enterprise
europe
network

Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky

Vydává Centrum pro regionální rozvoj České republiky
Jitka Ryšavá
Únor 2021

Publikace v elektronické verzi je k dispozici na https://www.crr.cz/een/publikace-een/.
Více informací o problematice podá RNDr. Jitka Ryšavá, jitka.rysava@crr.cz.

Tato publikace vznikla v rámci projektu Enterprise Europe Network financovaného komunitárním programem pro konkurenceschopnost podniků COSME Evropské komise (grantová smlouva číslo 879523) 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, 2021

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 12

1.2.3 Daně z příjmu 15

1.2.4 Daň z přidané hodnoty (DPH) 18

1.2.5 Nahlášení – notifikace vyslaných zaměstnanců 21

1.2.6 Kvalifikační požadavky 23

1.2.7 Některé další požadavky, se kterými se zaměstnavatelé vysílající pracovníky mohou setkat 24

1.2.8 Zapamatujte si 27

1.3 Přeshraniční poskytování služeb osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ) 28

1.3.1 Základní podmínky, které musejí být splněny 28

1.3.2 Sociální a zdravotní pojištění 29

1.3.3 Daně z příjmu a daň z přidané hodnoty 30

1.3.4 Kvalifikační požadavky 31

1.3.5 Některé další požadavky, se kterými se mohou setkat OSVČ přeshraničně poskytující služby v jiné zemi EU/EHP 34

1.3.6 Zapamatujte si 34

2. Jak správně postupovat v konkrétních příkladech 36

2.1 Stavební firma chce vyslat zedníky do Německa 36

2.2 Stavební firma chce vyslat zedníky do Rakouska 39

2.3 OSVČ chce zedničit v Německu 41

2.4 OSVČ chce zedničit v Rakousku 42

2.5 Stavební firma vysílá své zaměstnance na stavbu do Francie 43

2.6 Strojírenská firma vysílá své zaměstnance na instalaci stroje do Belgie 45

2.7 Česká firma, která dodává skladové systémy do logistických center, získala zakázku na Slovensku 46

2.8 Polská firma získala zakázku na poradenství pro českou společnost 48

2.9 Český elektrikář (OSVČ) získal zakázku ve Švédsku 49

2.10 Český vývojář softwaru (OSVČ) bude vyvíjet software na míru v Dánsku 51

3. Strukturovaný seznam internetových odkazů 53

3.1 Legislativa EU (česky, konsolidované verze) 53

3.2 Legislativa ČR (česky, v platném znění) 54

3.3 Ohlášení vyslaných pracovníků a informace o pravidlech pro vysílání do různých zemí 55

3.4 Seznamy regulovaných profesí 60

3.5 Další informace týkající se ohlášení kvalifikace 62

3.6 Informace týkající se daní 63

3.7 Další informace důležité pro přeshraniční poskytování služeb 64

4. Seznam informačních zdrojů 66

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. Není však zaměřena na omezení, která jsou uplatňována v souvislosti s pandemií Covid-19 především z toho důvodu, že situace během pandemie je velice nestabilní s extrémně se měnícími pravidly a tudíž ji nelze souhrnně popsat v jednom dokumentu.

Síť Enterprise Europe Network (EEN) je nejrozšířenější mezinárodní poradenská síť pro podnikatele a podniky, zřízená Evropskou komisí. Síť, která funguje již ve více než 60 zemích 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.

Předkládaná příručka odráží dlouholeté zkušenosti odborníků EEN v oblasti vysílání pracovníků a poskytování služeb a mapuje stav k únoru 2021. 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 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 (únor roku 2021) velmi nejasný. 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, její 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 tématu další situace 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 usazovaní*** – 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 EU[1].

- ***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. 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* (blíže viz Kapitola 7.1.1 Příručky k provedení Směrnice o službách[2]). 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. vždy jeden den v týdnu či jeden týden v měsíci. Také služby, jejichž poskytování je 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 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

[1] Konsolidovaná verze Smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani_eu.pdf, https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html?locale=cs

[2] Příručka k povedení Směrnice o službách https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a4987fe6-d74b-4f4f-8539-b80297d29715/language-cs

zaměstnance, kteří poskytují v jiné zemí služby, jde o vysílání pracovníků. Rozhodující je, že zaměstnance vysílá zaměstnavatel, což může být jak právnická, tak fyzická osoba. ■

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 pracovně-právní podmínky.
  - Postupovat dle pravidel pro 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 pracovně-právních podmínek vyslaných pracovníků

Tato oblast je legislativně upravena ***revidovanou směrnicí o vysílání pracovníků 96/71/ES***[3] (směrnice se začala aplikovat od 30. 7. 2020, stav transpozice v jednotlivých členských státech lze zjistit na internetu[4]). 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=1611930238233

[4] Stav 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 poskytování služeb OSVČ a vůbec se nevěnuje vysílání – 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. ■

Pracovní 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; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
- podmínek poskytování 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 tedy 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. Spíše by mělo jít o to, aby vyslaní pracovníci obdrželi všechny příplatky (za noc, za svátky, přesčasy, bonusy apod.), které dostávají místní zaměstnanci. Problémem je, že členské státy mají sice 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. Ale pokud tak neučiní, tato okolnost se 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 – i z důvodu koronavirové krize – má skluz při zveřejňování těchto informací, což přináší vysílajícím zaměstnavatelům nezměrné komplikace.

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. [5], 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 posoudit, 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 28,- € 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. ■

►**Pozor!**◄ Někdy převládá dojem, že je třeba dodržovat pouze pravidla pro odměnu, nicméně zaměstnavatelé nesmějí opomenout ani další podmínky uvedené výše, jejich přehled je k dispozici např. v materiálu[6], který připravila síť EURES a ve kterém lze vyhledávat jak dle zemí, tak dle kategorií. Pokud vysílající zaměstnavatel nedodržuje příslušné pracovně-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 mzdě, tam bývají i data o pracovní době, době odpočinku, příplatcích, délce dovolené apod.

[5] Zákoník práce 262/2006 Sb. v platném znění, § 156 až § 172 https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

[6] Pracovně-právní podmínky v jednotlivých zemích (různé jazyky)
https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0

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*. Doba pro výjimku může být členským státem stanovena i delší, např. při vysílání do ČR musí být odměna placena v případě, že vyslání trvá déle než jeden měsíc v roce.

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 niž se na vyslaného zaměstnance nebudou vztahovat pravidla pro dlouhodobé vyslání. V případě, že zaměstnavatel během dvanácti měsíců odešle příslušným institucím v zemi vyslání tento dokument, tak se tato 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. ■

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. Problémem je, že v některých členských zemích EU (např. v Německu či Belgii) se do délky vyslání započítává ***i doba před účinností*** revidované směrnice o vysílání pracovníků (tj. před 30. 7. 2020). I v *současnosti* již tedy mohou mít někteří vysílající zaměstnavatelé za ***povinnost*** aplikovat na své vyslané *zaměstnance téměř celé pracovní právo hostitelské země,* protože u jimi vyslaných zaměstnanců již nastala situace dlouhodobého vyslání (pokud jsou jejich zaměstnanci např. vysláni do Německa od ledna 2019). S největší pravděpodobností o této své povinnosti nemají ani tušení, protože např. Česká republika používá pro posouzení dlouhodobého vyslání jako rozhodné datum 30. 7. 2020 a vyslání uskutečněná do tohoto data pro posouzení dlouhodobého vyslání nebere v úvahu.

Pravidla pro dopravní služby:
V roce 2020 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1057, kterou se stanoví zvláštní pravidla pro vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy[7]. Jedná se o část tzv. *balíčku mobility* (silničního balíčku), který se začne aplikovat *od 2. 2. 2022* a který do určité míry zjednoduší vysílání pracovníků v dopravě. Od 2. 2. 2022 nebudou za vyslané pracovníky považováni zaměstnanci v dopravě vykonávající *dvoustrannou dopravu* či tzv. „*kolečko*“ (celkem dvě nakládky či vykládky během dvoustranné dopravy), dále zaměstnanci vykonávající *tranzitní dopravu* (tranzitní dopravy se pravidla pro vysílání pracovníků netýkají ani nyní) a také zaměstnanci zaměstnaní v *přepravě osob*. *Do této doby* však vyplácení dané odměny a další pravidla stanovená revidovanou směrnicí o vysílání pracovníků 96/71/ES *mohou být vymáhána* i u pracovníků v silniční dopravě (záleží na konkrétní zemi EU). I po 2. 2. 2022 budou členské státy moci vyžadovat některé správní požadavky a kontrolní opatření (tedy určitou formu ohlášení) – viz článek 1, odst. 11 směrnice 2020/1057.

Vyslaný zaměstnanec musí mít v taxativně vyjmenovaných oblastech pracovní podmínky, jaké 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, tatáž pravidla platí i pro pojištění zdravotní.
V současnosti se v EU/EHP a Švýcarsku uplatňují tato nařízení:

[7] 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=1611930836286

- ***Nařízení 883/2004***[8] - základní nařízení, které v Hlavě II obsahuje kolizní 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 987/2009***[9] – prováděcí nařízení k nařízení 883/2004.
- ***Nařízení 1231/2010***[10]) – rozšiřuje působnost nových nařízení na občany třetích zemí (tj. občany jiných zemí než EU/EHP a Švýcarska).

***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.
    - Správní lhůta na vydání potvrzení je *30 dnů*, často někdy vyřízeno rychleji.

---

[8] Nařízení 883/2004 v platném znění https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02004R0883-20190731&qid=1611917113422

[9] Nařízení 987/2009 v platném znění https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20180101&qid=1611917327208

[10] Nařízení 1231/2010 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32010R1231&qid=1611917478627

■**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 může být běžně bez jakéhokoliv přeshraničního prvku, např. pouze po ČR. V *revidované směrnici 96/71/ES* je definován termín *vyslání* v souvislosti s povinností dodržovat ve vyjmenovaných oblastech *vyjmenované pracovní 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 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 vydává maximálně na dva roky, *je možné* jej prodloužit.
    - Správní lhůta na vydání potvrzení je 3*0 dnů*.

■**Pozn.**: *Bydliště* je v podstatě definováno jako středisko životních zájmů dané osoby a nemusí být totožné s jejím trvalým pobytem. ■

- *Výjimka* z příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení umožňuje, aby se dva smluvní státy dohodly na udělení výjimky z výše 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 státu ohledně formuláře A1. Dříve byly v podstatě vyžadovány 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 novele nařízení 883/2004 a 987/2009, je pravděpodobné, že tato novela přinese 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 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 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 pojištění[11].■

Vyslaný zaměstnanec může zůstat až po dobu dvou let v systému sociálního a zdravotního pojištění své domovské země. Aby bylo možné dokázat, že sociální a zdravotní pojištění platí v zemi původu, je třeba, aby měl s sebou potvrzený formulář A1 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 daňová povinnost i v hostitelské zemi. Je třeba vycházet z příslušných zákonů o daních z příjmu[12] a příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění[13]. 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 zdanění.

Obvyklé členění smluv:
Článek 1 – definuje osoby, na něž 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 osoba (fyzická či právnická) daní své celosvětové příjmy (tedy má tam neomezenou daňovou povinnost). Někdy se jedna osoba dle vnitrostátních zákonů může 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.):

[11] Kancelář zdravotního pojištění, informace pro pojištěnce http://www.kancelarzp.cz/cs/pojistenci/prava-naroky-eu

[12] Český zákon o daních z příjmu 586/1992 Sb. v platném znění https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586

[13] Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

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 jakékoliv 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 o liniové stavby či stavby jinak spolu související.
- *Službová* stálá provozovna – poskytování služeb, ale pouze pokud trvá 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 odvádět 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 provozovno od prvního dne, a ne až od dvanáctého měsíce. Stejně tak službová stálá provozovna vzniká po překročení rozhodného období definovaného ve smlouvě (např. po 6 měsících) od prvního dne, a ne až od 6. měsíce.
- Stálá provozovna *nezahrnuje* např. zařízení (či zásobu zboží) sloužící k uskladnění, vystavení nebo dodání zboží patřící podniku; místo k podnikání, které se udržuje pouze za účelem nákupu zboží nebo shromažďování informací pro podnik apod.

■**Pozn.**: Nesmí se zaměňovat „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 je možné si zažádat o zproštění povinnosti odvádět zálohu na daň z příjmu v případě, že příjmy zaměstnance budou daněny v druhé zemi.)

►**Pozor!**◄ Pokud má společnost v hostitelské zemi v dané aktivitě stálou provozovnu a vyšle tam svého zaměstnance byť na 1 den, tak daně 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 progrese* – 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 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 harmonizována[14], tzn., do jisté míry existují shodná pravidla platná pro všechny členské státy EU. Toto se týká např. minimální základní sazby DPH, výčtu zboží a služeb, na něž se mohou vztahovat snížené sazby DPH, způsob stanovení místa plnění či 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.

[14] Zákon o DPH 235/2004 Sb. v platném znění https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-235 transponoval – obdobně jako legislativa 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%3A02006L0112-20201212&qid=1611918347202

- ***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, 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 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 opět ***identifikovanou osobou*** dle § 6h výše zmíněného zákona, po registraci získá DIČ k DPH a může příslušné DPH 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 zemí 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 1042/2013[15]) - místo plnění je tam, kde se nemovitost nachází.
- ***Přeprava osob*** – místo plnění je tam, kde se příslušný úsek přepravy uskutečňuje.

[15] 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=1611919024352, články 13b a 31a a 31b

- ***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 téměř vždy (viz poznámka dále) nezbytné se v zemi místa plnění zaregistrovat k DPH a příslušnou DPH tam odvádět.

►**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 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 registruje 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.**: Při poskytnutí elektronicky poskytovaných služeb osobě nepovinné k dani (§ 10i zákona o DPH), je místem plnění místo příjemce služby (obvykle jeho bydliště). Aby se vyšlo vstříc menším poskytovatelům elektronických služeb, byl ve všech zemích EU zaveden zvláštní režim jednoho správního místa – tzv. Mini One Stop Shop – MOSS (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 jednoho správního místa 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 MOSS, musí být v ČR buď plátcem DPH, nebo osobou identifikovanou. ■

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 Nahlášení – notifikace vyslaných zaměstnanců

V souvislosti s transpozicí směrnice 2014/67/EU[16] 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.

Notifikace vyslaných zaměstnanců znamená, že vysílající podnik musí nejpozději těsně před vysláním 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 nutné 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 vyslán. 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. ČR), kde se notifikace provádí odlišně, na příslušné úřady se pak odesílá ohlašovací formulář, případně dokument obsahující požadované informace.

Příklady notifikačních procedur:

- *Rakousko*: On-line ohlašovací formulář i v češtině[17].
- *Německo*: On-line ohlašovací formulář v němčině, angličtině a francouzštině[18], ohlašují se pouze zaměstnanci vyslaní ve vyjmenovaných oborech[19].

[16] 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=1611930680361

[17] On-line ohlašovací formulář pro Rakousko – ZKO 3 https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a&lang=cs

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

- *Francie*: On-line ohlašovací formulář ve francouzštině, angličtině, němčině, španělštině a italštině (nepoužívat Internet Explorer)[20].
- *Belgie*: On-line ohlašovací formulář ve francouzštině, němčině, angličtině a holandštině [21]. ►**Pozor!**◄ Do systému pro vyslané zaměstnance se nahlašují i ***OSVČ dočasně poskytující služby v Belgii, toto platí pro Dánsko, Nizozemsko a Švýcarsko***.
- *Dánsko*: On-line ohlašovací formulář v dánštině, němčině, angličtině a polštině[22], nahlašují se ***i OSVČ dočasně poskytující služby v Dánsku***.
- *Slovensko*: On-line ohlašovací formulář ve slovenštině a angličtině[23].
- *Švýcarsko*: On-line ohlašovací formulář v němčině, francouzštině, italštině a angličtině[24]. Ohlášení je třeba provést témě vždy minimálně 8 dnů před začátkem vyslání. ►**Pozor!**◄ Maximální délka vyslání od jednoho zaměstnavatele ***je 90 dnů v kalendářním roce***, jinak vyslaní zaměstnanci potřebují povolení k pobytu spojené s pracovním povolením, toto vše platí ***i pro OSVČ, dočasně poskytující služby ve Švýcarsku.***
- *Česká republika*: Od července 2019 vyplňuje ohlašovací formulář ***zahraniční zaměstnavatel***, který vysílá své zaměstnance do ČR. Informaci je nutné poslat na místně příslušný úřad práce nejpozději v den počátku vyslání, ohlásit se musí i ukončení vyslání (nejpozději do 10 dnů po jeho skončení)[25].

►**Pozor!**◄ V případě, že firma neprovede notifikaci vyslaných zaměstnanců, hrozí jí vysoké pokuty až v řádu desetitisíců € 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.

---

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

[20] On-line ohlašovací formulář pro Francii – SIPSI (anglicky) https://www.sipsi.travail.gouv.fr/auth/login

[21] On-line ohlašovací formulář pro Belgii – Limosa (anglicky, francouzsky, německy, vlámsky) http://www.limosa.be/

[22] On-line ohlašovací formulář pro Dánsko – RUT (anglicky, německy, dánsky, polsky) https://indberet.virk.dk/myndigheder/stat/ERST/Register_of_Foreign_Service_Providers_RUT

[23] On-line ohlašovací formulář pro Slovensko – pro „hosťujúceho“, tj. vysílajícího zaměstnavatele (slovensky, anglicky) https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavatela/

[24] On-line ohlašovací formulář pro Švýcarsko (anglicky, německy, francouzsky, italsky) https://www.sem.admin.ch/sem/en/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html

[25] Ohlašovací formuláře pro ČR – v pravé liště: https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-vyslani-pracovnika-oznameni-zamestnavatele-vysilajici-spolecnosti-o-vyslani-pracovnika-ku-na-uzemi-ceske-republiky-dle-smernice-96-71-es-1

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 vysláním, 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 regulované profesi prostřednictvím vyslaných zaměstnanců, je třeba ***ohlásit*** výkon vysílající firmy ještě před prvním výkonem činnosti v hostitelské zemi na příslušných úřadech této členské země. Procedura byla zavedena směrnicí o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES[26]. 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.

Obnovení ohlášení kvalifikace (po uplynutí 1 roku) již zpravidla není nutné dokládat výše zmíněnými dokumenty.

V ***seznamu profesí regulovaných*** v jednotlivých zemích EU[27] je u příslušné regulované profese uveden také orgán, u kterého je třeba provést ohlášení kvalifikace. Bohužel, tento seznam není vždy zcela přesný a správný. Navíc názvy a definice jednotlivých profesí –

[26] Směrnice o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES v platném znění https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02005L0036-20200424&qid=1611920140987

[27] Databáze profesí regulovaných v jednotlivých zemích EU/EHP (anglicky, německy, francouzsky) http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/

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 kontaktní místa pro kvalifikace[28].

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 prvního 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).

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 kvalifikace povolovací procedura.	Krátké shrnutí

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.

[28] Kontaktní místa pro kvalifikace, níže v těle stránky (anglicky) http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/

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 poskytnutí zákonné dovolené 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-BAU[29] v Německu či BUAK[30] v Rakousku). Za určitých podmínek mohou totiž 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 změnila[31] (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 stavební činnost, která spadá pod povinnost platby do dovolenkové pokladny. V případě pochybností je nejvhodnější kontaktovat příslušnou dovolenkovou pokladnu s žádostí o posouzení, zda se vysílajícího podniku povinnost platby do dovolenkové pokladny v konkrétním případě týká, či ne.

b) Srážková daň pro stavební práce v Německu[32]

Odměny 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

[29] Informace o dovolenkové pokladně SOKA-BAU v Německu http://www.soka-bau.de/europa/cz/

[30] Informace o dovolenkové pokladně BUAK v Rakousku https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_5.6

[31] Zákoník práce 262/2006 Sb. v platném znění https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

[32] Informací o srážkové dani pro stavebnictví v Německu (česky) http://www.finanzamt.sachsen.de/srazkova-dan-na-stavebni-prace-6113.html

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 ji 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,- € za rok.

c) **Povinné pojištění odpovědnosti s velmi vysokou hranicí plnění v Rakousku**[33]

V Rakousku se uplatňuje povinné pojištění odpovědnosti pro zedníky, pokud staví nový objekt (tato povinnost se netýká např. rekonstrukcí), toto pojištění má velmi vysoký 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 Francii**[34]**, povinnost mít ID 06 karty na staveništi ve Švédsku**[35]**, povinnost vyplnit Checkinatwork pro práci na staveništi a pro činnosti zabývající se zpracováním masa v Belgii**[36]

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 Checkinatwork.

---

[33] Informace o pojištění pro zedníky v Rakousku (německy) https://www.wko.at/branchen/stmk/gewerbe-handwerk/bau/Merkblatt-Haftpflichtversicherung.pdf

[34] Informace o BTP kartách pro Francii (anglicky) https://www.cartebtp.fr/fileadmin/medias/Telechargements/FAQ_Toutes_cibles_en.pdf, (francouzsky) https://www.cartebtp.fr/

[35] Informace o ID06 kartách pro Švédsko (švédsky) https://id06.se/, základní informace v angličtině https://1office.co/blog/id06-necessary-company/

[36] Informace o registraci Checkinatwork pro Belgii (anglicky, samotná registrace pouze francouzsky) https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/checkinatwork.html

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 (mino 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.**
- Vyslaní pracovníci musejí mít pracovní podmínky ve vyjmenovaných oblastech (např. 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. Potvrzení, či jeho (nejlépe ověřenou) kopii mají mít vyslaní zaměstnanci s sebou. Vyslaní zaměstnanci také musejí 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, 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/ES[37].

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.

[37] Směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0123&qid=1611921650922

- 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 nespolupracuje 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 taktéž* 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, jinak hrozí vysoké pokuty!

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 %).

V případě, že OSVČ nebydlí 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 popsaných 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 neznamená, 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.

►**Pozor!**◄ Česká OSVČ velice často přeshraničně poskytují stavební služby, tj. služby vztahující se k nemovitostem. V tomto případě je místo plnění tam, kde se nemovitost nachází, tj. v jiné členské zemi. Mnohdy dochází k tomu, že se OSVČ musí v této jiné členské zemi registrovat k DPH, a to bez ohledu na to, zda je ve své domovské členské zemi plátcem DPH, nebo ne. K tomuto např. dochází nejenom vždy, když je zákazníkem soukromá osoba, ale i v jiných případech (např. pokud jsou v některých zemích součástí subdodavatelského řetězce firem).

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 lepší. 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, holandsky, francouzsky)
http://www.business.belgium.be/sites/default/files/downloads/liste3.pdf

Bulharsko (i anglicky)
http://nacid.bg/sites/qual/index.php?id=4

ČR (česky a anglicky)
http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

Dánsko (i anglicky)
http://ufm.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions

Estonsko (i anglicky)
http://archimedes.ee/enic/en/kutsealane/reguleeritud-kutsed/

Finsko (i anglicky)
https://www.oph.fi/en/services/regulated-professions-finland

Francie (i anglicky)
http://www.ciep.fr/en/profession-glossary/a

Chorvatsko (pouze chorvatsky)
https://www.azvo.hr/images/stories/enic/Popis_reguliranih_profesija_u_Republici_Hrvatskoj_3.1.2019.pdf

Irsko – pod "See Also", 1. odkaz (anglicky)
https://www.education.ie/en/The-Education-System/Qualifications-Recognition/

Itálie (i anglicky, spodní není zcela kompletní)
http://www.impresainungiorno.gov.it/web/l-impresa-e-l-europa/list-of-regulated-professions
http://www.cimea.it/en/professional-recognition.aspx

Kypr (i anglicky)
http://web.uips.sk/download/ekviv/Cyprus.doc

Litva (i anglicky)
https://www.verslilietuva.lt/verslauk/reglamentuojamos-profesijos/reglamentuojamu-profesiju-sarasas/

Lotyšsko (i anglicky)
http://www.aic.lv/rec/Eng/prof_en/public/index.php

Lucembursko (francouzsky, seznam obsažen v zákoně)
http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2009/06/19/n2/jo

Malta (anglicky, seznam obsažen v zákoně)
http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8917&l=1

Německo (německy, Anlage A zákona)
http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf

Rakousko (německy)
https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gruendung/gewerbe/reglementierte_gewerbe/40990.html#reglementierte
https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:ede4a009-0519-4688-bafe-16699ffc59fa/Reglementierte_Gewerbe_BMDW.pdf

Rumunsko (i anglicky)
https://cnred.edu.ro/en/competent-authorities

Slovensko (slovensky)
http://www.minv.sk/?regulovane-povolania-v-sr

Slovinsko (i anglicky)
http://eugo.gov.si/en/starting/cross-bordertemporary-provision-of-services/application-procedure/

Španělsko (španělsky, příloha X)
http://www.boe.es/boe/dias/2008/11/20/pdfs/A46185-46320.pdf

Švédsko (i anglicky)
https://www.verksamt.se/web/international/about-verksamt/regulated-professions

Island (i anglicky)
https://www.mcc.is/enska-mat-a-nami-og-starfsrettindi/

Norsko (i anglicky)
https://www.nokut.no/en/surveys-and-databases/list-of-regulated-professions/

Švýcarsko (německy)
https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/en/home/education/recognition-of-foreign-qualifications/recognition-procedure-on-establishment/regulated-occupations-and-professions.html
https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/en/dokumente/2016/08/reglementierte-berufe.pdf.download.pdf/Liste_regl_Berufe_D.pdf

V případě přeshraničního poskytování služeb v profesích, které jsou v hostitelské zemi regulované, musí OSVČ přeshraniční poskytování služeb ohlásit ještě před jejich započetím. ***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 původu[38]. Osvědčení vydává Ministerstvo průmyslu a obchodu, stojí 1 000,- Kč a příslušná správní lhůta na vydání je 30 dnů.

[38] 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/

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 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) a d) 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 v ČR, je nutné ověřit si podmínky pro konkrétní hostitelskou zemi.**
- 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, 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 na začátku roku 2021, je tedy vždy třeba zkontrolovat, zda v mezičase 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 í 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, i když 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 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 (patří tam např. i stavebnictví) dané závaznými kolektivními smlouvami[39]. Normální pracovní doba v Německu je 8 hodin denně

[39] 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

(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.de[40]. ►**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., lze vyhledat v seznamu na stránkách českého Ministerstva financí[41]. Vysílající firmě ani vyslaným zaměstnancům s největší pravděpodobností nevznikne povinnost registrovat se a odvádět 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 odvádět 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. Protože odběratelem služby je spotřebitel, musí se český vysílající podnik registrovat k DPH v Německu, a to na finančním úřadu v Chemnitz a DPH tam vypořádat. Kontakt: Finanzamt Chemnitz-Süd, Paul-Bertz-Straße 1, 09120 Chemnitz, Tel.: +49 371 279-0, E-mail: poststelle@fa-chemnitz-sued.smf.sachsen.de. Informace o registraci k DPH jsou k dispozici i v češtině[42].

   ■**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 na výše zmíněné adrese v Chemnitz a DPH tam vypořádat. ■

---

[40] Informace o pracovně-právních podmínkách v Německu (anglicky) http://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html

[41] Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

[42] Informace o daňové registraci v Německu http://www.finanzamt.sachsen.de/danova-registrace-6092.html

6. Vyslané zaměstnance ve vyjmenovaných oborech,[43] kam patří např. i stavebnictví, je nutné před jejich vysláním nahlásit pomocí online formuláře[44] (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 profesí[45]. Vysílající podnik musí provést ohlášení kvalifikace podniku (ne vyslaných zaměstnanců), procedura je popsaná v Kapitole 1.2.6. Ohlášení[46] doplněné potřebnými doklady se zašle na místně příslušnou řemeslnou komoru v Německu[47].
8. V případě, že vyslaní zaměstnanci budou v Německu pobývat déle než 3 měsíce, je třeba je v Německu přihlásit pobytu, vhodné je, aby si tam zažádali o přechodný pobyt občana EU.
9. Protože se jedná o vyslané zaměstnance ve stavebnictví, je třeba odvádět příspěvky do dovolenkové pokladny SOKA-BAU[48], 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. V Německu se pro stavebnictví uplatňuje též srážková daň[49] (více v Kapitole 1.2.7), 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

---

[43] Seznam oborů, kdy je třeba provést ohlášení vyslaných zaměstnanců v Německu (anglicky) http://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Obligatory-notification-workers-posted/Notification/notification_node.html

[44] Online formulář pro ohlášení vyslaných zaměstnanců do Německa (anglicky, německy, francouzsky) https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal

[45] Seznam profesí regulovaných v Německu http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf (německý zdroj, Anlage A), databáze viz http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/ (server europa.eu, anglicky, německy, francouzsky)

[46] 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

[47] Odkazy na řemeslné komory v Německu s kontakty (německy) https://www.handwerk.de/handwerkskammern

[48] Brožury o dovolenkové pokladně SOKA-BAU v Německu http://www.soka-bau.de/europa/cz/

[49] Informace o srážkové dani v Německu http://www.finanzamt.sachsen.de/srazkova-dan-na-stavebni-prace-6113.html

administrativních) pro vyslání 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 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[50]. ►**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 odvádět 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. Tato povinnost by 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. Protože odběratelem služby je rakouský spotřebitel, musí se český vysílající podnik registrovat k DPH v Rakousku[51], a to na finančním úřadu v Grazu a DPH tam vypořádat. Kontakt: Finanzamt Graz Stadt, Betriebsveranlagungsteams Ausländerreferate, Conrad von Hötzendorf-Straße 14–18, A–8010 Graz, Tel.: +43 50233 333, E-mail: Post.FA68-BV11@bmf.gv.at.

[50] Vyhledávání rakouských závazných kolektivních smluv https://www.wko.at/service/kollektivvertraege.html, informace o podmínkách pro vyslané zaměstnance do Rakouska https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.0/domu

[51] Informace o registraci k DPH v Rakousku (anglicky) https://www.bmf.gv.at/en/topics/taxation/vat-assessment-refund/vat-assessment-procedure/assignment-of-taxpayer-registration-number.html

■**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 online formuláře[52].
7. Profese zedníka je v Rakousku regulovaná, spadá totiž pod činnost …***Baumeister r, Brunnenmeister*** uvedenou v seznamu regulovaných profesí[53]. Vysílající podnik musí požádat o ***ověření*** kvalifikace podniku, protože pro tuto činnost se v Rakousku vyžaduje složitější procedura – ověření kvalifikace. Žádost[54] se odešle doporučenou 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, 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 BUAK[55]. 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.
10. Vyslaní zaměstnanci mají mít s sebou potvrzený formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení vyslaných 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 vyslání zaměstnanců jsou uvalovány vysoké pokuty obvykle v řádu až desetitisíců € za

---

[52] Online formulář pro ohlášení vyslaných zaměstnanců v Rakousku https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a&lang=cs

[53] Seznam profesí regulovaných v Rakousku https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:ede4a009-0519-4688-bafe-16699ffc59fa/Reglementierte_Gewerbe_BMDW.pdf (rakouský zdroj, německy), databáze viz http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/ (server europa.eu, anglicky, německy, francouzsky)

[54] Žádost o ověření kvalifikace v Rakousku – dole pod textem – Form (německy) se odešle na adresu v ní uvedenou https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gruendung/gewerbe_eu_ewr/dienstleistungsanzeige/Seite.13000161.html

[55] Informace o dovolenkové pokladně BUAK v Rakousku https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_5.6

jednoho zaměstnance, ***pokuty za jednotlivé prohřešky se sčítají či násobí a nemají horní hranici***.

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 odvádět 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. Protože odběratelem služby v Německu je spotřebitel, musí se česká OSVČ v Německu přihlásit k DPH na finančním úřadě v Chemnitz (viz Kapitola 2.1, bod 5) a příslušnou daň tam vypořádat (a to bez ohledu na to, zda je v ČR plátcem DPH, nebo ne).
5. Profese zedníka je v Německu regulovaná (viz Kapitola 2.1), OSVČ musí tedy ohlásit kvalifikaci v Německu ještě před začátkem poskytování služeb. Ohlášení zašle na místně příslušnou řemeslnou komoru do Německa (bližší informace jsou k dispozici v Kapitole 2.1, bod 7) 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 odvádět 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 povinnost přihlásit se a odvádět daně 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. Protože odběratelem služby v Rakousku je spotřebitel, musí se česká OSVČ v Rakousku přihlásit k DPH na finančním úřadu v Grazu (viz Kapitola 2.2, bod 5) a příslušnou daň tam vypořádat (a to 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. Vyslaní pracovníci musejí mít zajištěny vyjmenované pracovní podmínky (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 zde[56]. Ve Francii je sedmihodinová denní pracovní doba, tj. 35 hod/týden[57]. Způsob, jak vypočítat odměnu lze nalézt zde[58]. 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 vyslaní zaměstnanci mají nárok na příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce.
3. Vyslaní zaměstnanci potřebují formulář A1 a Evropský průkaz zdravotního pojištění (viz Kapitola 1.2.2). Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční zdravotní připojištění.
4. U daní z příjmu se vychází ze smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Francií 79/2005 Sb. m. s.[59] 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

[56] Souhrnné informace o vysílání do Francie (anglicky) https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/posting-of-employees/

[57] Informace o pracovní době a příplatcích za práci přesčas ve Francii (anglicky) http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/informations-en-langues-etrangeres/posting-of-employees

[58] Informace o právech zaměstnanců, způsob vypočítání odměny je to určité míry uveden v části "Remuneration" (anglicky) https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/posting-of-employees/article/posted-workers-rights-377922

[59] Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

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 dani 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 online systému SIPSI[60]. 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.
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 národním seznamu či v evropské databázi na serveru europa.eu[61]. 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.
8. V případě, že vyslaní zaměstnanci budou ve Franci 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

[60] Online ohlášení vyslaných zaměstnanců ve Francii (anglicky) https://www.sipsi.travail.gouv.fr/

[61] Seznam profesí regulovaných ve Francii – v tomto případě "Trade and Craft Work" (i anglicky) http://www.ciep.fr/en/profession-glossary/a, databáze profesí regulovaných v jednotlivých zemích EU/EHP (anglicky, německy, francouzsky) http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/

evidenci pracovní doby a přestávek v práci. ►**Pozor!**◄ Při nedodržení podmínek (a to i administrativních) pro vyslání 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 naistalovat 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 vyslání pracovníků.
2. Vyslaní pracovníci mají mít vyjmenované pracovně-právní podmínky (viz revidovaná směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES) dle pravidel hostitelské země[62], 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 kratší než 8 dní, 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.[63] Nicméně při takovémto velmi krátkém vyslání určitě v Belgii nevznikne daňová povinnost ani pro vysílající firmu, ani pro vyslané zaměstnance.
5. Co se týče DPH, jedná s 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 nahlašují do online systému Limosa. Nicméně z tohoto pravidla existují určité výjimky, z nichž se jedna týká právě vyslání

[62] Shrnutí pracovně-právních podmínek pro Belgii (anglicky) https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting

[63] Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

zaměstnanců na instalaci nebo montáž kratší než 8 dní.[64] 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 kratší než 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. Vyslaní zaměstnanci s sebou potřebují formulář A1, Evropský průkaz zdravotním pojištění, 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. Vyslaní zaměstnanci musejí mít vyjmenované pracovně-právní podmínky dle pravidel Slovenska, pokud jsou tato pro ně výhodnější[65], nicméně tato pravidla jsou podobná jako v ČR. Příslušné informace (včetně jednotlivých příplatků pro určení odměny) lze nalézt ve slovenském zákoníku práce ve znění platném od 30. 7. 2020.[66] ►**Pozor!**◄ Samozřejmě vyslaní zaměstnanci mají také nárok na příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce.
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.[67]. České firmě na Slovensku vznikne z důvodu přeshraničního poskytování služeb delšího než 6 měsíců v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období stálá

[64] Informace o výjimkách z povinnosti ohlášení vyslaných zaměstnanců v Belgii (anglicky, v části "Who is exempt from Limosa:") https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html

[65] Pracovně-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/

[66] Slovenský zákoník práce, zákon č. 311/2001 Z. z. ve znění platném od 30. 7. 2020 (slovensky) https://www.epi.sk/zz/2001-311

[67] Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR, http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

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 poskytovaní 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.[68]).

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 povinností na příjemce služby. Česká firma fakturuje bez DPH a předá svoje DIČ k DPH slovenskému zákazníkovi. Ten odvede příslušnou DPH na Slovensku dle slovenských pravidel. ■**Pozn.**: Pokud by česká firma měla 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 hlavni 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 pridanej hodnoty 222/2004 Z. z.[69]). ■
6. Zaměstnance vyslané na Slovensko je nutno předem ohlásit[70], toto je možné provést jak online, tak off-line.
7. V případě výkonu profesí regulovaných na Slovensku je třeba provést ohlášení kvalifikace vyslaných zaměstnanců[71].
8. Protože zaměstnanci budou dlouhodobě pobývat na Slovensku (déle než 3 měsíce), je třeba, aby se přihlásili k pobytu na cizinecké policii na Slovensku[72], 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

[68] Zákon o daních z příjmu 586/1992 Sb. v platném znění https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586

[69] Zákon o dani z pridanej hodnoty 222/2004 Z. z. v platném znění (slovensky) https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Legislativa/SR/2016/2016.02.10_DPH.pdf

[70] Ohlašovací formulář pro zaměstnance vyslané na Slovensko (slovensky) https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavatela/

[71] Informace o proceduře ohlášení kvalifikace na Slovensku (slovensky) http://www.minv.sk/?cezhranicne-poskytovanie-sluzieb

[72] Informace o přihlášení k pobytu na Slovensku (slovensky) https://www.mic.iom.sk/sk/pobyt2/obcania-eu.html

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 podmínky (viz revidovaná směrnice 96/71/ES) dle pravidel ČR[73], 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 případně 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.[74] Při takovémto jednorázovém poskytování služeb (v kumulované délce 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 zkontrolovat platnost polského DIČ k DPH např. pomocí systému VIES[75].
6. Zahraniční zaměstnavatel je dle českého práva (§ 87 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti[76]) povinen ohlásit zaměstnance vyslaného do ČR, stejně tak musí ohlásit

[73] Informace o pravidlech vysílání pracovníků do ČR http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/

[74] Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

[75] Ověřování DIČ pro účely DPH prostřednictvím systému VIES http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/vieshome.do?locale=cs

[76] Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435

ukončení vyslání. Ohlášení musí být zasláno na místně příslušný úřad práce nejpozději v den počátku vyslání, ohlášení o ukončení pak do 10 kalendářních dnů[77]. Tyto informace jsou přehledně shrnuty na serveru Ministerstva práce a sociálních věcí a SUIP[78].

7. V případě profese regulované v ČR[79] by polská firma musela před začátkem vyslání do ČR provést ohlášení kvalifikace v ČR[80]. Celá procedura je popsána na stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy[81]. Nicméně v tomto případě se jedná o „Poradenskou a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků", jež není v ČR regulována[82], 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 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.

---

[77] Oznámení počátku, konci/změnách vyslání občana EU do ČR (v pravé liště) https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-vyslani-pracovnika-oznameni-zamestnavatele-vysilajici-spolecnosti-o-vyslani-pracovnika-ku-na-uzemi-ceske-republiky-dle-smernice-96-71-es-1

[78] Pravidla pro vysílání občanů EU/EHP do ČR https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-vyslani-pracovnika-oznameni-zamestnavatele-vysilajici-spolecnosti-o-vyslani-pracovnika-ku-na-uzemi-ceske-republiky-dle-smernice-96-71-es-1; http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/

[79] Seznam profesí regulovaných v ČR http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

[80] Formulář pro ohlášení kvalifikace v ČR http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uzitecne-kontakty-odkazy-a-dokumenty (v části „Užitečné dokumenty")

[81] Postup při podání oznámení o dočasném či příležitostném poskytování služeb v ČR http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/postup-pri-podani-oznameni-o-docasnem-ci-prilezitostnem

[82] Příloha 4 zákona o živnostenském podnikání 455/1991 Sb. v platném znění https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455

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.[83] Dle článku 5 této smlouvy mu stálá provozovna (a tím i povinnost registrovat se ve Švédsku k dani z příjmu a příslušnou daň tam odvádět) při dvouměsíčním 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 příjmu[84] 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 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 práva[85] 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 regulovaná[86]. Švédsko nicméně v případě dočasného a příležitostného poskytování služeb elektrikáře nevyžaduje ohlášení kvalifikace, postačuje, pokud OSVČ ve své zemi původu (ČR) legálně poskytuje elektroinstalační služby a tedy má 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.

---

[83] Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

[84] “Permanent establishment“ (anglicky) https://skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/businessesandemployers/nonswedishbusinesseswithoperationsinsweden/permanentestablishmentinsweden.4.676f4884175c97df4191c82.html

[85] “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

[86] Seznam regulovaných profesí ve Švédsku, jedná se o profesi “electrical contractor“ (i anglicky) https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprof&id_regprof=15766

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.[87]. 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 DPH[88]. 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. ■
5. Profese vývojáře softwaru není v Dánsku regulovaná[89], není tedy třeba provést ohlášení kvalifikace. ►**Pozor!**◄ V Dánsku je povinnost ohlašovat OSVČ pomocí systému RUT[90], 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.

---

[87] Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění, jež uzavřela ČR http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

[88] Zákon o DPH 235/2004 Sb. v platném znění https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-235

[89] Seznam regulovaných profesí v Dánsku (i anglicky) http://ufm.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions

[90] Ohlášení v Dánsku – i pro OSVČ (i anglicky) https://indberet.virk.dk/myndigheder/stat/ERST/Register_of_Foreign_Service_Providers_RUT

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.

3. Strukturovaný seznam internetových odkazů

3.1 Legislativa EU (česky, konsolidované verze)

Legislativa EU na serveru europa.eu
http://eur-lex.europa.eu/

Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie
https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html?locale=cs

Smlouva o fungování EU
http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani_eu.pdf

Směrnice (revidovaná) o vysílání pracovníků 96/71/ES
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730&qid=1611930238233

Stav 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=1611930525263

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=1611930680361

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=1611930836286

Směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0123&qid=1611921650922

Směrnice o společném systému daně z přidané hodnoty 2006/112/ES
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02006L0112-20201212&qid=1611918347202

Směrnice o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02005L0036-20200424&qid=1611920140987

Nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A02004R0883-20190731&qid=1611917113422

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=1611917327208

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=1611917478627

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=1611919024352

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://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0

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 vyslaných pracovníků do Belgie – *i pro OSVČ* (i anglicky)
http://www.limosa.be

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 lze přepnou do angličtiny (i anglicky)
https://postedworkers.gli.government.bg/

Ohlášení vyslaných pracovníků do ČR – v pravé liště (česky a anglicky)
https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-vyslani-pracovnika-oznameni-zamestnavatele-vysilajici-spolecnosti-o-vyslani-pracovnika-ku-na-uzemi-ceske-republiky-dle-smernice-96-71-es-1

Pravidla pro vysílání občanů EU/EHP do ČR (česky i anglicky)
http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/

Pravidla pro vysílání občanů EU/EHP do ČR (česky)
https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-vyslani-pracovnika-oznameni-zamestnavatele-vysilajici-spolecnosti-o-vyslani-pracovnika-ku-na-uzemi-ceske-republiky-dle-smernice-96-71-es-1

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

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

Formulář pro ohlášení do Estonska (i anglicky)
https://www.ti.ee/en/registration-and-provision-data

Pravidla pro vysílání pracovníků do Estonska – v horní liště „Work Environment and Relations (i anglicky)
https://www.ti.ee/en/registration-and-provision-data

Ohlášení vyslaných pracovníků do Finska
http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/posted-worker/reporting-duty

Pravidla pro vysílání pracovníků do Finska (i anglicky)
http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/posted-worker

Ohlášení vyslaných pracovníků 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/posting-of-employees/
https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/posting-of-employees/posting-of-employees

Informace o právech zaměstnanců vyslaných do Francie (i anglicky)
https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/posting-of-employees/article/posted-workers-rights-377922

Pravidla pro vysílání pracovníků do Chorvatska a formulář pro hlášení 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 (anglicky)
https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/employment_types/posted%20workers/

Ohlášení vyslaných pracovníků do Itálie (pouze italsky, pro zahraniční firmy vybrat „utenti Esteri“)
https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome

Otázky a odpovědi týkající se ohlášení pracovníků vyslaných do Itálie (i anglicky)
https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/FAQ/Pagine/Posting-of-workers.aspx

Pravidla pro vysílání pracovníků do Itálie (i anglicky)
http://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)
http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1k_en/page1k_en?OpenDocument

Pravidla pro vysílání pracovníků do Litvy, formulář pro ohlášení – v části “Posting of workers“ dole pod textem – “Report on a Worker Posted to Perform Work in the Republic of Lithuania“ (i anglicky)
http://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=50

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 (i anglicky)
http://www.guichet.public.lu/entreprises/en/ressources-humaines/mobilite/detachement/index.html

Pravidla pro vysílání pracovníků do Maďarska a formulář pro ohlášení (i anglicky)
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=547

Pravidla pro vysílání pracovníků na Maltu, formulář pro ohlášení – v části “Notification“ (anglicky)
https://dier.gov.mt/en/Employment-Conditions/Posting%20of%20Workers%20in%20Malta/Pages/Information.aspx

Ohlášení vyslaných pracovníků do Německa (i anglicky) – v levé liště
https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal

Obory, u nichž je třeba provést ohlášení vyslaných zaměstnanců do Německa (anglicky)
http://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Obligatory-notification-workers-posted/Notification/notification_node.html

Pravidla pro vysílání pracovníků do Německa (anglicky)
http://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

Ohlášení zaměstnanců vyslaných do Nizozemska – *i pro OSVČ*
https://meldloket.postedworkers.nl/runtime/

Pravidla pro vysílání pracovníků do Nizozemska (i anglicky)
https://business.gov.nl/running-your-business/staff/checklists-for-hiring-staff/checklist-for-posting-employees-to-the-netherlands/

Pravidla pro vysílání pracovníků do Polska a formulář pro ohlášení v části "Where to submit a statement" lze stáhnout formulář (i anglicky)
https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland/posting-of-workers-in-the-framework-of-the-provision-of-services-in-poland-general-information/posting-of-workers-to-the-territory-of-poland-employer-s-obligations

Pravidla pro vysílání pracovníků do Portugalska, formulář pro ohlášení – v části "Posting declaration" (i anglicky, formulář lze vpravo nahoře přepnou do angličtiny)
http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Postingofworkers/Paginas/default.aspx

Ohlášení vyslaných pracovníků do Rakouska (česky)
https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a&lang=cs

Ohlášení vyslaných mobilních pracovníků do Rakouska (česky)
https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B0d66e914664149109b455bce26ceca4a&lang=cs

Pravidla pro vysílání pracovníků do Rakouska (česky)
http://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.0/domu

Vyhledávání kolektivních smluv v Rakousku (česky)
https://www.wko.at/service/kollektivvertraege.html

Pracovně-právní podmínky při vysílání do Rakouska (česky)
https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.1/pracovni-pravo

Ohlášení vyslaných pracovníků do Rumunska (anglicky)
https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/1518590/ModelDeclaratie-en.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/documents/66402/1518590/Detasarea+transnationala+pe+teritoriul+Romaniei-en.pdf/2912c46e-9468-48db-94b8-0d8040aa046e

Pravidla pro vysílání pracovníků do Řecka, v části "Procedural and administrative requirements employers who post workers to Greece must comply with – Prior declaration" je popsáno, co má ohlášení obsahovat (anglicky)
http://www.ypakp.gr/uploads/docs/10805.pdf

Seznam kontaktů, kam se dle místa vyslání v Řecku odesílá ohlášení (pouze řecky)
http://www.ypakp.gr/uploads/docs/11059.pdf

Ohlášení na Slovensko (slovensky)
https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavatela/

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)

Ohlášení vyslaných pracovníků do Slovinska (i anglicky)
https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/spletna-prijava-dela-tujcev/-spletna-prijava-dela-tujcev-prijava-izvajanje-storitev-delodajalca-s-sedezem-v-drzavi-clanici-eu-egp-ali-svicarski-konfederaciji?cl=35&cl=35

Pravidla pro vysílání pracovníků do Slovinska (anglicky)
http://www.napotenidelavci.si/en/

Pravidla pro vysílání pracovníků do Španělska, není formulář pro ohlášení, v části "6. Posting notification" jsou vypsány povinné údaje, které je třeba ohlásit (i anglicky)
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/desplazamiento/index.htm

Odkazy na inspektoráty práce ve Španělsku, kam se ohlášení zasílá (španělsky)
http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/autoridades_laborales.html

Ohlášení vyslaných pracovníků do Švédska (i anglicky)
http://posting.av.se/Default.aspx

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/

Pravidla pro vysílání pracovníků na Island a formulář pro ohlášení – v části "Posted workers" (i anglicky)
https://www.vinnumalastofnun.is/en/foreign-workers/foreign-service-companies-and-temporary-work-agencies/posted-workers

Pravidla pro vysílání pracovníků do Norska (i anglicky)
https://www.arbeidstilsynet.no/en/safety-and-health/posted-workers/

Ohlášení pracovníků do Švýcarska – *i pro OSVČ, musí se provést 8 dní předem* (i anglicky)
https://www.sem.admin.ch/sem/en/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html

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

3.4 Seznamy regulovaných profesí

Databáze profesí regulovaných v jednotlivých zemích EU/EHP (anglicky, německy, francouzsky)
http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/

Belgie (anglicky, německy, holandsky, francouzsky)
http://www.business.belgium.be/sites/default/files/downloads/liste3.pdf

Bulharsko (i anglicky)
http://nacid.bg/sites/qual/index.php?id=4

ČR (česky a anglicky)
http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

Dánsko (i anglicky)
http://ufm.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions

Estonsko (i anglicky)
http://archimedes.ee/enic/en/kutsealane/reguleeritud-kutsed/

Finsko (i anglicky)
https://www.oph.fi/en/services/regulated-professions-finland

Francie (i anglicky)
http://www.ciep.fr/en/enic-naricfr/prof_a.php

Chorvatsko (pouze chorvatsky)
https://www.azvo.hr/images/stories/enic/Popis_reguliranih_profesija_u_Republici_Hrvatskoj_3.1.2019.pdf

Irsko – pod "See Also", 1. odkaz (anglicky)
https://www.education.ie/en/The-Education-System/Qualifications-Recognition/

Itálie (i anglicky, spodní není zcela kompletní)
http://www.impresainungiorno.gov.it/web/l-impresa-e-l-europa/list-of-regulated-professions
http://www.cimea.it/en/professional-recognition.aspx

Kypr (i anglicky)
http://web.uips.sk/download/ekviv/Cyprus.doc

Litva (i anglicky)
https://www.verslilietuva.lt/verslauk/reglamentuojamos-profesijos/reglamentuojamu-profesiju-sarasas/

Lotyšsko (i anglicky)
http://www.aic.lv/rec/Eng/prof_en/public/index.php

Lucembursko (francouzsky, seznam obsažen v zákoně)
http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2009/06/19/n2/jo

Malta (anglicky)
http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8917&l=1

Německo (německy, „Anlage A zákona“)
http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf

Rakousko (německy)
https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gruendung/gewerbe/reglementierte_gewerbe/40990.html#reglementierte
https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:ede4a009-0519-4688-bafe-16699ffc59fa/Reglementierte_Gewerbe_BMDW.pdf

Rumunsko (i anglicky)
https://cnred.edu.ro/en/competent-authorities

Slovensko (slovensky)
http://www.minv.sk/?regulovane-povolania-v-sr

Slovinsko (i anglicky)
http://eugo.gov.si/en/starting/cross-bordertemporary-provision-of-services/application-procedure/

Španělsko (španělsky, příloha X)
http://www.boe.es/boe/dias/2008/11/20/pdfs/A46185-46320.pdf

Švédsko (i anglicky)
https://www.verksamt.se/web/international/about-verksamt/regulated-professions

Island (i anglicky)
https://www.mcc.is/enska-mat-a-nami-og-starfsrettindi/

Norsko (i anglicky)
https://www.nokut.no/en/surveys-and-databases/list-of-regulated-professions/

Švýcarsko (německy)
https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/en/home/education/recognition-of-foreign-qualifications/recognition-procedure-on-establishment/regulated-occupations-and-professions.html
https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/en/dokumente/2016/08/reglementierte-berufe.pdf.download.pdf/Liste_regl_Berufe_D.pdf

3.5 Další informace týkající se ohlášení kvalifikace

Kontaktní místa pro kvalifikace v zemích EU/EHP – níže v textu (anglicky)
http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/

ENIC-NARIC – evropská síť národních informačních středisek pro kvalifikaci s odkazy na národní zdroje (anglicky)
http://www.enic-naric.net/regulated-professions.aspx

Postup při podání oznámení o dočasném či příležitostném poskytování služeb v ČR (česky)
http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/postup-pri-podani-oznameni-o-docasnem-ci-prilezitostnem

Formulář pro ohlášení kvalifikace v ČR („Oznámení o dočasném a příležitostném poskytování služeb“) – dole na stránce (česky)
http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uzitecne-kontakty-odkazy-a-dokumenty

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/handwerkskammern

Ohlašovací formulář pro Německo – příklad pro Mnichov (německy)
https://www.hwk-muenchen.de/dienstleistungsanzeige

Ohlašovací formuláře pro Rakousko – dole pod článkem – “Form“ (německy)
https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gruendung/gewerbe_eu_ewr/dienstleistungsanzeige/Seite.13000161.html

Informace o pravidlech pro přeshraniční poskytování služeb na Slovensku (slovensky)
http://www.minv.sk/?cezhranicne-poskytovanie-sluzieb

Informace o pravidlech pro přeshraniční poskytování služeb ve Švýcarsku (i anglicky)
https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/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)
http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv

Ověřování DIČ pro účely DPH prostřednictvím systému VIES (i česky)
http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/vieshome.do?locale=cs

Brožura o DPH o služeb vztahujících se k nemovitostem pro většinu zemí EU (anglicky)
https://international.vanhavermaet.be/wp-content/uploads/2018/03/EU-VAT-VAT-1.pdf

Informace o daňové registraci v Německu (česky)
http://www.finanzamt.sachsen.de/danova-registrace-6092.html

Informací o srážkové dani pro stavebnictví v Německu (česky)
http://www.finanzamt.sachsen.de/srazkova-dan-na-stavebni-prace-6113.html

Informace o registraci k DPH v Rakousku (anglicky)
https://www.bmf.gv.at/en/topics/taxation/vat-assessment-refund/vat-assessment-procedure/assignment-of-taxpayer-registration-number.html

Zákon o dani z pridanej hodnoty 222/2004 Z. z. (slovensky)
https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Legislativa/SR/2016/2016.02.10_DPH.pdf

Informace k daním z příjmu a vzniku stálé provozovny ve Švédsku (anglicky)
https://skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/businessesandemployers/nonswedishbusinesseswithoperationsinsweden/permanentestablishmentinsweden.4.676f4884175c97df4191c82.html

Brožura o DPH ve Švédsku (anglicky)
https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/sjalvservice/blanketterbroschyrer/broschyrer/info/552b.4.39f16f103821c58f680007913.html?q=VAT+Brochure

3.7 Další informace důležité pro přeshraniční poskytování služeb

Minimální mzdy v různých zemích – pouze pro informaci (anglicky)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en

Příručka k provedení směrnice o službách (i česky)
https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a4987fe6-d74b-4f4f-8539-b80297d29715/language-cs

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)
http://www.kancelarzp.cz/cs/

Portál pro podnikání a export ČR (česky)
http://www.businessinfo.cz/

Informace o dovolenkové pokladně SOKA-BAU v Německu (i česky)
http://www.soka-bau.de/europa/cz/

Informace o dovolenkové pokladně BUAK v Rakousku (i česky)
https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_5.6

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/branchen/stmk/gewerbe-handwerk/bau/Merkblatt-Haftpflichtversicherung.pdf

Informace o registraci "Checkinatwork" pro Belgii (anglicky, samotná registrace pouze francouzsky)
https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/checkinatwork.html

Informace o BTP kartách pro Francii (anglicky)
https://www.cartebtp.fr/fileadmin/medias/Telechargements/FAQ_Toutes_cibles_en.pdf

Informace o BTP kartách pro Francii (francouzsky)
https://www.cartebtp.fr/

Informace o ID06 kartách pro Švédsko (švédsky, druhý odkaz – základní informace anglicky)
https://www.id06.se/; https://1office.co/blog/id06-necessary-company/

Společné stránky sítě Enterprise Europe Network v ČR (česky)
www.een.cz

Stránky sítě Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj ČR (česky)
www.crr.cz/een

Stránky sítě Enterprise Europe Network – společné pro celou síť (anglicky)
http://een.ec.europa.eu/

4. Seznam informačních zdrojů

- European Tax Handbook 2020, Amsterdam, IBFD, 2020
- 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
- Výklad smluv o zamezení dvojího zdanění, Magdaléna Vyškovská, Praha, Wolters Kluwer, 2010
- DPH při přeshraničním poskytování služeb v EU, Aktualizované a doplněné vydání 2010, Marek Reinoha, Plzeň, BIC Plzeň, podnikatelské a inovační centrum, 2010
- Kvalifikovaně na kvalifikace, Evropa bez bariér, Jana Kváčová, Marie Pavlů, Jitka Ryšavá, Michal Ševera, Jiří Šourek, Praha, SMG, s. r. o., 2009
- 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 projektová manažerka v 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 - 2021“ je nově přepracovanou verzí předchozích brožur.