osvedceni-o-odborne-kvalifikaci-a-vykonu-predmetne-cinnosti-v-cr/vydavani-osvedceni-o-odborne-kvalifikaci-a-vykonu-predmetne-cinnosti-v-cr--103030/>

vydává Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, stojí 1 000,- Kč a příslušná správní lhůta na vydání je 30 dnů.

Ohlášení kvalifikace platí jeden rok, po jeho uplynutí se při dalším přeshraničním poskytování obdobné služby zasílá ohlášení znovu, tentokrát, jestliže v mezidobí nedošlo k významným změnám, bez doprovodných dokumentů.

Pokud se jedná o povolání s možnými důsledky na veřejné zdraví nebo bezpečnost, může členský stát požadovat složitější – povolovací proceduru – **ověření** kvalifikace (viz Kapitola 1.2.6).

Když chce OSVČ přeshraničně poskytovat služby v profesi, která je v hostitelské zemi regulovaná, musí obvykle před prvním poskytnutím služby zaslat na kompetentní orgán ohlášení kvalifikace s příslušnými dokumenty. V některých specifických případech může být požadováno ověření kvalifikace.

**Krátké
shrnutí**

1.3.5 Některé další požadavky, se kterými se mohou setkat OSVČ přeshraničně poskytující služby v jiné zemi EU/EHP

a) Ohlášení OSVČ za použití ohlašovacího formuláře pro vyslané zaměstnance

V Dánsku, Belgii, Nizozemsku, Islandu, Lichtenštejnsku a Švýcarsku se OSVČ musejí povinně nahlašovat do systému, který je určen pro ohlašování vyslaných zaměstnanců (viz Kapitola 1.2.5).

b) Srážková daň, speciální karty na staveniště, pojištění odpovědnosti na velmi vysokou částku

Požadavky popsané v Kapitole 1.2.7 pod body b), c) d) a e) se do určité míry uplatňují i pro OSVČ.

1.3.6 Zapamatujte si

OSVČ přeshraničně poskytující služby v jiné členské zemi EU/EHP a Švýcarsku musí splnit následující podmínky a podstoupit následující procedury – tučně jsou uvedeny podmínky, které nejsou podrobně rozebrány v předchozím textu:

- OSVČ může přeshraničně vykonávat pouze služby, které legálně provádí ve své zemi původu.
- Přeshraničně může poskytovat služby pouze dočasně a příležitostně.
- Přeshraničně může OSVČ poskytovat služby, jenom pokud se skutečně jedná o

podnikatele, a ne o zastřený vztah zaměstnanec – zaměstnavatel. V některých zemích existují i jiné zvláštní podmínky, které se uplatňují ve vybraných oborech (speciální ohlašovací procedury pro poskytování služeb či speciální karty pro všechny osoby na staveništi).

- **Jestliže chce přeshraničně poskytovat službu občan třetí země (mimo EU/EHP a Švýcarsko), který je legálně usazen jako OSVČ např. v ČR, je nutné ověřit si podmínky pro konkrétní hostitelskou zemi, obvykle se ho však v tomto případě volný pohyb služeb netýká.**
- Aby OSVČ mohla dokázat, že zůstává v systému sociálního a zdravotního pojištění země původu, musí si zažádat o potvrzení formuláře A1, toto potvrzení má mít v zahraničí s sebou stejně tak i Evropský průkaz zdravotního pojištění.
- Je třeba zjistit si pravidla pro daně z příjmu a DPH a postupovat v souladu s nimi.
- Pokud přeshraničně poskytovaná služba patří v hostitelské zemi mezi regulované profese, je nutné před prvním poskytnutím služby ohlásit kvalifikaci OSVČ, v některých případech je nutné podstoupit proceduru ověření kvalifikace. Doklad stvrzující ohlášení (případně ověření) kvalifikace má mít OSVČ s sebou.
- **Pokud bude OSVČ pobývat v hostitelské zemi déle než 3 měsíce, musí se tam nahlásit, je vhodné zažádat o přechodný pobyt občana EU.**
- **Je třeba, aby OSVČ měla s sebou kopii smlouvy (objednávky), na jejímž základě poskytuje služby, živnostenský list s překladem, eventuálně další povinné dokumenty.**
- **►Pozor!◄ Nejen v Rakousku nyní velmi dbají na dodržování formálních požadavků, chtějí mít vše na místě k dispozici (v listinné nebo elektronické podobě) a s překladem do němčiny nebi angličtiny, jinak hrozí vysoké pokuty!**
- **►Pozor!◄ Při nedodržení příslušných podmínek a procedur hrozí OSVČ nejenom vysoké pokuty, ale za určitých podmínek se v některých zemí může dokonce jednat i o trestný čin.**

2. Jak správně postupovat v konkrétních příkladech

Pro lepší pochopení celé problematiky jsou vybrány a vysvětleny praktické příklady přeshraničního poskytování služeb. V první části byla zvolena stavební činnost **zedníka**, protože tato profese patří mezi typické služby, které se poskytují přeshraničně. Na čtyřech příkladech jsou popsány procedury a podmínky jednak pro vysílání pracovníků v oboru zednictví do Německa a Rakouska a jednak pro přeshraniční poskytování služeb OSVČ – zedníka – v Německu a Rakousku.

Následují pak další příklady typické pro přeshraniční poskytování služeb a vysílání pracovníků do různých zemí EU/EHP. Ve všech případech přeshraničního poskytování služeb uvedených níže (s výjimkou příkladu 2.8) se jedná o občany ČR.

Je skutečně nezbytné dodržovat příslušná pravidla a procedury, protože při jejich nedodržení hrozí vysoké pokuty, v některých zemích se může dokonce za určitých okolností jednat o trestný čin.

► **Pozor!** ◀ Níže popsané podmínky jsou platné v lednu 2025, je tedy vždy třeba zkontrolovat, zda v mezidobě nedošlo ke změnám. Především v souvislosti s revizí směrnice o vysílání pracovníků (Kapitola 1.2.1) lze očekávat významné změny např. v oblasti odměňování vyslaných zaměstnanců. I když implementační i aplikační lhůta pro transpozici revidované směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES uplynula již 30. 7. 2020, řada členských států ještě dostatečně nezveřejnila příslušné informace, přestože je k tomu tato směrnice zavazuje.

2.1 Stavební firma chce vyslat zedníky do Německa

Česká stavební firma má zakázku od německého občana v Německu – v Sasku, jedná se o rekonstrukci rodinného domu. Na zakázku má být vyslána skupina zedníků – občanů ČR – zaměstnaných u české firmy. Odhadovaná délka rekonstrukce je cca 4 měsíce.

Musejí se splnit následující podmínky a procedury:

1. Česká stavební firma provádí rekonstrukce domů v ČR, může tedy obdobné služby poskytovat i přeshraničně. Firma bude vysílat zaměstnance, se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu, což je v souladu s podmínkami pro vysílání pracovníků.
2. Vyslaní pracovníci musejí mít alespoň vyjmenované pracovní-právní podmínky (viz Kapitola 1.2.1), jako jsou v hostitelské zemi, jestliže jsou pro ně výhodnější a pokud jsou stanoveny právními předpisy či závaznými kolektivními smlouvami. V Německu se uplatňují sektorové tarifní mzdy (obvykle tam spadá např. i stavebnictví) dané závaznými kolektivními smlouvami⁵³. Normální pracovní doba v Německu je 8 hodin

⁵³ Sazby minimálních mezd ze závazných tarifních kolektivních smluv v Německu (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-pay-pursuant-AEntG-AUEG/Industries-minimum-wage-pursuant-AEntG-wage-floors-pursuant-AUEG/overview_of_sector_specific_minimum_wages.html?nn=206806; další příplatky

denně (přestávky se do ní nezapočítávají), pět dní v týdnu. Může být prodloužena až na 10 hodin denně s tím, že za dobu 6 měsíců musí být průměrná pracovní doba 8 hodin. Ve stavebnictví je délka dovolené na zotavenou 30 dnů za rok. Další informace o pracovně-právních podmínkách v Německu jsou k dispozici na stránkách zoll.de⁵⁴.

► **Pozor!** ◀ Samozřejmě vyslaní zaměstnanci mají nárok na příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce (viz Kapitola 1.2.1).

3. Na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) zažádá vysílající podnik společně s vysílanými zaměstnanci o potvrzení formuláře A1 pro vyslání, na jeho vystavení má OSSZ správní lhůtu 30 dnů. Vyslaní zaměstnanci také potřebují Evropský průkaz zdravotního pojištění a vhodné – nikoliv povinné – je komerční zdravotní připojištění.
4. Co se týče daní z příjmu, postupuje se především dle příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění 18/1984 Sb., tu lze vyhledat v seznamu na stránkách českého Ministerstva financí⁵⁵. Vysílající firmě ani vyslaným zaměstnancům s největší pravděpodobností nevznikne povinnost registrovat se a vypořádat daň z příjmu i v Německu, protože tam budou poskytovat služby v délce cca 4 měsíce. ► **Pozor!** ◀ Pokud by firmě či vyslaným zaměstnancům v Německu při delších vysláních vznikla povinnost registrovat se a vypořádat tam daně z příjmu, vznikla by od samého začátku a ne až např. po uplynutí 6 měsíců. ■ **Pozn.:** V současné době probíhají jednání mezi Německem a ČR o uzavření nové smlouvy o zamezení dvojího zdanění. ■
5. U daně z přidané hodnoty je místo plnění tam, kde se nemovitost nachází, tedy v Německu. V tomto případě lze využít zvláštní režim jednoho správního místa – tzv. One Stop Shop – OSS. Poskytovatel služby se již nemusí registrovat k DPH v Německu, ale své daňové povinnosti ohledně DPH může splnit ve své domovské zemi právě přes OSS (více informací v Kapitole 1.2.4). Registrace do toho režimu je zcela dobrovolná, poskytovatel služby se také může registrovat k DPH v Německu (kontakt: Finanzamt Chemnitz-Süd, Paul-Bertz-Straße 1, 09120 Chemnitz, Tel.: +49 371 279-0, E-mail: poststelle@fa-chemnitz-sued.smf.sachsen.de) a své povinnosti ohledně DPH tam vypořádat. (Informace o registraci k DPH jsou k dispozici i v češtině⁵⁶). Důležité je, aby

k minimální mzdě v Německu v rámci závazných kolektivních smluv (anglicky):

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Further-remuneration-components-minimum-wage/remuneration_elements_in_addition_to_the_minimum_wage.html?nn=398448

⁵⁴ Informace o pracovně-právních podmínkách v Německu (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/foreign-domiciled-employers-posting_node.html; https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html

⁵⁵ Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR <https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojiho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

⁵⁶ Informace o daňové registraci v Německu <https://www.finanzamt.sachsen.de/danova-registrace-6092.html>

poskytovatel služby splnil své povinnosti ohledně platby DPH v Německu a je zcela na něm, který ze dvou popsaných způsobů zvolí.

■ **Pozn.:** A. Pokud by odběratelem české firmy byla německá firma, plátce DPH v Německu, uplatnilo by se přenesení daňové povinnosti na příjemce služby v Německu. Česká firma by fakturovala bez DPH, DPH by odvedl německý příjemce služby – německá firma – v Německu. B. Pokud by odběratelem služby byla např. česká firma, která by působila jako hlavní dodavatel rekonstrukce, musel by se tento český hlavní dodavatel rekonstrukce registrovat k DPH v Německu v Chemnitz a DPH tam vypořádat. ■

6. Vyslané zaměstnance ve vyjmenovaných oborech,⁵⁷ kam patří např. i stavebnictví, je nutné před jejich vysláním nahlásit pomocí on-line formuláře⁵⁸ (viz Kapitola 1.2.5).
7. Profese zedníka je v Německu regulovaná, jedná se o profesi – *Maurer und Betonbauer – Meister/in* uvedenou v seznamu regulovaných profesí⁵⁹. Vysílající podnik musí provést ohlášení kvalifikace podniku (ne vyslaných zaměstnanců), procedura je popsána v Kapitole 1.2.6. Ohlášení⁶⁰ doplněné potřebnými doklady se zašle na místně příslušnou řemeslnou komoru v Německu⁶¹.
8. V případě, že vyslaní zaměstnanci budou v Německu pobývat déle než 3 měsíce, je třeba je v Německu přihlásit k pobytu, vhodné je, aby si tam zažádali o přechodný pobyt občana EU.
9. Protože se jedná o zaměstnance vyslané ve stavebnictví, je třeba odvádět příspěvky do dovolenkové pokladny SOKA-BAU⁶², tento příspěvek značně zvyšuje náklady, protože je ve výši cca 15 % hrubé mzdy. Nahlášení do dovolenkové pokladny se provádí automaticky po ohlášení vyslaných zaměstnanců (viz bod 6). Za určitých podmínek mohou zaměstnanci žádat o příspěvek na dovolenou z fondu SOKA-BAU, nicméně se jedná o poměrně komplikovanou proceduru. Pokud jej z Německa obdrží, nemusí mu již tyto dny dovelené proplácet jeho český zaměstnavatel (viz Kapitola 1.2.7). V Německu se pro stavebnictví uplatňuje též srážková daň⁶³ (více v Kapitole 1.2.7),

⁵⁷ Seznam oborů, kdy je třeba provést ohlášení vyslaných zaměstnanců v Německu (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Obligatory-notification-workers-posted/Notification/notification_node.html

⁵⁸ On-line formulář pro ohlášení vyslaných zaměstnanců do Německa (anglicky, německy, francouzsky)

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal>

⁵⁹ Seznam profesí regulovaných v Německu (německý zdroj, německy, příloha zákona Anlage A)

<https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/index.html>, databáze viz (server europa.eu, anglicky, německy, francouzsky) <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/jobseeker>

⁶⁰ Příklad formuláře (Meldung der vorübergehenden Erbringung von Dienstleistungen) vhodného k ohlášení kvalifikace v Německu – pro Mnichov a okolí (německy) <https://www.hwk-muenchen.de/dienstleistungsanzeige>

⁶¹ Odkazy na řemeslné komory v Německu s kontakty (německy)

<https://www.handwerk.de/ansprechpartner.html>

⁶² Informace a brožury o dovolenkové pokladně SOKA-BAU v Německu (anglicky) <https://international.soka-bau.de/en>

⁶³ Informace o srážkové dani v Německu <https://www.finanzamt.sachsen.de/srazkova-dan-na-stavebni-prace-6113.html>

povinnost srážet tuto daň v Německu však nemají soukromí objednatelé (což je tento případ).

10. Vyslaní zaměstnanci mají mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení vyslaných zaměstnanců a ohlášení kvalifikace vysílajícího podniku, kopie pracovních smluv a doklady o mzdě s překlady do němčiny apod. Nezbytné je vést řádně evidenci pracovní doby a přestávek v práci. ► **Pozor!** ◀ Při nedodržení podmínek (a to i administrativních) pro vysílání zaměstnanců jsou uplatňovány vysoké pokuty i v řádu tisíců € za jednoho zaměstnance.

2.2 Stavební firma chce vyslat zedníky do Rakouska

Česká stavební firma má zakázku od rakouského občana v Rakousku, jedná se o rekonstrukci rodinného domu. Na zakázku má být vyslána skupina zedníků – občanů ČR – zaměstnaných u české firmy. Odhadovaná délka rekonstrukce je cca 4 měsíce.

Musejí se splnit následující podmínky a procedury:

1. Česká stavební firma provádí rekonstrukce domů v ČR, může tedy obdobné služby poskytovat i přeshraničně. Firma bude vysílat zaměstnance, se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu, což je v souladu s podmínkami pro vysílání pracovníků.
2. Vyslaní pracovníci musejí mít vyjmenované pracovní-právní podmínky (viz Kapitola 1.2.1), jako jsou v hostitelské zemi, jestliže jsou pro ně výhodnější a pokud jsou stanoveny právními předpisy či závaznými kolektivními smlouvami⁶⁴. ► **Pozor!** ◀ Vysílající podnik musí zaměstnancům poskytnout též příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce (viz Kapitola 1.2.1).
3. Na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) zažádá vysílající podnik společně s vysílanými zaměstnanci o potvrzení formuláře A1 pro vyslání, na jeho vystavení má OSSZ správní lhůtu 30 dnů. Vyslaní zaměstnanci také potřebují Evropský průkaz zdravotního pojištění a vhodné – nikoliv povinné – je komerční zdravotní připojištění.
4. Co se týče daní z příjmu, postupuje se především dle příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění 31/2007 Sb. m. s., příslušnou smlouvu lze vyhledat v odkaze uvedeném v Kapitole 2.1, bod 4. Vysílající firmě ani vyslaným zaměstnancům pouze na základě této zakázky s největší pravděpodobností nevznikne povinnost registrovat se a vypořádat daň z příjmu i v Rakousku, kde budou poskytovat služby v délce cca 4 měsíce. ► **Pozor!** ◀ Pokud by se rekonstrukce protáhla na půl roku, tak by vysílající firmě v Rakousku vznikla stálá provozovna, tudíž i povinnost registrovat se a odvádět daň z příjmu i v Rakousku, a to od prvního dne. Tato povinnost by pak vznikla i vyslaným pracovníkům, byť by tam např. vykonávali službu pouze jeden den.
5. U daně z přidané hodnoty je místo plnění tam, kde se nemovitost nachází, tedy v Rakousku. V tomto případě lze opět využít zvláštní režim jednoho správního místa – tzv. One Stop Shop – OSS, jak je popsáno v Kapitole 2.1, bod 5 výše. Poskytovatel

⁶⁴ Vyhledávání rakouských závazných kolektivních smluv (německy) <https://www.wko.at/kollektivvertraege>, informace o podmínkách pro vyslané zaměstnance do Rakouska <https://www.entsendeplattform.at/cs/>

služby se také může registrovat k DPH v Rakousku a své povinnosti ohledně DPH tam vypořádat. Důležité je, aby splnil své povinnosti ohledně platby DPH v Rakousku (kontakt: Finanzamt Graz Stadt, Betriebsveranlagungsteams Ausländerreferate, Conrad von Hötzenhof-Straße 14–18, A–8010 Graz, Tel.: +43 50233 333, E-mail: Post.FA68-BV11@bmf.gv.at) a je zcela na něm, který ze dvou popsaných způsobů zvolí.

■ **Pozn.:** Pokud by odběratelem české firmy byla rakouská firma, plátce DPH v Rakousku, uplatnilo by se přenesení daňové povinnosti na příjemce služby v Rakousku. Česká firma by fakturovala bez DPH, DPH by odvedl rakouský příjemce služby – rakouská firma – v Rakousku. ■

6. Všechny zaměstnance vyslané do Rakouska je třeba předem ohlásit pomocí on-line formuláře⁶⁵.
7. Profese zedníka je v Rakousku regulovaná, spadá totiž pod činnost ...**Baumeister, Brunnenmeister** uvedenou v seznamu regulovaných profesí⁶⁶. Vysílající podnik musí požádat o **ověření** kvalifikace podniku, protože pro tuto činnost se v Rakousku vyžaduje složitější procedura – ověření kvalifikace. Žádost⁶⁷ se odešle poštou na adresu v ní uvedenou (případně lze využít i elektronické podání). Doplní se originály či ověřenými kopiemi dokladů o legálním usazení vysílajícího podniku v domovské zemi, o kvalifikaci a občanství odpovědné osoby. Vše kromě dokladu o občanství musí být také úředně přeloženo do němčiny. Rakouské ministerstvo zašle své vyjádření nejpozději do 2 měsíců od podání žádosti. Ověření kvalifikace je v Rakousku zpoplatněno. ► **Pozor!** ◀ V případě že by se jednalo o stavbu nového domu, muselo by se také předložit potvrzení o příslušném pojištění odpovědnosti (viz Kapitola 1.2.7).
8. V případě, že vyslaní zaměstnanci budou v Rakousku pobývat déle než 3 měsíce, je třeba je v Rakousku přihlásit k pobytu, vhodné je, aby si tam zažádali o přechodný pobyt občana EU.
9. Protože se jedná o zaměstnance vyslané ve stavebnictví, je třeba odvádět příspěvky do dovolenkové pokladny BUAK⁶⁸. Nahlášení do dovolenkové pokladny se provádí automaticky po ohlášení vyslaných zaměstnanců (viz bod 6). Za určitých podmínek mohou zaměstnanci žádat o příspěvek na dovolenou z BUAK, nicméně se jedná o poměrně komplikovanou proceduru. Pokud jej z Rakouska obdrží, nemusí mu již tyto dny dovolené proplácet jeho český zaměstnavatel (viz Kapitola 1.2.7).
10. Vyslaní zaměstnanci mají mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení vyslaných

⁶⁵ On-line formulář pro ohlášení vyslaných zaměstnanců v Rakousku

<https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a&lang=cs>

⁶⁶ Seznam profesí regulovaných v Rakousku (rakouský zdroj, německy)

<https://www.bmwet.gv.at/Services/Publikationen/Liste-reglementierter-Gewerbe.html>, databáze viz (server europa.eu, anglicky, německy, francouzsky) <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/jobseeker>

⁶⁷ Žádost o ověření kvalifikace v Rakousku – dole pod textem – Form (německy) se odešle na adresu v ní uvedenou <https://www.usp.gv.at/en/gruendung/gewerbe-im-eu-ewr-raum/dienstleistungsanzeige.html>

⁶⁸ Informace o dovolenkové pokladně BUAK v Rakousku <https://buak.at/cs/startseite-cze/>

zaměstnanců, potvrzení, že v Rakousku byla ověřena kvalifikace vysílajícího podniku, kopie pracovních smluv s překladem do němčiny nebo do angličtiny, doklady o mzdě s překladem do němčiny apod. Nezbytné je vést řádně evidenci pracovní doby a přestávek v práci. ► **Pozor!** ◀ Při nedodržení podmínek (a to i administrativních) pro vysílání zaměstnanců jsou uvalovány vysoké pokuty obvykle v řádu až desetitisíců € za jednoho zaměstnance, ***pokuty za jednotlivé prohřešky se mohou sčítat či násobit.***

2.3 OSVČ chce zedničit v Německu

Česká OSVČ – zedník podnikající v tomto oboru již 5 let – má zakázku od německého občana v Německu, jedná se o drobné zednické práce při rekonstrukci rodinného domu. Na zakázce bude OSVČ pracovat sama, nebudou s ní spolupracovat jiná OSVČ ani jiní zaměstnanci. Odhadovaná délka je cca 1 měsíc.

OSVČ musí splnit následující podmínky a procedury:

1. Česká OSVČ běžně provádí zednické služby v České republice, takže je může poskytovat dočasně a příležitostně i v jiné zemi. Je nutné, aby OSVČ měla zakázky od různých zadavatelů a nesmí na zakázce úzce spolupracovat s jinými OSVČ či vyslanými zaměstnanci (viz Kapitola 1.3.1).
2. Na místně příslušné OSSZ si OSVČ zažádá o potvrzení formuláře A1 pro vyslání, správní lhůta na toto potvrzení je 30 dnů. S vydáním potvrzení by neměl být žádný problém, protože OSVČ působí v ČR v daném oboru déle než 2 měsíce a déle než tuto dobu odvádí platby sociálního pojištění do českého systému. Vezme si i Evropský průkaz zdravotního pojištění, může si navíc sjednat nepovinné komerční zdravotní připojištění.
3. U daní z příjmu postupuje dle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Německem 18/1984 Sb. (viz Kapitola 2.1, bod 4), důležité je, zda v Německu dojde ke vzniku stálé provozovny. Pokud by OSVČ v Německu vznikla stálá provozovna, vznikla by jí tam také povinnost registrovat se a vypořádat daň z příjmu. Na základě uvedeného příkladu by jí tato povinnost vzniknout neměla. ► **Pozor!** ◀ I pro služby OSVČ se v Německu uplatňuje 15% srážková daň (viz Kapitola 2.1, bod 9), nicméně povinnost srážet tuto daň spotřebitelé nemají (což je tento případ).
4. U služeb vztahujících se k nemovitostem je místo plnění pro DPH tam, kde se nemovitost nachází, tedy v Německu. Způsob, jak OSVČ v Německu DPH odvede, si může vybrat. Buď využije režim OSS (blíže viz Kapitola 1.2.4) nebo se zaregistruje k DPH v Německu a DPH tam vypořádá (viz Kapitola 2.1, bod 5). Takto postupuje bez ohledu na to, zda je v ČR plátcem DPH, nebo ne.
5. Profese zedníka je v Německu regulovaná (viz Kapitola 2.1, bod 7), OSVČ musí tedy ohlásit kvalifikaci v Německu ještě před začátkem poskytování služeb. Ohlášení zašle na místně příslušnou řemeslnou komoru do Německa a doplní příslušnými dokumenty:
 - a. kopií dokladu o kvalifikaci s překladem do němčiny,
 - b. kopií dokladu o legálním podnikání v ČR – živnostenský list či výpis z živnostenského rejstříku – s překladem do němčiny,
 - c. kopií pasu či občanského průkazu.

6. V případě, že OSVČ bude v Německu pobývat déle než 3 měsíce (což není tento případ), je třeba, aby se v Německu přihlásila k pobytu, vhodné je, aby si tam v takovém případě zažádala o přechodný pobyt občana EU.
7. OSVČ má mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, doklad o tom, že bylo zasláno ohlášení kvalifikace, živnostenský list nebo výpis z živnostenského rejstříku s překladem do němčiny, kopii smlouvy či objednávky, na jejímž základě službu poskytuje apod. ► **Pozor!** ◀ Pokud kontrolní orgány posoudí přeshraniční poskytování služeb OSVČ jak tzv. nelegální zaměstnání, jsou uplatňovány vysoké pokuty.

2.4 OSVČ chce zedničit v Rakousku

Česká OSVČ – zedník podnikající v tomto oboru již 5 let – má zakázku od rakouského občana v Rakousku, jedná se o drobné zednické práce při rekonstrukci rodinného domu. Na zakázce bude OSVČ pracovat sama, nebudou s ní spolupracovat jiná OSVČ ani jiní zaměstnanci. Odhadovaná délka je cca 1 měsíc.

OSVČ musí splnit následující podmínky a procedury:

1. Česká OSVČ běžně provádí zednické služby v České republice, takže je může poskytovat dočasně a příležitostně i v jiné zemi. Je nutné, aby OSVČ měla zakázky od různých zadavatelů a nesmí na zakázce úzce spolupracovat s jinými OSVČ či vyslanými zaměstnanci (viz Kapitola 1.3.1).
2. Na místně příslušné OSSZ si OSVČ zažádá o potvrzení formuláře A1 pro vyslání, správní lhůta na toto potvrzení je 30 dnů. S vydáním potvrzení by neměl být žádný problém, protože OSVČ působí v ČR v daném oboru déle než 2 měsíce a déle než tuto dobu odvádí platby sociálního pojištění do českého systému. Vezme si i Evropský průkaz zdravotního pojištění, může si navíc sjednat nepovinné komerční zdravotní připojištění.
3. U daní z příjmu postupuje dle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Rakouskem 31/2007 Sb. m. s. (viz Kapitola 2.2, bod 4), důležité je, zda v Rakousku dojde ke vzniku stálé provozovny. Pokud by OSVČ v Rakousku vznikla stálá provozovna, vznikla by jí tam také povinnost registrovat se a vypořádat daň z příjmu. Na základě uvedeného příkladu by jí tato povinnost vzniknout neměla. ► **Pozor!** ◀ V případě, že by OSVČ v Rakousku měla zakázky, které by dohromady trvaly déle než 6 měsíců v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období, tak by jí v Rakousku vznikla stálá provozovna, tedy i povinnost přihlásit se a odvádět daň z příjmu i v Rakousku od samého počátku poskytování služeb.
4. U služeb vztahujících se k nemovitostem je místo plnění pro DPH tam, kde se nemovitost nachází, tedy v Rakousku. Způsob, jak OSVČ v Rakousku DPH odvede, si může vybrat. Buď využije režim OSS (blíže viz Kapitola 1.2.4) nebo se zaregistruje k DPH v Rakousku a DPH tam vypořádá (viz Kapitola 2.2, bod 5). Takto postupuje bez ohledu na to, zda je v ČR plátcem DPH, nebo ne.
5. Profese zedníka je v Rakousku regulovaná (viz Kapitola 2.2, bod 7), patří pod činnost, u níž je vyžadováno **ověření** kvalifikace. Postup je v podstatě shodný jako v případě ověření kvalifikace firmy vysílající své zaměstnance do Rakouska, pro OSVČ se použije formulář pro fyzické osoby. ► **Pozor!** ◀ V případě, že by OSVČ v Rakousku

stavěla např. nový zděný sklad, potřebovala by mít povinné pojištění s velmi vysokým limitem plnění, obdobně jak je popsáno v Kapitole 2.2, bodu 7.

6. V případě, že by OSVČ v Rakousku pobývala déle než 3 měsíce (což není tento případ), je třeba, aby se v Rakousku přihlásila k pobytu, vhodné je, aby si tam v takovém případě zažádala o přechodný pobyt občana EU.
7. OSVČ má mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, doklad o tom, že její kvalifikace byla ověřena, živnostenský list nebo výpis z živnostenského rejstříku s překladem do němčiny, kopii smlouvy, na jejímž základě službu poskytuje. ► **Pozor!** ◀ Pokud kontrolní orgány posoudí přeshraniční poskytování služeb OSVČ jako tzv. nelegální zaměstnání, jsou uplatňovány vysoké pokuty obvykle až v řádu tisíců či desetitisíců €.

2.5 Stavební firma vysílá své zaměstnance na stavbu do Francie

Česká stavební firma provádí jako hlavní dodavatel zakázku na stavbu restaurace ve Francii, předpokládaná délka vyslání zaměstnanců do Francie i délka stavby samotné je půl roku. Objednatelem je francouzská firma, plátce DPH ve Francii.

Musejí se splnit následující podmínky a procedury:

1. Jedná se o českou stavební firmu, která obdobné zakázky provádí v České republice, firma bude vysílat své zaměstnance, s nimiž má uzavřené pracovní smlouvy. Jedná se tedy o zcela běžné a legální vysílání pracovníků v rámci přeshraničního poskytování služeb.
2. Vyslání pracovníci musejí mít zajištěny vyjmenované pracovní-právní podmínky dle pravidel Francie (viz Kapitola 1.2.1), jedná se především o odměnu, délku pracovní doby a doby odpočinku, délku dovolené apod., souhrnné informace o vysílání do Francie lze nalézt zde⁶⁹. Ve Francii je sedmihodinová denní pracovní doba, tj. 35 hod/týden⁷⁰. Způsob, jak vypočítat odměnu, a souhrny některých kolektivních smluv lze nalézt zde⁷¹. Pokud by zaměstnanci pracovali 40 hod. týdně (což mohou), má zaměstnavatel povinnost jim platit za prvních 35 hodin příslušnou odměnu, a za dalších 5 hodin mají nárok na příplatek za přesčas ve výši 25 %. ► **Pozor!** ◀ Samozřejmě vyslání zaměstnanci mají nárok na příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce.
3. Vyslání zaměstnanci potřebují formulář A1 a Evropský průkaz zdravotního pojištění (viz Kapitola 1.2.2). Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční zdravotní připojištění.

⁶⁹ Souhrnné informace o vysílání do Francie (i anglicky, níže pod informacemi ve francouzštině) <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>

⁷⁰ Informace i o pracovní době a příplatcích za práci přesčas ve Francii (anglicky) <https://travail-emploi.gouv.fr/posting-employees-nutshell-en>

⁷¹ Informace o právech zaměstnanců ve Francii, způsob vypočítání odměny je do určité míry uveden v části "Remuneration" (anglicky) <https://travail-emploi.gouv.fr/posted-workers-rights-en>, informace o některých kolektivních smlouvách <https://travail-emploi.gouv.fr/collective-agreements-apply-seconded-employees-focus-rights-guaranteed-collective-agreements-major-industries-en>

4. U daní z příjmu se vychází ze smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Francií 79/2005 Sb. m. s.⁷² Dle smlouvy vzniká stálá provozovna ve Francii např. v případě stavby nebo staveniště, pokud projekt trvá déle než 12 měsíců, nebo pokud jsou ve Francii přeshraničně poskytovány služby po dobu delší než 9 měsíců kumulovaně v jakémkoliv patnáctiměsíčním období. Při půlroční stavbě ve Francii tudíž české firmě stálá provozovna nevznikne, nicméně podmínky pro vznik stálé provozovny je třeba mít v patrnosti v případě, že by se stavba prodloužila. Jestliže budou čeští zaměstnanci ve Francii přítomni delší dobu než 183 dnů (do 183 dnů se započítávají i např. volné dny, které zaměstnanci strávili mimo Francii, pokud během nich nedošlo k přerušení vyslání) během dvanácti po sobě jdoucích měsíců, vznikne povinnost registrovat je tam k daní z příjmu a příslušnou daň z příjmu za ně ve Francii odvádět. (Daňová povinnost by vyslaným zaměstnancům ve Francii vznikla i v případě, že by jejich zaměstnavatel měl ve Francii stálou provozovnu.) Vznikne-li zaměstnancům ve Francii daňová povinnost, vzniká od samého počátku a ne např. až dnem 184. Vyloučení dvojího zdanění je pak popsáno v článku 23 smlouvy.
5. U služeb vztahujících se k nemovitostem (kam pochopitelně patří i stavebnictví), je místo plnění tam, kde se nemovitost nachází, tedy ve Francii. V tomto případě evropská směrnice neukládá členským státům aplikovat přenesení daňové povinnosti na příjemce služby. Nicméně Francie přenesení daňové povinnosti (nejenom u služeb vztahujících se k nemovitosti) používá. Česká firma bude tedy fakturovat francouzské firmě bez DPH a DPH odvede francouzská firma – příjemce služby – dle francouzských pravidel ve Francii.
6. Všichni vyslaní zaměstnanci musejí být před počátkem vyslání nahlášeni do on-line systému SIPSI⁷³. Během ohlášení se do systému také musí uvést zástupce, se kterým má česká firma uzavřenou písemnou smlouvu o zastupování pro kontroly ze strany francouzských úřadů. Tímto zástupcem může být např. i vyslaný zaměstnanec, pokud je schopen komunikovat s francouzskými úřady a je pro ně dosažitelný (např. i přes telefon nebo e-mail).
7. V případě profesí regulovaných ve Francii je třeba na příslušném francouzském úřadu provést ohlášení kvalifikace. Profese, které česká firma bude ve Francii vykonávat, jsou v řadě případů regulované, vyhledávat lze v evropské databázi na serveru europa.eu⁷⁴. U určité regulované profese je uveden i kompetentní orgán pro ohlášení kvalifikace. Ohlášení je opět třeba doplnit dokladem o tom, že firma je legálně usazena v ČR a doklady o kvalifikaci české firmy s překlady do francouzštiny (viz Kapitola 1.2.6). Ohlášení platí 1 rok, poté je možné jej prodloužit.

⁷²Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR <https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojiho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

⁷³ On-line ohlášení vyslaných zaměstnanců ve Francii (anglicky) <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>

⁷⁴Seznam profesí regulovaných ve Francii – databáze profesí regulovaných v jednotlivých zemích EU/EHP (anglicky, německy, francouzsky) <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/jobseeker>

8. V případě, že vyslaní zaměstnanci budou ve Francii pobývat déle než 3 měsíce, je třeba je ve Francii přihlásit k pobytu, vhodné je, aby si tam zažádali o přechodný pobyt občana EU.
9. Je třeba, aby všichni zaměstnanci na staveništi měli tzv. BTP karty, které mimo jiné slouží i k registraci do francouzské dovolenkové pokladny (viz Kapitola 1.2.7).
10. Vyslaní zaměstnanci mají mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, BTP karty, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení vyslaných zaměstnanců a ohlášení výkonu regulovaných profesí ve Francii, kopie pracovních smluv a doklady o mzdě s překladem do francouzštiny apod. Nezbytné je vést řádně evidenci pracovní doby a přestávek v práci. ► **Pozor!** ◀ Při nedodržení podmínek (a to i administrativních) pro vysílání zaměstnanců jsou uplatňovány vysoké pokuty obvykle v řádu tisíců € za jednoho zaměstnance.

2.6 Strojírenská firma vysílá své zaměstnance na instalaci stroje do Belgie

Česká strojírenská firma dodává stroj na vázání knih do Belgie pro firmu usazenou v Belgii, součástí dodávky je i odborná instalace stroje, stroj se nestane součástí nemovitosti, v případě potřeby je možno jej převézt a nainstalovat na jiném místě. Instalace, kterou budou provádět kvalifikovaní zaměstnanci českého výrobce stroje, bude trvat maximálně 3 dny.

Musejí se splnit následující podmínky a procedury:

1. Jedná se o českou strojírenskou firmu, která bude dodávat své zboží (stroj) s montáží do Belgie. Bude vysílat zaměstnance, se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu. Tato situace je v souladu s podmínkami pro vysílání pracovníků.
2. Vyslaní pracovníci mají mít vyjmenované pracovní-právní podmínky (viz revidovaná směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES) dle pravidel hostitelské země⁷⁵, v Belgii je např. 38hodinový pracovní týden. ► **Pozor!** ◀ Samozřejmě vyslaní zaměstnanci mají nárok na příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce. ■ **Pozn.:** Jelikož se jedná o první instalaci nebo montáž mimo stavebnictví do 8 dnů, uplatňuje se v tomto případě výjimka, kdy vyslaní zaměstnanci nemusejí dostávat belgickou odměnu a minimální belgickou délku dovolené na zotavenou. Všechny ostatní podmínky uvedené v článku 3 revidované směrnice o vysílání pracovníků však musejí být dodrženy. ■
3. Na místně příslušné OSSZ zažádá vysílající podnik společně s vysílanými zaměstnanci o formulář A1, vyslaní zaměstnanci také potřebují Evropský průkaz zdravotního pojištění. Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční zdravotní připojištění.
4. U daní z příjmu se postupuje dle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Belgií 95/2000 Sb. m. s.⁷⁶ Nicméně při takovémto velmi krátkém vyslání určitě v Belgii nevznikne daňová povinnost ani pro vysílající firmu, ani pro vyslané zaměstnance.

⁷⁵ Shrnutí pracovních-právních podmínek pro Belgii (anglicky)

<https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting>

⁷⁶ Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR <https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojeho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

5. Co se týče DPH, jedná se o službu dle základního pravidla, kdy místem plnění je místo, kde má sídlo příjemce služby, tedy Belgie. V tomto případě se u všech členských států povinně uplatňuje přenesení daňové povinnosti na příjemce služby. Česká firma bude fakturovat bez DPH, tuto skutečnost uvede na faktuře a v souhrnném hlášení, zároveň předá svému belgickému zákazníkovi své DIČ k DPH. Daň z přidané hodnoty odvede belgický příjemce služby dle belgických pravidel.
6. Zaměstnanci vyslaní do Belgie se obecně nahláší do on-line systému Limosa. Nicméně z tohoto pravidla existují určité výjimky, z nichž se jedna týká právě vyslání zaměstnanců na instalaci nebo montáž do 8 dní.⁷⁷ Při této krátkodobé instalaci není tedy třeba v Belgii provést ohlášení vyslaných zaměstnanců. ■Pozn.: Z tohoto nelze usuzovat, že ohlášení zaměstnanců v případě první instalace do 8 dní není obecně ve všech zemích povinné. Není tomu tak, obvykle se ohlašovací povinnost týká i těchto vyslaných zaměstnanců, kterým se ovšem nemusí vyplácet odměna dle pravidel hostitelské země. ■
7. Takováto instalace (nebude pokrývat např. elektro profese) nepatří v Belgii mezi regulované profese, není tudíž třeba tam provést ohlášení kvalifikace.
8. Vyslání zaměstnanci s sebou potřebují formulář A1, Evropský průkaz zdravotním pojištěním, pracovní smlouvu s překladem. Je také třeba vést záznamy o pracovní době a přestávkách v práci.

2.7 Česká firma, která dodává skladové systémy do logistických center, získala zakázku na Slovensku

Česká firma, která se v ČR i v jiných zemích zabývá dodávkou skladových systémů do logistických center, získala větší zakázku na Slovensku. Zakázka bude trvat cca 8 až 10 měsíců a budou na ni vysláni zaměstnanci, kteří v té době budou pracovat pouze na této zakázce na Slovensku. Skladovací systém byl přímo vyvinut pro danou budovu, nebude možné jej poměrně snadno převézt a nainstalovat na jiném místě.

Musejí se splnit následující podmínky a procedury:

1. Jedná se o jednorázovou zakázku na Slovensku, kam budou vysláni zaměstnanci české firmy. Tento způsob je v souladu s pravidly pro přeshraniční poskytování služeb.
2. Vyslání zaměstnanci musejí mít vyjmenované pracovní-právní podmínky dle pravidel Slovenska, pokud jsou pro ně výhodnější⁷⁸, nicméně tato pravidla jsou podobná jako v ČR. Příslušné informace (včetně jednotlivých příplatků pro určení odměny) lze nalézt ve slovenském zákoníku práce⁷⁹. ►Pozor!◀ Samozřejmě vyslání zaměstnanci mají také nárok na příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce.

⁷⁷ Informace o výjimkách z povinnosti ohlášení vyslaných zaměstnanců v Belgii (anglicky, v části "Who is exempt from Limosa:") <https://www.workinginbelgium.be/en/limosa.html>

⁷⁸ Pracovní-právní podmínky pro pracovníky vyslané na Slovensko v dokumentu „Pracovne podmienky zamestnancov vyslaných na územie SR“ (slovensky) <https://www.ip.gov.sk/podmienky-zamestnavania-v-sr/>

⁷⁹ Slovenský zákoník práce, zákon č. 311/2001 Z. z. v platném znění (slovensky) <https://www.epi.sk/zz/2001-311>

3. Na místně příslušné OSSZ zažádá vysílající podnik společně s vysílanými zaměstnanci o formulář A1 pro vyslání, vyslaní zaměstnanci také potřebují Evropský průkaz zdravotního pojištění. Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční zdravotní připojištění.
4. U daní z příjmu se postupuje dle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a SR 100/2003 Sb. m. s.⁸⁰. České firmě na Slovensku vznikne z důvodu přeshraničního poskytování služeb delšího než 6 měsíců v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období stálá provozovna tedy i povinnost registrovat se na Slovensku k dani z příjmu a tuto daň tam vypořádat. Tato povinnost na Slovensku vzniká od samého počátku poskytování služeb, a ne až po uplynutí 6 měsíců. V případě, že se zjistí až dodatečně, že lhůta byla překročena, stejně je třeba registrovat se a odvádět daň z příjmu na Slovensku od prvního dne poskytování služeb v této zemi. Stejně tak se budou muset odvádět daně z příjmu zaměstnanců během vyslání na Slovensku, protože tyto půjdou na vrub stálé provozovně. Příjmy vyslaných zaměstnanců z území Slovenska se tedy budou danit na Slovensku vždy, byť by tam např. byli pouze 1 den. Vyloučení dvojího zdanění je popsáno v článku 22 smlouvy, je tam uvedena metoda zápočtu. Nicméně pokud má firma, která vysílá své zaměstnance do jiné země, v této jiné zemi stálou provozovnu (což je náš případ), umožňuje český zákon o daních z příjmu i metodu vynětí (§ 38f, odst. 4 zákona o daních z příjmů 586/1992 Sb.⁸¹).
5. Co se týče DPH, jedná se o službu vztahující se k nemovitostem, kde místo plnění je tam, kde se nemovitost nachází, tedy na Slovensku. Pokud je objednatelem služby slovenská firma, uplatňuje se přenesení daňové povinnosti na příjemce služby. Česká firma slovenskému zákazníkovi fakturuje bez DPH, ten odvede příslušnou DPH na Slovensku dle slovenských pravidel. ■ **Pozn.:** Pokud by česká firma měla české subdodavatele, museli by se tito subdodavatelé vždy registrovat k DPH na Slovensku a příslušnou daň tam odvést. Na Slovensku lze totiž využít režim reverse charge (přenesení daňové povinnosti na příjemce služby) pouze v případě, že příjemcem služby je osoba povinná k dani, která má sídlo nebo pobočku na Slovensku. Pokud by se tedy český hlavní dodavatel skladových systémů registroval k DPH na Slovensku, tak by na něj stejně nebylo možné přenést povinnost odvádět DPH na Slovensku, protože by nebyla splněna podmínka existence sídla či pobočky na Slovensku (viz § 69, odst. 2 slovenského zákona o dani z přidané hodnoty 222/2004 Z. z.⁸²). ■
6. Zaměstnance vyslané na Slovensko je nutno předem ohlásit⁸³, toto je možné provést jak on-line, tak off-line.

⁸⁰ Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR <https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojiho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

⁸¹ Zákon o daních z příjmu 586/1992 Sb. v platném znění <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

⁸² Zákon o dani z přidané hodnoty 222/2004 Z. z. v platném znění (slovensky) <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-222>

⁸³ Ohlašování pro zaměstnance vyslané na Slovensko (slovensky) <https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavateľa/>

7. V případě výkonu profesí regulovaných na Slovensku je třeba provést ohlášení kvalifikace vyslaných zaměstnanců⁸⁴.
8. Protože zaměstnanci budou dlouhodobě pobývat na Slovensku (déle než 3 měsíce), je třeba, aby se přihlásili k pobytu na cizinecké policii na Slovensku⁸⁵, vhodné je, aby si tam zažádali o přechodný pobyt občana EU.
9. Vyslaní zaměstnanci mají mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení vyslaných zaměstnanců a ohlášení výkonu regulovaných profesí na Slovensku (v případě výkonu činností regulovaných na Slovensku), kopie pracovních smluv, doklady o mzdě apod. Dokumenty se nemusejí překládat do slovenštiny. Nezbytné je vést řádně evidenci pracovní doby a přestávek v práci.

2.8 Polská firma získala zakázku na poradenství pro českou společnost

Polská poradenská firma získala zakázku na poradenství od české společnosti, poradenství se týká přípravy české firmy na vstup na polský trh. Poradenské služby nebudou trvat celkem déle než 30 dnů, přičemž služby budou rozvrženy do období cca 3 měsíců, bude je zajišťovat jeden polský zaměstnanec.

Musejí se splnit následující podmínky a procedury:

1. Jedná se o jednorázovou zakázku v ČR, bude ji vykonávat zaměstnanec polské firmy, což je v souladu s pravidly pro přeshraniční poskytování služeb.
2. Vyslaný zaměstnanec musí mít vyjmenované pracovní-právní podmínky (viz revidovaná směrnice 96/71/ES) dle pravidel ČR⁸⁶, pokud jsou tyto pro něj výhodnější. V tomto případě jsou však podmínky obou zemí srovnatelné. Vyslaný pracovník má nárok na cestovní náhrady dle polských pravidel.
3. Je třeba, aby polský vyslaný pracovník měl formulář A1 dokládající, že odvádí povinné sociální pojištění v Polsku, v tomto případě je vhodnější formulář A1 pro souběh činností. (U formuláře A1 pro souběh činností totiž není třeba před každým výjezdem znovu žádat o jeho vydání, formulář A1 pro souběh činností se vydává souhrnně pro celé období působení v ČR.) Potřebuje také Evropský průkaz zdravotního pojištění od příslušné zdravotní pojišťovny v Polsku.
4. U daní z příjmu se postupuje dle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Polskem 102/2012 Sb. m. s.⁸⁷ Při takovémto poskytování služeb (v kumulované délce

⁸⁴ Informace o proceduře ohlášení kvalifikace na Slovensku (slovensky) <https://www.minv.sk/?cezhranicne-poskytovanie-sluzieb>

⁸⁵ Informace o přihlášení k pobytu na Slovensku (slovensky) <https://www.mic.iom.sk/sk/pobyt2/obcania-eu.html>

⁸⁶ Informace o pravidlech vysílání pracovníků do ČR (i v polštině) <https://www.suip.cz/web/suip/informace-o-vysilani-pracovniku>

⁸⁷ Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR <https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojiho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

do cca 30 dnů) nevznikne v ČR daňová povinnost pro daně z příjmu ani pro vysílající podnik, ani pro vyslaného zaměstnance.

5. U DPH se jedná o službu dle základního pravidla, kde místo plnění je tam, kde má sídlo příjemce služby, tj. Česká republika (viz Kapitola 1.2.4). Polská firma bude fakturovat bez DPH a předá své DIČ k DPH české společnosti. Česká společnost odvede DPH v ČR dle českých pravidel, zároveň se doporučuje, aby si český příjemce služby zkontroloval platnost polského DIČ k DPH např. pomocí systému VIES⁸⁸.
6. Zahraniční zaměstnavatel je dle českého práva (§ 87 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti⁸⁹) povinen ohlásit zaměstnance vyslaného do ČR, stejně tak musí ohlásit ukončení vyslání. Ohlášení se nově (od 1. 7. 2024) provádí elektronicky, a to nejpozději v den počátku vyslání, ohlášení o ukončení pak do 10 kalendářních dnů⁹⁰. Tyto informace jsou přehledně shrnuty na serveru Ministerstva práce a sociálních věcí a SUIP⁹¹.
7. V případě profese regulované v ČR⁹² by polská firma musela před začátkem vyslání do ČR provést ohlášení kvalifikace v ČR⁹³. Celá procedura je popsána na stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy⁹⁴. Nicméně v tomto případě se jedná o „Poradenskou a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků“, jež není v ČR regulována⁹⁵, není tudíž třeba provádět ohlášení kvalifikace v ČR.
8. Vyslaný zaměstnanec má mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, kopii pracovní smlouvy s překladem do češtiny, doklady o mzdě, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení vyslaného zaměstnance apod.

2.9 Český elektrikář (OSVČ) získal zakázku ve Švédsku

Český elektrikář, který v oboru jako OSVČ v ČR působí již řadu let, má zakázku na elektroinstalační práce ve Švédsku. Jedná se o rekonstrukci menšího hotelu, objednatelem

⁸⁸ Ověřování DIČ pro účely DPH prostřednictvím systému VIES

https://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/#/vat-validation

⁸⁹ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁹⁰ On-line oznámení počátku, konci/změnách vyslání občana EU do ČR <https://www.mpsv.cz/app/suip-vysilani-zamestnancu>

⁹¹ Pravidla pro vysílání občanů EU/EHP do ČR <https://www.suip.cz/web/suip/informace-o-vysilani-pracovniku>

⁹² Seznam profesí regulovaných v ČR https://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

⁹³ Formulář pro ohlášení kvalifikace v ČR <https://uok.msmt.cz/uok/forms.php>

⁹⁴ Postup při podání oznámení o dočasném či příležitostném poskytování služeb v ČR <https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/postup-pri-podani-oznameni-o-docasnem-ci-prilezitostnem>

⁹⁵ Příloha 4 zákona o živnostenském podnikání 455/1991 Sb. v platném znění <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>

bude švédská firma. Český elektrikář bude elektroinstalační práce provádět sám, předpokládaná délka trvání bude do dvou měsíců.

OSVČ musí splnit následující podmínky a procedury:

1. OSVČ – elektrikář běžně provádí elektroinstalační práce v České republice, má řadu různých zákazníků. Ve Švédsku bude provádět jednorázovou zakázku, na provedení své části zakázky bude se svým nářadím pracovat sám, odměna bude sjednána za dílo. Jedná se tedy o legální přeshraniční poskytování služeb ve Švédsku.
2. Na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení si zažádá o formulář A1 (v tomto případě je vhodnější A1 pro vyslání) prokazující, že povinné sociální pojištění odvádí v ČR. S sebou také potřebuje Evropský průkaz zdravotního pojištění (modrou kartičku pojišťovny), vhodné (nikoliv povinné) je i komerční zdravotní připojištění.
3. U daní z příjmu se postupuje dle příslušných zákonů o daních z příjmu a dle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Švédskem 9/1981 Sb.⁹⁶ Dle článku 5 této smlouvy mu stálá provozovna (a tím i povinnost registrovat se ve Švédsku k dani z příjmu a příslušnou daň tam vypořádat) při dvoutříměsíčním poskytování služeb ve Švédsku nevznikne. ■ **Pozn.:** V příslušné smlouvě o zamezení dvojího zdanění není sice uveden vznik „službové“ stálé provozovny (tj. např. přeshraniční poskytování služeb delší než 6 měsíců kumulovaně v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období), to však neznamená, že je možno ve Švédsku poskytovat služby jakkoliv dlouho bez toho, že by tam OSVČ (či firmě) vznikla stálá provozovna. Dle švédských zákonů o daních z příjmu⁹⁷ je trvalé místo pro podnikání definováno zhruba takto: „Zřetelné místo pro podnikání, které musí být pevné a má určitý stupeň stálosti, činnost musí být prováděna z tohoto místa pro podnikání“. Pevné místo pro podnikání je pak definováno jako: pokud je „delší než 6 měsíců“. To tedy znamená, že pokud OSVČ (či firma) vykonává své služby ve Švédsku na jednom místě déle než 6 měsíců, vzniká jí tam stálá provozovna. Toto pravidlo lze víceméně obdobně aplikovat i pro jiné země – např. pro Německo. ■
4. Jedná se o službu vztahující se k nemovitostem, kde místo plnění je tam, kde se nemovitost nachází, tedy ve Švédsku. Dle švédského práva⁹⁸ se v tomto případě uplatňuje přenesení daňové povinnosti na příjemce služby, pokud je jím osoba povinná k dani registrovaná ve Švédsku (což je v tomto případě splněno). Česká OSVČ bude fakturovat bez DPH a DPH odvede příjemce služby ve Švédsku dle švédských pravidel.
5. Ve Švédsku je profese elektrikáře regulovaná⁹⁹. Švédsko nicméně v případě dočasného a příležitostného poskytování služeb elektrikáře nevyžaduje ohlášení kvalifikace,

⁹⁶ Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR <https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojiho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

⁹⁷ “Permanent establishment” (anglicky)

<https://skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/businessesandemployers/nonswedishbusinesseswithoperationsinsweden/permanentestablishmentinsweden.4.676f4884175c97df4191c82.html>

⁹⁸ “Reverse charge of VAT” of the “VAT Brochure” ve Švédsku (anglicky)

<https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/sjalvservice/blanketterbroschyrer/broschyrer/info/552b.4.39f16f103821c58f680007913.html?q=VAT+Brochure>

⁹⁹ Seznam regulovaných profesí ve Švédsku, jedná se o profesi “electrical contractor” (i anglicky)

<https://www.uhr.se/en/start/recognition-of-foreign-qualifications/before-you-apply/i-want-to-work-in-sweden/regulated-professions/>

postačuje, pokud OSVČ ve své zemi původu (ČR) legálně poskytuje elektroinstalační služby a má v ČR příslušnou kvalifikaci.

6. V případě, že by OSVČ pobývala ve Švédsku déle než 3 měsíce (což není tento případ), je vhodné, aby se tam přihlásila na policii a zažádala tam o přechodný pobyt občana EU.
7. OSVČ má mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, živnostenský list nebo výpis z živnostenského rejstříku s překladem alespoň do angličtiny, kopii smlouvy, na jejímž základě službu poskytuje. ► **Pozor!** ◀ Pokud kontrolní orgány posoudí přeshraniční poskytování služeb OSVČ jako tzv. nelegální zaměstnání, jsou uplatňovány vysoké pokuty.

2.10 Český vývojář softwaru (OSVČ) bude vyvíjet software na míru v Dánsku

Česká OSVČ (IT inženýr), neplátce DPH v ČR, má zakázku na tvorbu softwaru na míru pro dánskou firmu v Dánsku. Dánský zákazník si přeje, aby byl vývoj prováděn přímo ve firmě v Dánsku. Předpokládaná délka zakázky bude cca 1 měsíc.

OSVČ musí splnit následující podmínky a procedury:

1. Česká OSVČ v ČR běžně vyvíjí programy na míru pro různé zákazníky. V Dánsku bude působit dočasně, pro práci bude využívat svůj notebook, odměna bude sjednána za dílo. Jedná se tedy o legální přeshraniční poskytování služeb OSVČ.
2. Na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení si zažádá o formulář A1 (v tomto případě je vhodnější A1 pro vyslání) prokazující, že povinné sociální pojištění odvádí v ČR. S sebou také potřebuje Evropský průkaz zdravotního pojištění (modrou kartičku pojišťovny), vhodné (nikoliv povinné) je i komerční zdravotní připojištění.
3. U daní z příjmu se postupuje dle zákonů o daních z příjmu ČR a Dánska a dle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Dánskem 14/2013 Sb. m. s.¹⁰⁰. Při přeshraničním poskytování služeb OSVČ v Dánsku v délce cca 1 měsíc české OSVČ v Dánsku žádné povinnosti ohledně daní z příjmu nevzniknou.
4. DPH – jedná se o službu dle základního pravidla mezi dvěma osobami povinnými k dani. Místo plnění je v Dánsku, tj. v zemi, kde má sídlo příjemce služby, v tomto případě se povinně aplikuje přenesení daňové povinnosti na tohoto příjemce služby. Poskytovatel služby je povinen předat příjemci služby svoje české DIČ k DPH. Jelikož se jedná o českou OSVČ, která není plátcem DPH v ČR, musí se v ČR registrovat k DPH jako identifikovaná osoba dle § 6i zákona o DPH¹⁰¹ (případně se může stát dobrovolným plátcem DPH v ČR). Tímto způsobem získá české DIČ k DPH, které poskytne svému dánskému zákazníkovi. ■ **Pozn.:** Lze konstatovat, že identifikované osoby se v případě vnitrostátních plnění v rámci ČR chovají jako neplátci DPH, zatímco v případě přeshraničního plnění do jiné země EU se chovají jako plátci DPH. ■

¹⁰⁰ Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR <https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojiho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

¹⁰¹ Zákon o DPH 235/2004 Sb. v platném znění <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-235>

5. Profese vývojáře softwaru není v Dánsku regulovaná¹⁰², není tedy třeba provést ohlášení kvalifikace. ► **Pozor!** ◄ V Dánsku je povinnost ohlašovat OSVČ pomocí systému RUT¹⁰³, který běžně slouží pro ohlášení vyslaných zaměstnanců. Při nesplnění této povinnosti hrozí vysoké pokuty.
6. V případě, že by OSVČ pobývala v Dánsku déle než 3 měsíce (což není tento případ), je vhodné, aby se tam přihlásila na policii a zažádala tam o přechodný pobyt občana EU.
7. OSVČ má mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, živnostenský list nebo výpis z živnostenského rejstříku s překladem alespoň do angličtiny, kopii smlouvy, na jejímž základě službu poskytuje, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení do systému RUT. ► **Pozor!** ◄ Pokud kontrolní orgány posoudí přeshraniční poskytování služeb OSVČ jak tzv. nelegální zaměstnání, jsou uplatňovány vysoké pokuty.

¹⁰² Seznam regulovaných profesí v Dánsku (i anglicky) <https://ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions>

¹⁰³ Ohlášení v Dánsku – i pro OSVČ (i anglicky) https://virk.dk/myndigheder/stat/ERST/selvbetjening/Register_of_Foreign_Service_Providers_RUT/

3. Strukturovaný seznam internetových odkazů

3.1 Legislativa EU (česky, konsolidované verze)

Legislativa EU na serveru europa.eu

<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie

<https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html?locale=cs>

Směrnice (revidovaná) o vysílání pracovníků 96/71/ES

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730&qid=1687868977740>

Stav a způsob transpozice revidované směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES (anglicky)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/NIM/?uri=CELEX:32018L0957>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32018L0957&qid=1664875145865>

Směrnice 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0067&qid=1687869229426>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1057 kterou se stanoví zvláštní pravidla o vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy, pokud jde o směrnice 96/71/ES a 2014/67/EU

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32020L1057&qid=1687869317492>

Směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0123&qid=1701774395785>

Směrnice o společném systému daně z přidané hodnoty 2006/112/ES

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02006L0112-20250101&qid=1735899721869>

Směrnice o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02005L0036-20240620&qid=1735900387532>

Nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02004R0883-20190731&qid=1687854251894>

Nařízení 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20180101&qid=1687854675653>

Nařízení 1231/2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení 883/2004 a nařízení 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32010R1231&qid=1687859837771>

Prováděcí nařízení Rady (EU) č. 1042/2013 ze dne 7. října 2013, kterým se mění prováděcí nařízení (EU) č. 282/2011, pokud jde o místo poskytnutí služby

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32013R1042&qid=1687870176698>

3.2 Legislativa ČR (česky, v platném znění)

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb

<https://zakonyprolidi.cz/cs/2009-222>

Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmu

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-235>

Zákon 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18>

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>

3.3 Ohlášení vyslaných pracovníků a informace o pravidlech pro vysílání do různých zemí

Vyhledávání pracovně-právních podmínek pro EU/EHP (i anglicky)
https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions_en

Materiály shrnující podmínky pro vysílání pracovníků do zemí EU (i anglicky)
https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm

Ohlášení pracovníků vyslaných do Belgie – *i pro OSVČ*, informace o ohlašování do Belgie – systém Limosa – včetně části týkající se výjimek z povinnosti ohlášení se přes Limosu (i anglicky)
https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html

Pravidla pro vysílání pracovníků do Belgie (i anglicky)
<https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Bulharska a formulář pro ohlášení – v části “Register of Declarations“- vpravo nahoře (i anglicky)
<https://postedworkers.gli.government.bg/en/>

Ohlášení pracovníků vyslaných do ČR včetně návodu a odpovědí na dotazy (česky i anglicky)
<https://www.mpsv.cz/app/suip-vysilani-zamestnancu>

Pravidla pro vysílání občanů EU/EHP do ČR (česky i anglicky)
<https://www.suip.cz/web/suip/informace-o-vysilani-pracovniku>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Dánska – *i pro OSVČ* (i anglicky)
https://virk.dk/myndigheder/stat/ERST/selvbetjening/Register_of_Foreign_Service_Providers_RUT/

Pravidla pro vysílání pracovníků do Dánska (anglicky)
<https://workplacedenmark.dk/en/>

Formulář pro ohlášení pracovníků vyslaných do Estonska (i anglicky)
<https://iseteenindus.ti.ee/login?lang=en>
<https://www.ti.ee/en/foreign-worker/posted-workers-and-rental-work/registration-and-provision-data>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Estonska (i anglicky)

<https://www.ti.ee/en/foreign-worker/applicable-law-and-working-conditions>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Finska (i anglicky)

<https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/posted-worker/reporting-duty>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Finska (i anglicky)

<https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/posted-worker>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Francie – nepoužívat Internet Explorer (i anglicky)

<https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Francie (i anglicky)

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>

<https://travail-emploi.gouv.fr/posting-employees-nutshell-en>

<https://www.welcometofrance.com/en/fiche/posted-employees-from-eu>

Informace o některých kolektivních smlouvách ve Francii (i anglicky)

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/posting-of-employees/article/collective-agreements-that-apply-to-seconded-employees-focus-on-the-rights>

Informace o právech zaměstnanců vyslaných do Francie (i anglicky)

<https://travail-emploi.gouv.fr/posted-workers-rights-en>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Chorvatska a formulář pro ohlášení vyslaných pracovníků (i anglicky)

<https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/information-for-service-providers-performing-temporary-services-in-croatia-posted-workers-and-service-users-5932/5932>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Irska a formulář pro ohlášení – dole pod textem v rámci odkazu “Posted Workers“ (anglicky)

https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/employment_types/posted%20workers/

Ohlášení pracovníků vyslaných do Itálie (pouze italsky)

<https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>

Návod „Ohlášení zaměstnanců vyslaných do Itálie“ (česky)

<https://crr.gov.cz/een/publikace-een/>

Příručka týkající se ohlášení pracovníků vyslaných do Itálie (i anglicky)

<https://mlps.my.salesforce.com/sfc/p/#0Y0000034BQk/a/1v0000013RHE/fIHDCMItu212OuTK9cy577e3n8vIWtEFGr3kLGIOJ9M>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Itálie (i anglicky)

<https://distaccoue.lavoro.gov.it/en-gb/>

Pravidla pro vysílání pracovníků na Kypr, není formulář pro ohlášení, co je třeba uvést v ohlášení, lze nalézt v “Administrative measures to monitor the application of the Law“ (i anglicky)

https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1k_en/page1k_en?OpenDocument

Ohlášení pracovníků vyslaných do Litvy (i anglicky)

https://www.vdi.lt/Komandiruotes/EN_title_page.aspx

Pravidla pro vysílání pracovníků do Litvy (i anglicky)

<https://vdi.lrv.lt/en/posting-of-workers/?lang=en>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Lotyšska – není formulář, je uveden kontakt, kam se příslušné informace mají zaslat (i anglicky)

<https://www.lm.gov.lv/en/obligation-inform-state-labour-inspectorate>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Lotyšska (i anglicky)

<https://www.lm.gov.lv/en/posting-workers-0>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Lucemburska a formulář pro ohlášení – při vyplňování formuláře je třeba nahrát další dokumenty týkající se DPH či kvalifikace (i anglicky)

<https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/conditions-travail/mobilite/detachement/detacher-personnel.html>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Maďarska a formulář pro ohlášení (i anglicky)

https://mvff.munka.hu/#/posting_en

Pravidla pro vysílání pracovníků na Maltu, formulář pro ohlášení – v části “Notification“ (anglicky)

<https://dier.gov.mt/en/postingworkers/Pages/Posting%20of%20Workers.aspx>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Německa – v levé liště (i anglicky)

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal>

Obory, u nichž je třeba provést ohlášení vyslaných zaměstnanců do Německa (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Obligatory-notification-workers-posted/Notification/notification_node.html

Odůvodněné oznámení pro prodloužení lhůty ohledně dlouhodobého vyslání v Německu (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Postings-with-a-duration-of-more-than-12-months/postings-with-a-duration-of-more-than-12-months_node.html;jsessionid=9907D886194DB4802AFF07D519716BC7.internet651

Pravidla pro vysílání pracovníků do Německa (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/foreign-domiciled-employers-posting_node.html

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html

Sektorové tarifní minimální mzdy v Německu (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-pay-pursuant-AEntG-AUEG/Industries-minimum-wage-pursuant-AEntG-wage-floors-pursuant-AUEG/overview_of_sector_specific_minimum_wages.html?nn=206806

Další příplatky k minimální mzdě v Německu v rámci závazných kolektivních smluv (anglicky)

https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Further-remuneration-components-minimum-wage/remuneration_elements_in_addition_to_the_minimum_wage.html?nn=398448

Vzory potvrzení o minimální mzdě pro Německo, dole na stránce, část Dokumente – Mindestlohnbescheinigungen (včetně česko-německé verze)

<https://www.hochtief.de/aktivitaeten/fuer-geschaeftpartner>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Nizozemska – *i pro OSVČ* (i anglicky)

<https://meldloket.postedworkers.nl/runtime/>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Nizozemska (i anglicky)

<https://english.postedworkers.nl/>

<https://business.gov.nl/running-your-business/staff/checklists-for-hiring-staff/checklist-for-posting-employees-to-the-netherlands/>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Polska (i anglicky)

<https://www.biznes.gov.pl/en/portal/ou1328>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Polska (i anglicky)

<https://www.biznes.gov.pl/en/portal/02176>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Portugalska (pouze portugalsky)

<https://portal.act.gov.pt/Pages/TrabalhadoresParaPortugal.aspx>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Portugalska (i anglicky)

<https://portal.act.gov.pt/Pages/posting-to-portugal.aspx>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Rakouska (česky)

<https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a&lang=cs>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Rakouska (česky)

<https://www.entsendeplattform.at/cs/>

Vyhledávání kolektivních smluv v Rakousku (německy)

<https://www.wko.at/kollektivvertraege>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Rumunska (anglicky)

<https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/1518590/ModelDeclaratie-pdf/976f2580-2efd-4553-8382-df76328dca5b>

Seznam kontaktů, kam se dle místa vyslání v Rumunsku odesílá ohlášení (pouze rumunsky)

<https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/1518590/Lista+ITM+-+uri+pentru+pct.+I.1-en.pdf/7b6b03fc-8f37-4366-8c30-fe860f5d7ec0>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Rumunska (i anglicky)

<https://www.inspectiamuncii.ro/Posting-of-workers>
<https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/1518590/Detasarea+transnationala+pe+teritoriul+Romaniei-en.pdf/2912c46e-9468-48db-94b8-0d8040aa046e>

Pravidla pro vysílání pracovníků a informace o ohlášení do Řecka v části “Obligations of Employers...”, není formulář pro ohlášení, (i anglicky)

<https://www.hli.gov.gr/en/labour-relations/legislation/posting-of-workers/obligations-of-employers-seconding-staff-to-greece/>

Ohlášení pracovníků vyslaných na Slovensko (slovensky)

<https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavateľa/>

Pravidla pro vysílání pracovníků na Slovensko (slovensky a anglicky)

<https://www.ip.gov.sk/podmienky-zamestnavania-v-sr/>
<https://www.epi.sk/zz/2001-311> (pouze slovensky, ve slovenském zákoníku práce)

Pravidla pro vysílání pracovníků do Slovinska a ohlášení vyslaných pracovníků do Slovinska (i anglicky)

<https://spot.gov.si/en/info/cross-bordertemporary-provision-of-services/posted-workers/>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Španělska, není formulář pro ohlášení, v části “7. Posting notification“ jsou vypsány povinné údaje, které je třeba ohlásit, v části “6 Body competent for the provision of information...” jsou uvedeny kontakty, kam se ohlášení zasílá (i anglicky)

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/desplazamiento/index.htm

Ohlášení pracovníků vyslaných do Švédska (i anglicky)

<https://www.av.se/en/report-a-posting>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Švédska (i anglicky)

<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/>

Ohlášení pracovníků vyslaných na Island – i *pro OSVČ* (i anglicky)

<https://posting.is/en/regulations-on-posting/registration-at-aosh>

Pravidla pro vysílání pracovníků na Island (i anglicky)

<https://posting.is/en>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Norska (i anglicky)

<https://www.arbeidstilsynet.no/en/safety-and-health/posted-workers/>

Ohlášení pracovníků vyslaných do Lichtenštejska – odkaz na on-line ohlašovací formulář dole pod textem, *i pro OSVČ, musí se provést 2 dny předem* (pouze německy)

<https://www.llv.li/inhalt/117641/amtstellen/bis-90-tage>

Základní pravidla pro vysílání pracovníků do Lichtenštejska (pouze německy)

<https://www.llv.li/de/landesverwaltung/amt-fuer-volkswirtschaft/grenzueberschreitende-dienstleistungen>

<https://www.llv.li/de/landesverwaltung/amt-fuer-volkswirtschaft/grenzueberschreitende-dienstleistungen/entsendung-von-arbeitnehmern>

<https://www.llv.li/de/landesverwaltung/amt-fuer-volkswirtschaft/grenzueberschreitende-dienstleistungen/gdlerbringung-selbststaendig-oder-mit-entsandten-arbeitnehmern->

Ohlášení pracovníků vyslaných do Švýcarska (pozor, je nutno počítat s prodlevou při první registraci – cca 14 dní)– *i pro OSVČ, musí se provést 8 dní předem* (i anglicky)

<https://www.easygov.swiss/easygov/#/>

Pravidla pro vysílání pracovníků do Švýcarska (i anglicky)

https://www.entsendung.admin.ch/cms/content/auftrag/entsendung_en

Kalkulátor minimálních mezd pro Švýcarsko (i anglicky)

https://www.entsendung.admin.ch/app/lohn_berechnen?navId=lohn_berechnen

Jednotný evropský formulář pro zaměstnance vyslané v silniční dopravě – nejdříve je třeba vytvořit registraci ECAS – EU Login (i česky)

<https://www.postingdeclaration.eu/landing>

Informace o připravovaném jednotném digitálním portálu pro ohlašování (i česky)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_24_5784

3.4 Seznamy regulovaných profesí

Databáze profesí regulovaných v jednotlivých zemích EU/EHP (anglicky, německy, francouzsky)

<https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/jobseeker>

Belgie (anglicky, německy, vlámsky, francouzsky)

<https://www.business.belgium.be/sites/default/files/downloads/liste3.pdf>

Bulharsko (i anglicky)

<https://nacid.bg/en/professio/>

ČR (česky a anglicky)

https://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

Dánsko (i anglicky)

<https://ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions>

Estonsko (i anglicky)

<https://harno.ee/en/development-and-qualifications/qualifications/professional-recognition#regulated-profession>

Finsko (i anglicky)

<https://www.oph.fi/en/services/regulated-professions-finland>

Chorvatsko (i anglicky)

<http://reguliraneprofesije.azvo.hr/en/professions/>

Itálie (spodní není zcela kompletní, i anglicky)

<https://www.impresainungiorno.gov.it/web/l-impresa-e-l-europa/list-of-regulated-professions>

<https://www.cimea.it/EN/pagina-riconoscimento-professionale>

Kypr (i anglicky)

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fweb.uips.sk%2Fdownload%2Fekviv%2FCyprus.doc&wdOrigin=BROWSELINK>

Litva (i anglicky)

<https://inovacijuagentura.lt/kcis/kontaktinis-centras/regulated-professions/list-of-regulated-professions?lang=en>

Lotyšsko (i anglicky)

<https://aic.lv/regdip/?lang=2>

Lucembursko (seznam obsažen v zákoně, francouzsky)

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2009/06/19/n2/jo>

Maďarsko (pouze maďarsky)

https://www.oktatas.hu/kepesitesek_elismertetese/english/recognition_of_foreign_qualifications

Malta (anglicky)

<https://mfhea.mt/list-of-regulated-professions-and-competent-authorities/>

Německo („Anlage A zákona“, německy)

<https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/index.html>

Portugalsko (pouze portugalsky)

<https://www.dgert.gov.pt/lista-das-profissoes-regulamentadas-e-autoridades-competentes>

Rakousko (německy)

<https://www.bmwet.gv.at/Services/Publikationen/Liste-reglementierter-Gewerbe.html>

Rumunsko (i anglicky)

<https://cnred.edu.ro/en/competent-authorities>

Řecko (i anglicky)

<https://eugo.gov.gr/en>

Slovensko (slovensky)

<https://www.minedu.sk/regulovane-povolania-v-slovenskej-republike/>

Slovinsko (i anglicky)

<https://spot.gov.si/en/info/cross-bordertemporary-provision-of-services/application-procedure-for-cross-bordertemporary-provision-of-profession/>

Španělsko (španělsky, příloha X)

<https://www.boe.es/boe/dias/2008/11/20/pdfs/A46185-46320.pdf>

Švédsko (i anglicky)

<https://www.uhr.se/en/start/recognition-of-foreign-qualifications/before-you-apply/i-want-to-work-in-sweden/regulated-professions/>

Island (i anglicky)

https://www.erasmusplus.is/media/starfsmenntun/Logbundin_storf.pdf

Norsko (i anglicky)

<https://hkdir.no/en/foreign-education/lists-and-databases/regulated-professions>

Švýcarsko (i anglicky)

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/education/recognition-of-foreign-qualifications/recognition-procedure-on-establishment/legal-basis-for-the-recognition-of-foreign-qualifications/regulated-occupations-and-professions.html>

3.5 Další informace týkající se ohlášení kvalifikace

Informace o kvalifikacích v zemích EU/EHP s odkazy na národní zdroje (anglicky, německy, francouzsky)

<https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

Asistenční místa pro kvalifikace v zemích EU/EHP – níže v textu (anglicky)

https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals_en

ENIC-NARIC – evropská síť národních informačních středisek pro kvalifikaci s odkazy na národní zdroje (anglicky)

<https://www.enic-naric.net/regulated-professions.aspx>

Postup při podání oznámení o dočasném či příležitostném poskytování služeb v ČR (česky)

<https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/postup-pri-podani-oznameni-o-docasnem-ci-prilezitostnem>

Formulář pro ohlášení kvalifikace v ČR – „Ohlášení podle článku 7(1) směrnice 2005/36/ES“ (česky)

<https://uok.msmt.cz/uok/forms.php>

Osvědčení o odborné kvalifikaci a výkonu předmětné činnosti v ČR (česky)

<https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/vydavani-osvedceni-o-odborne-kvalifikaci-a-vykonu-predmetne-cinnosti-v-cr/vydavani-osvedceni-o-odborne-kvalifikaci-a-vykonu-predmetne-cinnosti-v-cr--103030/>

Seznam řemeslných komor, kam se zasílá ohlášení kvalifikace v Německu (německy)

<https://www.handwerk.de/ansprechpartner.html>

Ohlašovací formulář pro Německo – příklad pro Mnichov (německy)

<https://www.hwk-muenchen.de/dienstleistungsanzeige>

Ohlašovací formuláře pro Rakousko – dole pod článkem – “Link to form“ (německy)

<https://www.usp.gv.at/en/gruendung/gewerbe-im-eu-ewr-raum/dienstleistungsanzeige.html>

Informace o pravidlech pro přeshraniční poskytování služeb na Slovensku (slovensky)

<https://www.minv.sk/?cezhranicne-poskytovanie-sluzieb>

Informace o pravidlech pro přeshraniční poskytování služeb ve Švýcarsku (i anglicky)

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/bildung/recognition-of-foreign-qualifications/declaration-procedure-for-service-providers-from-eu-efta-states.html>

3.6 Informace týkající se daní

Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, které uzavřela ČR (česky)

<https://www.mfcr.cz/cs/zahranici-a-eu/smlouvy-o-zamezeni-dvojiho-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

Publikace OECD „Model Tax Convention on Income and on Capital“ (anglicky)

https://www.oecd.org/en/publications/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-2017-full-version_g2g972ee-en.html

Ověřování DIČ pro účely DPH prostřednictvím systému VIES (i česky)

https://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/#/vat-validation

Informace o daňové registraci v Německu (česky)

<https://www.finanzamt.sachsen.de/danova-registrace-6092.html>

Informací o srážkové dani pro stavebnictví v Německu (česky)

<https://www.finanzamt.sachsen.de/srazkova-dan-na-stavebni-prace-6113.html>

Informace o DPH v Rakousku (anglicky)

<https://www.bmf.gv.at/en/topics/taxation/vat-assessment-refund-n/supplying-in-austria.html>

Zákon o dani z přidané hodnoty 222/2004 Z. z. (slovensky)

<https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-222>

Informace k daním z příjmu a vzniku stálé provozovny ve Švédsku (anglicky)

<https://skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/businessesandemployers/non-swedishbusinesseswithoperationsinsweden/permanentestablishmentinsweden.4.676f4884175c97df4191c82.html>

Brožura o DPH ve Švédsku (anglicky)

<https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/sjalvservice/blanketterbroschyrrer/broschyrrer/info/552b.4.39f16f103821c58f680007913.html?q=VAT+Brochure>

3.7 Další informace důležité pro přeshraniční poskytování služeb

Jednotná digitální brána – Single Digital Gateway (anglicky)

https://europa.eu/youreurope/index_en.htm

Minimální mzdy v různých zemích – pouze pro informaci (anglicky)

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

Příručka k provedení směrnice o službách (i česky)

<https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/60e2d020-6c6f-11ed-9887-01aa75ed71a1>

Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v EU/EHP a Švýcarsku (česky)

<https://www.cssz.cz/web/cz/prakticky-pruvodce-pouzitelnymi-pravnimi-predpisy>

Zpráva o postupech spolupráce, možnostech a výzvách mezi členskými státy – konkrétně v souvislosti s vysíláním státních příslušníků třetích zemí (anglicky)

<https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/ela-report-posting-third-country-nationals.pdf#page=1>

Česká správa sociálního zabezpečení – informace o sociálním pojištění v EU (česky)

<https://www.cssz.cz/web/cz/evropska-unie>

Kancelář zdravotního pojištění – informace o zdravotním pojištění (česky)

<https://www.kancelarzp.cz/>

Portál pro podnikání a export ČR (česky)

<https://www.businessinfo.cz/>

Informace o dovolenkové pokladně SOKA-BAU v Německu (anglicky)

<https://international.soka-bau.de/en>

Informace o dovolenkové pokladně BUAK v Rakousku (i česky)

<https://buak.at/cs/startseite-cze/>

Informace o přihlášení k pobytu na Slovensku (slovensky)

<https://www.mic.iom.sk/sk/pobyt2/obcania-eu.html>

Informace o pojištění pro zedníky v Rakousku (německy)

<https://www.wko.at/ooe/gewerbe-handwerk/bau/versicherungen-in-der-bauwirtschaft>

Informace o registraci “Checkinatownk” pro Belgii (anglicky, samotná registrace pouze francouzsky)

<https://www.workinginbelgium.be/en/checkinatownk.html>

Informace o BTP kartách pro Francii (francouzsky)

<https://www.cibtp.fr/carte-btp/faq>

Informace o BTP kartách pro Francii (anglicky)

<https://arlettipartners.com/btp-card-in-france/>

Informace o ID06 kartách pro Švédsko (anglicky)

<https://id06.se/english/>; <https://1office.co/blog/id06-necessary-company/>

Přehled povinností týkajících se kaucí ve Švýcarsku (anglicky)

<https://www.zkvs.org/en/kautionen>

VANDER ELST vízum pro vysílání občanů třetích zemí do Německa (česky)

<https://prag.diplo.de/cz-cs/service/01-visa-cz/2646946-2646946>

Společné stránky sítě Enterprise Europe Network v ČR (česky)

<https://www.enterprise-europe-network.cz/>

Stránky sítě Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj České republiky (česky)

<https://crr.gov.cz/een/>

Stránky sítě Enterprise Europe Network – společné pro celou síť (anglicky)

<https://een.ec.europa.eu/>

4. Seznam informačních zdrojů

- European Tax Handbook 2024, Amsterdam, IBFD, 2024
- Cizinci a daně (4. rozšířené vydání), Magdaléna Vyškovská, Praha, Wolters Kluwer, 2016
- Procedury pro daň z přidané hodnoty u služeb vztahujících se k nemovitostem v jednotlivých členských zemích EU (27), Jitka Ryšavá, Praha, Centrum pro regionální rozvoj ČR, 2012
- Informace zveřejněné na internetu z oficiálních zdrojů zemí EU/EHP/Švýcarska
- Ilustrační foto: FreeImages.com/miguel ugalde, Dora Mitsonia, Jenny Kennedy-Olsen, mike gieson, Sascha Beck, Zsuzsa N.K., athewma athewma, Dora Pete



RNDr. Jitka Ryšavá pracuje jako vedoucí oddělení Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj České republiky. Dlouhodobě se zabývá poradenstvím o přeshraničním poskytování služeb a vysílání pracovníků. Je spoluautorkou knihy „Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí“ a autorkou dalších publikací. Věnuje se též přednáškové činnosti na toto téma jak v ČR, tak i v zahraničí. Brožura „Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky – 2025“ je nově přepracovanou verzí předchozích brožur.