

Víte, co dělat ...

Otázky a odpovědi – případové studie - k tématu vysílání pracovníků a přeshraničního poskytování služeb

Tato problematika je podrobně zpracována v pravidelně aktualizované brožuře **Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky**, která je ke stažení na <https://www.crr.cz/een/publikace-een/>.

Otázky a odpovědi se zabývají situací **po skončení** opatření v souvislosti s nemocí COVID-19.



Služby Enterprise Europe Network jsou financované z programů Evropské unie COSME grantovou smlouvou číslo 879523 a Ministerstvem průmyslu a obchodu.

Kontakt: RNDr. Jitka Ryšavá, Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj České republiky, U Nákladového nádraží 3144/4, 130 00 Praha 3, tel. 225 855 315, e-mail: jitka.rysava@crr.cz

Obsah

Příklad 1

Víte, co dělat až pojedete montovat své stroje do Francie? 4

Příklad 2

Víte, co dělat pokud zajišťujete dopravu zboží z ČR do Rakouska? 6

Příklad 3

Víte, co dělat pokud budete své zaměstnance vysílat po 30. červenci 2020? 8

Příklad 4

Víte, co dělat pokud k vaší firmě přijedou zaměstnanci vyslaní z Rumunska? 10

Příklad 5

Víte, co dělat pokud jako OSVČ poskytující IT služby získáte zakázku od belgické firmy? 12

Příklad 6

Víte, co dělat pokud česká elektroinstalační firma získá zakázku v Německu, aby tam provedla elektroinstalační práce? 14

Příklad 7

Víte, co dělat pokud česká elektroinstalační firma získá zakázku v Německu, a chce na ni poslat OSVČ jako subdodavatele? 18

Příklad 8

Víte, co dělat pokud získáte zakázku na výrobu a montáž nábytku na míru v Německu a zároveň najmete českého živnostníka, který provede drobné elektroinstalační práce při montáži tohoto nábytku? 20

Příklad 9

Víte, co dělat pokud česká stavební firma získá zakázku na provedení stavebních prací v Rakousku a chce tam vyslat své zaměstnance? 24

Příklad 10

Víte, co dělat až pojedete opravovat Vámi dodané stroje do Belgie? 28

Příklad 1

Víte, co dělat až pojedete montovat své stroje do Francie?

Jsme česká firma, která prodává svůj stroj i s montáží do Francie. Montáž, kterou budou provádět naši čeští zaměstnanci přímo na místě ve Francii, bude trvat maximálně pět dní. Víím, že pro tyto zaměstnance potřebuji formulář A1. Kde ho získám a potřebuji vyřídit ještě něco?

Jedná se o typické vysílání pracovníků, kde je třeba splnit řadu podmínek:

- Dodržet stanovené **pracovně – právní podmínky** (především délku pracovní doby a doby odpočinku, pravidla pro bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci apod.) dle pravidel Francie, pakliže jsou pro vyslané zaměstnance výhodnější než české podmínky. Francouzskou **minimální mzdu** v tomto případě není nutné vyplácet, protože se jedná o výjimku – první instalaci nebo montáž stroje nebo zařízení vyrobeného danou firmou a provedenou kvalifikovanými zaměstnanci dané firmy, montáž nebude trvat déle než 8 dní a nejedná se o stavebnictví. Pokud by se instalace protáhla a trvala déle než 8 dní, bylo by nutné platit vyslaným zaměstnancům francouzskou minimální mzdu (v roce 2020 – 10,15 €/hod., informace o minimální mzdě ve Francii <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>) a to od samého počátku montáže. Pozor, ve Francii je **pracovní doba 7 hod./den** (35 hod./týden). Více informací v angličtině zde: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/in-brief-posting-of-employees>.
- Vyslaní zaměstnanci potřebují **formulář A1 a Evropský průkaz zdravotního pojištění**. O formulář A1, který dokazuje, že se za zaměstnance povinné sociální pojištění platí v zemi původu – v ČR, se žádá na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) dle sídla vysílající firmy. Vydání formuláře je bezplatné, OSSZ má na vydání lhůtu maximálně 30 dnů. Formulář A1 se nemusí překládat. V případě, že před výjezdem nebyl ještě vydán, je třeba, aby zaměstnanci s sebou měli potvrzenou žádost o vydání tohoto formuláře, pak je však nutné tuto žádost přeložit do francouzštiny. Musejí mít také Evropský průkaz zdravotního pojištění, což je modrá kartička pojišťovny, kterou mají všichni čeští pojištěnci automaticky od své zdravotní pojišťovny. Je také vhodné, nikoliv však povinné, aby vyslaní pracovníci měli komerční zdravotní pojištění.

- Při takovémto krátkodobém vyslání není třeba registrovat se a platit daně z příjmu ve Francii.
- Všichni vyslaní pracovníci (a to bez ohledu na délku vyslání do Francie) musejí být **nahlášeni do systému SIPSI** <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login>. Ohlášení, které je k dispozici v angličtině, francouzštině, němčině, španělštině a italštině, se musí provést před počátkem vyslání. Je také nutné ustanovit zástupce ve Francii, který má adresu ve Francii a který bude případně vyjednávat s francouzskými úřady.
- **Zaměstnanci tedy potřebují mít během vyslání u sebe:** formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, důkaz, že bylo provedeno nahlášení do SIPSI, pracovní smlouvu (či obdobný doklad) s překladem do francouzštiny, záznamy o odpracované době, doklad o pracovně-lékařské prohlídce. V případě, že by tato vyslání trvalo déle než 8 dní, jsou nutné i doklady o odměňování, aby bylo možné dokázat, že dostávají francouzskou minimální mzdu. Více informací zde (ve francouzštině): <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/employeurs-vos-formalites-prealables-obligatoires> .

Příklad 2

Víte, co dělat pokud zajišťujete dopravu zboží z ČR do Rakouska?

Jsme česká dopravní firma. Za jakých podmínek můžeme pro své české zákazníky občas dopravovat zboží do Rakouska a zpět? Dopravu budou zajišťovat naši čeští zaměstnanci a budou řídit nákladní auta, která vlastní naše firma.

Jedná se o typické vysílání pracovníků, kde je třeba splnit řadu podmínek:

- Dodržet stanovené **pracovně – právní podmínky** (především výši minimální mzdy, délku pracovní doby a doby odpočinku, pravidla pro bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci apod.) dle pravidel Rakouska, pokud jsou pro zaměstnance výhodnější než české podmínky. Více informací z rakouských zdrojů je zde: https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.1/pracovni-pravo. V Rakousku není obecná minimální mzda, postupuje se dle obecně závazných kolektivních smluv, jejich základní seznam je k dispozici zde: https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.3.5/kolektivni-smlouvy/strucne-prehledy-kolektivnich-smluv. Pro drobné dopravce je stanovena minimální mzda 1441,34 €/měsíc. Minimální mzda se u dopravních služeb nemusí platit v případě, že se jedná o tzv. „čistý tranzit“, tzn. o průjezd Rakouskem bez nakládky a vykládky v Rakousku (toto ve vašem případě není splněno). V současnosti se na úrovni Evropské unie vyjednává o tzv. balíčku mobility (blíže viz níže), po jehož případném přijetí by mohlo dojít ke zjednodušení některých podmínek pro dopravní služby.
- Vyslaní zaměstnanci – řidiči – potřebují **formulář A1** (v tomto případě je vhodnější pro souběžný výkon činnosti) a **Evropský průkaz zdravotního pojištění**. O formulář A1, který dokazuje, že se za zaměstnance povinné sociální pojištění platí v zemi původu – v ČR, se žádá na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) dle sídla vysílající firmy. Vydání formuláře je bezplatné, OSSZ má na vydání lhůtu maximálně 30 dnů. Formulář A1 se nemusí překládat. V případě, že před výjezdem nebyl ještě vydán, je třeba, aby zaměstnanci s sebou měli potvrzenou žádost o vydání tohoto formuláře, pak je však nutné tuto žádost přeložit do němčiny. Musejí mít také Evropský průkaz zdravotního pojištění, což je modrá kartička pojišťovny, kterou mají všichni čeští pojištěnci automaticky od své zdravotní pojišťovny. Je také vhodné, nikoliv však povinné, aby vyslaní pracovníci měli komerční zdravotní pojištění.

- Povinnost ohledně daní z příjmu v Rakousku by české firmě vznikla pouze v případě, že by tyto služby poskytovala v Rakousku alespoň 6 měsíců kumulovaně během 12 po sobě jdoucích měsíců, což nepředpokládám.
- Pro vysílání pracovníků do Rakouska v mobilních službách existuje zjednodušený **formulář pro nahlášení vyslaných zaměstnanců** <https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66ce4db506e495c94b3e826701443e5&pn=B0d66e914664149109b455bce26ceca4a&lang=cs>. Toto ohlášení je povinné, je platné po dobu 6 měsíců a není třeba jej před každým výjezdem vozidla znovu podávat. (V případě, že by se jednalo o čistý tranzit, viz výše, tak by nahlášení vyslaných zaměstnanců nebylo třeba).
- Zaměstnanci tedy potřebují mít **během vyslání u sebe**: formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, pracovní smlouvy (či obdobný doklad) s překladem do angličtiny nebo do němčiny, doklad o tom, že bylo provedeno nahlášení vyslaných pracovníků, doklady o odměňování a záznamy o odpracované době s překladem do němčiny, podrobné informace zde: https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.5.5/formality/podklady. Pozor, případě pochybení, byť pouze administrativních, hrozí vysoké pokuty.
- V současnosti se na úrovni EU projednává tzv. **balíček mobility**. Pokud bude přijat, dojde k následujícím změnám:
 - o Ze směrnice pro vyslané zaměstnance (tzn. - nebude třeba dodržovat pracovně-právní předpisy pro vyslané zaměstnance dle pravidel hostitelské země a nebudou se muset nahlašovat vyslání zaměstnanci) budou vyjmuty následující druhy přepravy:
 - Čistý tranzit – ten je již vyjmut nyní.
 - Bilaterální přeprava – např. doprava z ČR do Rakouska a zpět.
 - Tzv. kolečko – během bilaterální přepravy proběhnou ještě další dvě přepravy. Příklad - řidič pojedou do Španělska, pak svezou něco do Francie a odtud bude mít další přepravu domů, měl by být bez starostí.
 - o Jiných druhů dopravy se výjimka ze směrnice pro vysílání pracovníků týkat nebude.
 - o Pro kobotáž se budou uplatňovat ještě přísnější pravidla.

Příklad 3

Víte, co dělat pokud budete své zaměstnance vysílat po 30. červenci 2020?

Jsme česká strojírenská firma, která v současnosti vysílá běžně své zaměstnance do jiných zemí EU na instalace námi vyrobených strojů, na zaškolení a na servis. Slyšeli jsme, že letos má dojít ke změnám. Jaké jsou?

- Ano, je to pravda, 30. 7. 2020 se začne aplikovat revize směrnice o vysílání pracovníků (viz směrnice 2018/957/EU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1533726332575&uri=CELEX:32018L0957>). Dojde především k následujícím změnám:
 - Místo minimální mzdy se bude platit vyslaným zaměstnancům „**odměna**“, pakliže jsou pravidla (pro výši odměny) země vyslání pro zaměstnance výhodnější než pravidla země původu. Není zatím zcela jasné, jakým způsobem jednotlivé členské státy zveřejní informace o výši odměny. Dle současného výkladu by odměna měla zahrnovat všechny povinné příplatky, které v dané zemi existují, a porovnávat by se měla celková výše odměny a ne jednotlivé příplatky. Členské státy mají sice za povinnost na jednom serveru zdarma zveřejňovat informace týkající se vysílání pracovníků, to však nezahrnuje povinnost, aby zveřejňovaly výši odměny pro jednotlivé obory a sektory. Situace je bohužel stále nejasná (konec března 2020).
 - Vysílající firmy budou mít i nadále za povinnost vyplácet zaměstnancům vyslaným do jiné země EU **cestovní náhrady** dle pravidel země původu. Nicméně pokud dojde k „**vyslání v rámci vyslání**“, situace se změní. Jedná se například o následující situaci: česká firma vyšle svého zaměstnance na montáž stroje z ČR do Paříže. V tomto případě má za povinnost mu vyplácet cestovní náhrady dle českého zákoníku práce. Pokud by ho však následně vyslala dále z Paříže např. do Nice (nebo do Hamburku), musela by mu v tomto případě vyplácet cestovní náhrady **dle francouzského práva**.
 - Dosud není samotná délka vyslání v podstatě nijak omezena. Od 30. 7. 2020 bude v případě „**dlouhodobých vyslání**“ situace odlišná. Dlouhodobé vyslání je definováno jako vyslání delší než **12 měsíců**, v případě podání „**oznámení s uvedením důvodů**“ (mělo by se jednat o prosté oznámení, nikoliv o žádost o povolení) pak delší než **18 měsíců**. Pokud tedy dojde k dlouhodobému vyslání, bude se vyslaných zaměstnanců týkat v podstatě veškeré pracovní právo země vyslání se dvěma výjimkami (výjimky – pravidla pro přijímání a propouštění zaměstnanců a

pravidla pro doplňkové systémy penzijního pojištění). Dlouhodobě vyslaných zaměstnanců se tedy již nebudou týkat pouze taxativně vyjmenovaná pravidla dle článku 3 směrnice o vysílání pracovníků (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1418045078198&uri=CELEX:31996L0071>), ale v podstatě celé pracovní právo země vyslání.

- **Obecně závazné kolektivní smlouvy** budou povinné pro vyslané zaměstnance napříč obory, a ne pouze převážně pro stavebnictví, jak je tomu doposud.

Příklad 4

Víte, co dělat pokud k vaší firmě přijedou zaměstnanci vyslaní z Rumunska?

Jsme česká stavební firma, jako subdodavatele na stavební práce jsme si objednali firmu z Rumunska, která do ČR na stavbu vyśle své rumunské zaměstnance, práce v ČR – bude se jednat o přípravné a dokončovací stavební práce - budou trvat cca 5 měsíců. Jaké podmínky musí rumunská firma splnit? Jaké podmínky musíme splnit my, jako česká firma?

- Rumunská firma musí u **pracovně – právních podmínek** postupovat dle pravidel země vyslání – dle pravidel České republiky – pakliže jsou pro vyslané zaměstnance výhodnější než rumunská pravidla. Informace o podmínkách v ČR jsou k dispozici zde: <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/> v několika jazykových mutacích včetně rumunštiny.
- Vyslání zaměstnanci potřebují **formulář A1** (v tomto případě je vhodnější pro vyslání) dokazující, že odvádějí povinné sociální pojištění do rumunského systému. Také potřebují **Evropský průkaz zdravotního pojištění** a vhodné, nikoliv povinné, je i komerční připojištění.
- Při takovémto vyslání nevznikne rumunské firmě povinnost registrovat se a odvádět **daně z příjmu v ČR**. Pokud by však došlo k prodloužení vyslání (např. na dobu delší než 6 měsíců), situace by se změnila. U daní z příjmu se postupuje především dle příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění (<https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>, smlouva s Rumunskem 180/1994 Sb.) a dle příslušných zákonů o daních z příjmu.
- Zahraniční zaměstnavatel – rumunská firma – má povinnost před začátkem vyslání **ohlásit zaměstnance** vyslané do ČR, příslušný formulář v češtině a angličtině je k dispozici zde: <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 pravé liště). Formulář se posílá na příslušný úřad práce (<https://www.uradprace.cz/web/cz/krajske-pobocky>). Stejně tak má rumunský zaměstnavatel za povinnost ohlásit i konec vyslání, a to do 10 dnů po jeho skončení, formulář je opět k dispozici v pravé liště odkazu výše. Pozn.: Dříve měl povinnost ohlašovat vyslané zaměstnance český příjemce služby, nicméně v létě roku 2019 došlo k výše popsané změně.

- Přípravné a dokončovací stavební práce patří v ČR mezi **volné živnosti** (viz položka 45 přílohy 4 Zákona 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání v platném znění), v tomto případě není třeba ohlásit výkon činnosti v ČR.
- Zaměstnanci potřebují mít **během vyslání u sebe**: formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, důkaz, že bylo provedeno ohlášení vyslaných zaměstnanců, kopii pracovní smlouvy s překladem do češtiny.
- V případě nedodržení výše zmíněných povinností má primární odpovědnost rumunský zaměstnavatel, na kterého také je uvalena pokuta. Nicméně český příjemce služby má sdílenou odpovědnost, tzn., může být též českými úřady za určitých podmínek pokutován místo rumunského zaměstnavatele.

Příklad 5

Víte, co dělat pokud jako OSVČ poskytující IT služby získáte zakázku od belgické firmy?

Jsem česká OSVČ působící v oblasti vývoje softwaru na míru. Mám možnost získat zakázku od belgické firmy. Předpokládám, že celková délka zakázky bude cca 3 měsíce s tím, že během této doby bych jezdil na konzultace do Belgie, délka pobytu v Belgii by nepřesáhla 5 dní/měsíc, zbytek činnosti by probíhal v ČR. Jaké podmínky a požadavky musím splnit?

- Jedná se o typické přeshraniční poskytování služeb OSVČ, podmínkou ovšem je, že obdobné služby poskytujete i ve své zemi původu, tj. v ČR. V Belgii si tudíž nemusíte zakládat žádnou formu podnikání, můžete pracovat na „český živnostenský list“.
- Potřebujete formulář A1, o který zažádáte na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení dle sídla vašeho podnikání. Ve vašem případě je vhodnější formulář A1 pro souběžný výkon činnosti, protože tento způsob vydání formuláře A1 budete moci využívat pro všechny cesty do Belgie v rámci trvání celé zakázky. Formulář A1 se nemusí překládat, protože se jedná o tzv. evropský formulář. Vedle toho také potřebujete Evropský průkaz zdravotního pojištění. Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční připojištění.
- Při vámi popsané zakázce vám nevznikne daňová povinnost pro daně z příjmu v Belgii. Pokud by se však vaše podnikání v Belgii protáhlo (bylo by delší než 9 měsíců kumulovaně v jakémkoliv patnáctiměsíčním období viz čl. 5, odst. 3b) Smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Belgií 95/20000 Sb. m. s. <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>), vznikla by vám pak v Belgii stálá provozovna, tedy i povinnost registrovat se tam k dani z příjmu a daň z příjmu tam vypořádat.
- U DPH se jedná o tzv. základní pravidlo (v ČR § 9, odst. 1 zákona 235/2004 Sb. v platném znění), kdy místo plnění je tam, kde má sídlo příjemce služby, ve vašem případě v Belgii. Vy budete fakturovat bez DPH, toto uvedete na faktuře a DPH odvede příjemce služeb v Belgii dle belgických pravidel. Také musíte předat svému odběrateli služeb svoje DIČ k DPH a tuto transakci uvést v souhrnném hlášení. Pokud ještě nemáte české DIČ k DPH, stanete se identifikovanou osobou dle § 6i zákona o DPH a získáte DIČ k DPH. Případně se také můžete stát dobrovolným plátcem DPH v ČR.

- V Belgii se v řadě případů uplatňuje **notifikační povinnost** (zpravidla jinde používaná jen pro vyslané zaměstnance) i pro OSVČ, jedná se o tzv. systém Limosa <https://www.limosa.be/>. Nicméně tato povinnost se OSVČ týká pouze v případě, že v Belgii přeshraničně poskytuje služby déle než 5 dnů/měsíc (viz https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html#panel01Tab03), což není váš případ. Nicméně pokud byste poskytoval v Belgii služby déle než 5 dní v kalendářním měsíci, pak by se vás tato notifikační povinnost týkala.
- Během práce v Belgii **máte mít u sebe**: formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, živnostenský list s překladem, a pokud byste v Belgii poskytoval služby déle než 5 dní za měsíc, pak také důkaz, že bylo provedeno ohlášení OSVČ do systému limosa.

Příklad 6

Víte, co dělat pokud česká elektroinstalační firma získá zakázku v Německu, aby tam provedla elektroinstalační práce?

Jsme česká elektroinstalační firma a na českém trhu působíme již více než 15 let. Máme možnost získat zakázku od německé firmy na elektroinstalační práce v Německu, které budou probíhat v nově stavěném bytovém domě, budou je provádět naši čeští zaměstnanci a přepokládaná délka prací v Německu nepřesáhne dva měsíce. Jaké podmínky a požadavky musíme splnit?

- Jedná se o typické **vysílání pracovníků v rámci přeshraničního poskytování služeb**.
- U vyslaných pracovníků je třeba dodržovat určité pracovní-právní podmínky dle pravidel země vyslání – Německa, pakliže jsou pro ně výhodnější. Jedná se především o minimální mzdu (pozor od 30. 7. 2020 se bude jednat o „**odměnu**“), délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené na zotavenou a o další podmínky. Více informací
 - v němčině lze nalézt zde: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/mindestarbeitsbedingungen_node.html
 - v angličtině lze nalézt zde: https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html.
- V Německu se uplatňuje jednak obecná minimální mzda (v roce 2020 je to 9,35 €/hod. práce), jednak také minimální mzdy dané **sektorovými kolektivními smlouvami** – viz
 - v němčině https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUEG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html?nn=305082 a
 - v angličtině <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.](#)

Pro elektro profese je pro rok 2020 stanovena mzda ve výši **11,90 €/hod.**, vyslaní čeští pracovníci tudíž musí obdržet minimální mzdu v této výši. Samozřejmě mají také nárok na příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce.

- Vyslaní zaměstnanci potřebují **formulář A1**, o který se žádá na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení dle sídla firmy. Formulář A1 se nemusí překládat, protože se jedná o tzv. evropský formulář. Vedle toho také potřebují **Evropský průkaz zdravotního pojištění**. Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční připojištění.
- Při vámi popsané zakázce nevznikne daňová povinnost pro **daně z příjmu** v Německu ani pro vysílající firmu, ani pro vyslané zaměstnance. Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění je k dispozici zde: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv> (smlouva s Německem má číslo 18/1984 Sb.). Samozřejmě v případě, že by zakázek bylo více, je třeba hlídat, aby povinnost danit příjem v Německu nevznikla. Obecně lze říci, že toto hrozí, pokud by služby v Německu trvaly déle než šest měsíců.
- U **DPH** se jedná o službu vztahující se k nemovitostem (v ČR § 10 zákona 235/2004 Sb. v platném znění), kdy místo plnění je tam, kde se nachází nemovitost, tedy v Německu. V Německu jsou pravidla taková, že v případě, že objednatelem je osoba povinná k dani, která má německé DIČ, a dodavatel nemá žádné subdodavatele (což je váš případ), tak se uplatní přenesení daňové povinnosti na příjemce služby – ve vašem případě na německou firmu. Budete fakturovat bez DPH a DPH odvede německá firma dle německých pravidel v Německu. Pozor, pokud byste měli subdodavatele, byla by situace odlišná.
- V Německu se povinnost **notifikovat vyslané zaměstnance** týká jen některých sektorů, více zde
 - v němčině https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung_node.html
 - v angličtině https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Obligatory-notification-workers-posted/Notification/notification_node.html.

Tam patří i stavebnictví včetně souvisejících oborů, tudíž i elektroinstalace. Máte proto povinnost notifikovat vyslané zaměstnance zde: <https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/>, a to před počátkem vyslání.

- V případě profesí **regulovaných v Německu** je třeba provést v Německu **ohlášení kvalifikace**. Seznam regulovaných profesí v Německu (v němčině) je k dispozici v Anlage A Zákona o řemeslech, k dispozici zde: <http://www.gesetze-im-internet.de/hwo/index.html>, patří tam i **elektroinstalace** (25 Elektrotechniker).
- Ohlášení kvalifikace (vhodný formulář např. zde: <https://www.hwk-muenchen.de/dienstleistungsanzeige>) se spolu s výpisem z obchodního rejstříku a doklady o kvalifikaci (včetně překladů do němčiny) odešle na místně příslušnou řemeslnou komoru (seznam zde: <https://handwerk.de/ansprechpartner>) dle místa prvního výkonu činnosti v Německu. Ohlášení platí pro celé Německo po dobu 1 roku, pak je třeba jej prodloužit.
- Během práce v Německu mají mít vyslaní zaměstnanci **u sebe na místě**: formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, pracovní smlouvu a doklady o odměňování s překlady do němčiny, doklady o tom, že byla provedena notifikace vyslaných zaměstnanců a ohlášení kvalifikace, dále je nutné vést záznamy o odpracované době. Více informací
 - v němčině zde https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Sonstige-Pflichten/sonstige-pflichten_node.html (v části “Bereithaltung von Unterlagen”) a
 - v angličtině zde https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Other-obligations/other-obligations_node.html;jsessionid=B8F591BEE66C0566B98080FBEE246232.live4402 (v části “Keeping documents ready for inspection”).
- Pozor, při neplnění podmínek (například nedodržení minimální mzdy, neprovedení notifikace vyslaných zaměstnanců apod.) hrozí **vysoké pokuty**.

Více informací o přeshraničním poskytování služeb a vysílání pracovníků naleznete v pravidelně aktualizované brožuře na stránce <https://www.crr.cz/een/publikace-eeen/>.

enterprise
europe
network

Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky



Vydává Centrum pro regionální rozvoj České republiky
Jitka Ryšavá
Leden 2020

Příklad 7

Víte, co dělat pokud česká elektroinstalační firma získá zakázku v Německu, a chce na ni poslat OSVČ jako subdodavatele?

Jsme česká elektroinstalační firma, na českém trhu působíme již více než 15 let. V ČR využíváme velice často OSVČ jako subdodavatele. Máme možnost získat zakázku od německé firmy na elektroinstalační práce v Německu. Práce budou probíhat v nově stavěném bytovém domě, budou je provádět námi najata čtyři česká OSVČ a předpokládaná délka prací v Německu nepřesáhne dva měsíce. Jaké podmínky a požadavky musejí splnit OSVČ a jaké musíme splnit my?

- **Přeshraniční poskytování služeb OSVČ** je možné pouze při splnění určitých podmínek. Musí se jednat o skutečné podnikání a ne o zastřené „zaměstnání“ pro jednoho odběratele:
 - o OSVČ nesmí mít pouze jednoho odběratele.
 - o Služba je poskytována na základě smlouvy o dílo, případně na základě objednávky.
 - o Odměna je sjednána za dílo, neposkytuje se až na výjimky (např. tlumočníci) časová forma odměny.
 - o OSVČ ručí za vady na díle, proto musí být jasně stanoveno, za jakou část díla odpovídá.
 - o OSVČ musí být schopna přijímat i jiné zakázky.

Lze říci, že v tzv. starých členských zemích EU (Německo, Rakousko, Francie, Belgie, aj.) je v podstatě zakázáno, aby na jednom místě spolupracovalo více OSVČ ve stejném oboru (parta zedníků, elektrikářů apod.), což je v České republice zcela běžné. Z tohoto důvodu způsob přeshraničního poskytování služeb skupinou OSVČ zásadně nedoporučuji, protože v zahraničí bývá posuzován jako nelegální zaměstnávání, kdy hrozí vysoké pokuty jak OSVČ, tak jejich objednatelům.

- Pokud firma k provedení zakázky v zahraničí nutně potřebuje využít **služeb OSVČ** (případně vedle svých vyslaných zaměstnanců potřebuje využít i další osoby), je možné je najmout na **Dohodu o pracovní činnosti (DPČ)**. Tento vztah mezi OSVČ a zaměstnavatelem je daleko volnější, navíc v tomto případě není zaměstnavatel povinen platit zaměstnancům na DPČ cestovní náhrady. Samozřejmě, pokud jsou do

jiné země vyslané osoby na DPČ, týkají se jich **všechny podmínky pro vyslané zaměstnance** – podmínky a pravidla vyslání zaměstnanců elektroinstalační firmou jsou popsány v případě 6 Víte, co dělat ... pokud získáte zakázku na elektroinstalační práce v Německu?

Příklad 8

Víte, co dělat pokud získáte zakázku na výrobu a montáž nábytku na míru v Německu a zároveň najmete českého živnostníka, který provede drobné elektroinstalační práce při montáži tohoto nábytku?

Jsme česká firma, která vyrábí a montuje nábytek na míru, na českém trhu působíme již více než 15 let. Máme možnost získat zakázku z Německa na výrobu a následnou montáž nábytku na míru (nebude se jednat o službu vztahující se k nemovitosti), zákazníkem je český občan-nepodnikatel bydlící v Německu. Na montáž, která bude trvat do max. 7 dnů, vyšleme své české zaměstnance. Protože součástí dodávky jsou i drobné elektroinstalační práce (vnitřní osvětlení skříní apod.), najmeme na tuto činnost jednu českou OSVČ – elektrikáře, jenž v ČR podniká již cca 10 let, jeho činnost v Německu bude trvat max. 2 dny. Jaké podmínky a požadavky musíme splnit my při vysílání našich zaměstnanců a co musí splnit OSVČ?

A) Podmínky pro vyslané zaměstnance

Jedná se o typické vysílání pracovníků, je tedy nutné splnit obdobné podmínky jako u příkladu 6 Víte, co dělat ... pokud získáte zakázku na elektroinstalační práce v Německu?:

- U vyslaných pracovníků je třeba dodržovat určité **pracovní-právní podmínky** dle pravidel země vyslání – Německa, pakliže jsou pro ně výhodnější. Jedná se především o **minimální mzdu** (pozor od 30. 7. 2020 se bude jednat o „odměnu“), délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené na zotavenou a o další podmínky, více informací

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

- němčině

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/mindestarbeitsbedingungen_node.html.

V Německu se uplatňuje jednak obecná minimální mzda (v roce 2020 je to **9,35 €/hod. práce**), jednak také minimální mzdy dané **sektorovými kolektivními smlouvami** (viz

- v angličtině [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-](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)

[AUEG/overview of sector specific minimum wages.html?nn=206806](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) a

- němčině

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUEG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html?nn=305082).

Nicméně montážní truhlářské profese těmito sektorovými kolektivními smlouvami pokryty nejsou, zaměstnavatel má tedy povinnost platit zaměstnancům minimální mzdu ve výši 9,35 €/hod., zároveň mají také nárok na cestovní náhrady dle českého zákoníku práce, jejich výše se však do minimální mzdy nezapočítává.

- Vyslaní zaměstnanci potřebují **formulář A1**, o který se žádá na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení dle sídla firmy. Formulář A1 se nemusí překládat, protože se jedná o tzv. evropský formulář. Vedle toho také potřebují **Evropský průkaz zdravotního pojištění**. Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční připojištění.
- Při vámi popsané zakázce nevznikne daňová povinnost pro **daně z příjmu** v Německu ani pro vysílající firmu, ani pro vyslané zaměstnance. Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění je k dispozici na odkaze <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv> (smlouva s Německem má číslo 18/1984 Sb.). Samozřejmě v případě, že by zakázek bylo více, je třeba hlídat, zda by povinnost ohledně daní z příjmu v Německu nevznikla. Obecně lze říci, že toto hrozí, pokud by služby v Německu trvaly déle než šest měsíců.
- U **DPH** se jedná o službu dle základního pravidla (v ČR § 9, odst. 2 zákona 235/2004 Sb., v platném znění), kdy místo plnění je tam, kde má sídlo poskytovatel služby (protože příjemcem služby je osoba nepovinná k dani – spotřebitel). U DPH se postupuje dle českých pravidel.
- V Německu se povinnost **notifikovat vyslané zaměstnance** týká jen **některých sektorů** (jejich seznam

- v angličtině https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Obligatory-notification-workers-posted/Notification/notification_node.html a
- němčině https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung_node.html), kam truhlářské montáže nepatří.

V tomto případě **není** tedy **třeba provést notifikaci** vyslaných zaměstnanců.

- V případě profesí **regulovaných v Německu** je třeba provést v Německu **ohlášení kvalifikace**. Seznam regulovaných profesí v Německu (v němčině) je k dispozici v Anlage A Zákona o řemeslech <http://www.gesetze-im-internet.de/hwo/index.html>, patří tam i **truhláři** (27 Tischler). Pokud tedy budou v Německu prováděny truhlářské práce, je třeba provést **ohlášení kvalifikace** (vhodný formulář např. na tomto odkaze <https://www.hwk-muenchen.de/dienstleistungsanzeige>). Ohlášení se spolu s výpisem z obchodního rejstříku a doklady o kvalifikaci (včetně překladů do němčiny) odešle na místně příslušnou řemeslnou komoru (seznam na tomto odkaze <https://handwerk.de/ansprechpartner>) dle místa prvního výkonu činnosti v Německu. Ohlášení platí pro celé Německo po dobu 1 roku, pak je třeba jej prodloužit.
- Během práce v Německu mají mít vyslaní zaměstnanci **u sebe na místě**: formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, pracovní smlouvu a doklady o odměňování s překlady do němčiny, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení kvalifikace (v případě, že budou poskytovány truhlářské práce), dále je nutné vést záznamy o odpracované době. Více informací

- v angličtině https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Other-obligations/other-obligations_node.html;jsessionid=B8F591BEE66C0566B98080FBEE246232.live4402 (v části “Keeping documents ready for inspection“) a
- němčině https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Sonstige-Pflichten/sonstige-pflichten_node.html (v části “Bereithaltung von Unterlagen“).

- Pozor, při neplnění podmínek (například nedodržení minimální mzdy, neprovedení notifikace vyslaných zaměstnanců apod.) hrozí **vysoké pokuty**.

B) Podmínky pro přeshraniční poskytování služeb OSVČ

Jedná se o **typické přeshraniční poskytování služeb OSVČ. Podobný případ – tentokrát pro OSVČ v Belgii – je popsán v příkladu 5 Víte, co dělat ...** pokud jako OSVČ poskytující IT služby získáte zakázku od belgické firmy?

- **Výchozími předpoklady pro náš případ jsou:** práce jsou v Německu prováděny na základě smlouvy či objednávky, OSVČ má jasně definováno „dílo“, na kterém bude pracovat sama, odměna bude sjednána za dílo apod. Obdobné služby poskytuje i ve své zemi původu, tj. v ČR, v Německu může tedy tyto služby poskytovat na „český živnostenský list“.

Je nutné splnit následující podmínky:

- OSVČ potřebuje **formulář A1**, o který zažádá na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení dle sídla podnikání. Formulář A1 se nemusí překládat, protože se jedná o tzv. evropský formulář. Vedle toho také potřebuje **Evropský průkaz zdravotního pojištění**. Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční připojištění.
- Při popsané zakázce OSVČ nevznikne daňová povinnost pro **daně z příjmu** v Německu.
- U **DPH** se jedná o tzv. základní pravidlo (v ČR § 9, odst. 1 zákona 235/2004 Sb. v platném znění), kdy místo plnění je tam, kde má sídlo příjemce služby - tj. ČR. U DPH se v tomto případě postupuje dle českých pravidel.
- I OSVČ má v případě **profesí regulovaných v Německu** povinnost provést v Německu **ohlášení kvalifikace**. Seznam regulovaných profesí v Německu (v němčině) je k dispozici v Anlage A Zákona o řemeslech zde <http://www.gesetze-im-internet.de/hwo/index.html>, patří tam i **elektro profese** (25 Elektrotechniker). OSVČ musí provést **ohlášení kvalifikace** (vhodný formulář např. zde <https://www.hwk-muenchen.de/dienstleistungsanzeige>). Ohlášení se spolu s výpisem z obchodního rejstříku a doklady o kvalifikaci (včetně překladů do němčiny) odešle na místně příslušnou řemeslnou komoru (seznam zde <https://handwerk.de/ansprechpartner>) dle místa prvního výkonu činnosti v Německu. Ohlášení platí pro celé Německo po dobu 1 roku, pak je třeba jej prodloužit.
- Během zakázky v Německu má **OSVČ mít u sebe:** formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, živnostenský list s překladem, smlouvu či objednávku, v rámci které jsou práce v Německu prováděny, doklad o tom, že bylo provedeno ohlášení kvalifikace.
- Pozor, opět při neplnění podmínek hrozí **vysoké pokuty**.

Příklad 9

Víte, co dělat pokud česká stavební firma získá zakázku na provedení stavebních prací v Rakousku a chce tam vyslat své zaměstnance?

Jsme česká stavební firma, na českém trhu fungujeme již dlouho. Máme možnost získat zakázku na rekonstrukci hotelu v Rakousku, předpokládaná délka zakázky bude cca 5 měsíců. Na zakázku chceme vyslat naše české zaměstnance. Jaké podmínky a požadavky musíme splnit při vysílání zaměstnanců?

Podmínky pro vyslané zaměstnance (jedná se o typické vysílání pracovníků):

- U vyslaných pracovníků je nutné dodržovat určité pracovní-právní podmínky dle pravidel země vyslání – Rakouska, pokud jsou pro ně výhodnější. Jedná se především o minimální mzdu, ale také o délku pracovní doby, dobu odpočinku atd., více informací v češtině lze nalézt zde: https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.1/pracovni-pravo. V Rakousku není obecná minimální mzda, postupuje se dle obecně závazných kolektivních smluv, které existují pro většinu oborů (stručný přehled zde: https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.3.5/kolektivni-smlouvy/strucne-prehledy-kolektivnich-smluv), pro dělnické profese ve stavebnictví je příslušná tato kolektivní smlouva <https://www.entsendeplattform.at/kv/Z04/bauindustrie-und-baugewerbe-zkv-baulose-cs-arb?language=cs>.
- V řadě zemí se u stavebních činností uplatňuje tzv. **dovolenková pokladna**, kam jsou zaměstnavatelé povinni odvádět nemalé prostředky. Bohužel se tato povinnost týká i zaměstnavatelů, kteří vysílají své zaměstnance do Rakouska. Více informací o dovolenkové pokladně (BUAK) v Rakousku naleznete zde: https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.4/stavebni-prace a zde: https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_5.6.
- Vyslaní zaměstnanci potřebují **formulář A1**, o který se žádá na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení dle sídla firmy. Formulář A1 se nemusí překládat, protože se jedná o tzv. evropský formulář. Vedle toho také potřebují **Evropský průkaz zdravotního pojištění**. Vhodné, nikoliv povinné, je i komerční připojištění.

Daňové záležitosti:

- Při vámi popsané zakázce nevznikne daňová povinnost pro **daně z příjmu** v Rakousku ani pro vysílající firmu, ani pro vyslané zaměstnance. Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění je k dispozici zde: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv> (smlouva s Rakouskem má číslo 31/2007 Sb. m. s.). Pozor, v případě, že by se práce v Rakousku protáhly nad 6 měsíců v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období, vznikla by v Rakousku povinnost registrace a daňová povinnost pro daně z příjmu vysílající firmy (článek 5 Smlouvy) či vyslaných zaměstnanců (článek 14 Smlouvy). Pozor, pokud daňová povinnost pro daně z příjmu v Rakousku vznikne, vznikne od samého počátku a ne např. až po uplynutí 6 měsíců.
- U **DPH** se jedná o službu vztahující se k nemovitosti (v ČR § 10 zákona 235/2004 Sb. v platném znění), kdy místo plnění je tam, kde se nemovitost nachází, tedy v Rakousku. V Rakousku se uplatňuje přenesení daňové povinnosti na příjemce služby, pakliže tento příjemce je osoba povinná k dani, plátce DPH v Rakousku, a zároveň poskytovatel služby nemá žádné subdodavatele. Všechny tyto podmínky jsou ve vašem případě splněny, fakturovat budete bez DPH a DPH odvede příjemce služby v Rakousku dle rakouských pravidel.

Ohlášení:

- V Rakousku je povinná **notifikace pro vyslané zaměstnance** bez ohledu na délku vyslání a bez ohledu na obor, notifikace musí být vždy provedena před začátkem výkonu činnosti v Rakousku. Notifikační formulář v češtině je k dispozici zde: <https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66ce-db506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a&lang=CS>
- Protože stavební profese obecně patří mezi **profese regulované v Rakousku** (seznam v němčině k dispozici zde: https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:ede4a009-0519-4688-bafe-16699ffc59fa/Reglementierte_Gewerbe_BMDW.pdf), je třeba provést **ohlášení kvalifikace v Rakousku**, odkaz je k dispozici zde https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gruendung/gewerbe_eu_e wr/dienstleistungsanzeige/Seite.13000161.html (text v angličtině, formulář v němčině) – na konci pod “Form“. Formulář se doplní Osvědčením o odborné kvalifikaci a výkonu předmětné činnosti

[\(https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/vydavani-osvedceni-o-odborne-kvalifikaci-a-vykonu-predmetne-cinnosti-v-cr/vydavani-osvedceni-o-odborne-kvalifikaci-a-vykonu-predmetne-cinnosti-v-cr--103030/\)](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/) s překladem do němčiny. Osvědčení vydává Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, na vydání má lhůtu 30 dní a stojí 1 000,- Kč. Ohlášení platí 1 rok, poté je nutné jej prodloužit. Firmy, které provedly ohlášení kvalifikace v Rakousku, lze vyhledávat v příslušném rakouském registru <https://dlr.bmdw.gv.at/Search/SearchCompany.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>.

Během práce v Rakousku mají mít vyslaní zaměstnanci u sebe na místě (v listinné nebo elektronické formě):

- formulář A1, Evropský průkaz zdravotního pojištění, doklad o tom, že byla provedena notifikace vyslaných zaměstnanců a zasláno ohlášení kvalifikace, pracovní smlouvu či obdobný doklad (s překladem do němčiny nebo angličtiny), doklady o odměňování (s překlady do němčiny), dále je nutné vést záznamy o odpracované době. Více informací v češtině zde:

https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_25.5.5/formality/podklady.

- Pozor, při neplnění podmínek, a to i čistě administrativních, (například nedodržení minimální mzdy, neprovedení notifikace vyslaných zaměstnanců apod.) hrozí **extrémně vysoké pokuty**.

Chcete vědět o službách sítě Enterprise Europe Network více?

Navštivte naše stránky www.crr.cz/een

The screenshot shows the website www.crr.cz/een. At the top, there is a navigation bar with the logo of the Centre for Regional Development of the Czech Republic and various icons for services like IROP, EUS, EEN, Pro média, Kariéra, and Kontakujte nás. Below the navigation bar, there is a main content area with a sidebar on the left containing a menu with items like 'O NÁS - EEN', 'KONTAKTY EEN', 'KALENDÁŘ AKCÍ EEN', 'SLUŽBY, PORADENSTVÍ, ASISTENCE', 'PUBLIKACE A ODBORNÉ LETÁKY EEN', 'ODBORNÉ PRACOVNÍ SKUPINY', 'REFERENCE', and 'NAŠI PARTNEŘI'. The main content area features a grid of six articles, each with a title, a date, and a brief description. The articles are: 'Virtuální b2b jednání s firmami z celého světa' (19. 5. 2020), 'Covid-19: návrat na pracoviště' (24. 4. 2020), 'EU Coronavirus response' (24. 4. 2020), 'Technology & Business Cooperation Days 2020' (21. 4. 2020), 'eTranslation' (14. 4. 2020), and 'On-line databáze nabídek a poptávek - vhodné řešení pro firmy v době koronaviru'.

nebo www.een.cz

The screenshot shows the website www.een.cz. The header features the 'enterprise europe network' logo and 'ČESKÁ REPUBLIKA'. Below the header, there is a navigation bar with links for 'NABÍZÍME', 'DATABÁZE', 'AKCE', 'PUBLIKACE', 'MÉDIA', 'SUCCESS STORIES', 'O NÁS', and 'KONTAKT'. The main content area is divided into three columns. The first column is titled 'PARTNERSTVÍ VYHLÉDÁNÍ ZAHŘANIČNÍCH PARTNERŮ'. The second column is titled 'PORADENSTVÍ FINANCE, PATENTY, TRH EU'. The third column is titled 'PODPORA INOVACÍ ANALÝZA FIREM, TRANSFER ZNALOSTI'. Below these columns, there are two sections: 'Nadcházející akce -' and 'Aktuality -'. The 'Nadcházející akce -' section lists three events: '18 ČERVEN 2020 Seminář „Jak nastavit byznys model v turbulentní době“', '23 ČERVEN 2020 DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE CZ 2020 aneb ZDROJE & PROCESY pro úspěšnou digitální transformaci českého průmyslu a podnikání', and '24 ČERVEN 2020 E²Tech4SmartCities 2020'. The 'Aktuality -' section lists three news items: '18. 6. 2020 Společná výzva Japonska a členských zemí EUREKA, včetně České republiky', '17. 6. 2020 Hackathon pro sektor turismu', and '17. 6. 2020 Slavnostní otevření BIC Portu - přijďte do nejmodernějšího coworking v Plzni'.

Příklad 10

Víte, co dělat až pojedete opravovat Vámi dodané stroje do Belgie?

Jsme česká firma, která prodává stroje do různých zemí EU. Na námi dodaném stroji do Belgie došlo k poruše, kterou musíme opravit. Oprava bude probíhat v rámci záruky, předpokládáme, že bude trvat max. 3 dny a budou ji provádět naši specializovaní zaměstnanci. Jak máme v tomto případě postupovat?

Jedná se o typické vysílání pracovníků, kde je třeba splnit řadu podmínek:

- Dodržet stanovené **pracovně – právní podmínky** (především délku pracovní doby a doby odpočinku, pravidla pro bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci apod.) dle pravidel Belgie, pakliže jsou pro vyslané zaměstnance výhodnější než české podmínky. Informace o pracovně-právních podmínkách v Belgii jsou k dispozici (v angličtině) zde:

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

- **Minimální mzda** v Belgii pro rok 2020 je v případě zaměstnanců, kteří jsou starší než 20 let a kteří pracují u stávajícího zaměstnavatele déle než 1 rok, ve výši 1 688,03 €/měsíc. (Na takovéto servisní práce se nevztahuje výjimka pro první instalaci nebo montáž stroje nebo zařízení.) Vyslaní zaměstnanci mají také nárok na příslušné cestovní náhrady dle českého zákoníku práce.
- Vyslaní zaměstnanci potřebují **formulář A1 a Evropský průkaz zdravotního pojištění**. O formulář A1, který dokazuje, že se za zaměstnance povinné sociální pojištění platí v zemi původu – v ČR, se žádá na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) dle sídla vysílající firmy. Vydání formuláře je bezplatné, OSSZ má na vydání lhůtu maximálně 30 dnů. Formulář A1 se nemusí překládat. V případě, že před výjezdem nebyl ještě vydán, je třeba, aby zaměstnanci s sebou měli potvrzenou žádost o vydání tohoto formuláře, pak je však nutné tuto žádost přeložit do francouzštiny. Je také možné, že příslušní zaměstnanci mají vydaný ještě platný formulář A1 pro souběh činností, v tomto případě jej mohou využít a nemusejí o vydání formulář znovu žádat. Vyslaní zaměstnanci musejí mít také Evropský průkaz zdravotního pojištění, což je modrá kartička pojišťovny, kterou mají všichni čeští pojištěnci automaticky od své zdravotní pojišťovny. Je také vhodné, nikoliv však povinné, aby vyslaní pracovníci měli komerční zdravotní pojištění.

- Při takovémto krátkodobém vyslání není třeba registrovat se a platit daně z příjmu v Belgii.
- Obecně se zaměstnanci vyslaní do Belgie musejí ohlašovat v rámci systému Limosa www.limosabe.be. Nicméně z této povinnosti v Belgii existují určité **výjimky** (seznam v angličtině zde: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html), kam patří i neodkladné opravy a údržba, kterou provádějí specializovaní technici zahraničních společností, pakliže tyto práce trvají max. 5 dnů/měsíc. Z tohoto důvodu **není v tomto případě ohlášení vyslaných zaměstnanců** do systému Limosa **povinné**. (Pozor, tato výjimka existuje v Belgii, ale ne v jiných zemích EU.)

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 nenesou 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,
červen 2020**



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.