



Podpora podniků na dosah ruky

Tato publikace vznikla jako součást projektu **Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU**, ve spolupráci Svazu obchodu a cestovního ruchu České republiky a expertů ze střediska sítě Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj ČR v Praze.

Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU

Vydal © 2008
Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky

ISBN 978-80-254-2806-1

Neprodejné.

EUROSKOP.CZ

EUROFON
800 200 200

EUROCENTRA

Projekt byl podpořen odborem informování
o evropských záležitostech Úřadu vlády České republiky.

Aktualizovaná a rozšířená
pravidla pro volný pohyb služeb
a svobodu usazování v EU

Kolektiv autorů:

Ing. Kateřina Joklová
Ing. Vladimír Kváča, Ph.D.
Jana Kváčová
RNDr. Jitka Ryšavá
Bc. Jiří Šourek, DiS.

Rozšířenou elektronickou verzi této publikace lze nalézt na stránkách Svazu obchodu a cestovního ruchu České republiky – <http://www.socr.cz> – v kategorii aktivity, v subkategorii publikace. Rovněž je možné ji objednat na nosiči CD-ROM na adrese Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, Těšnov 5, Praha 1. Publikace je rovněž k dispozici na vládním informačním portálu o EU www.euroskop.cz a v síti regionálních Eurocenter ve všech krajských městech.

Při zpracování textu publikace byly využívány webové stránky v ní uvedené. Autoři upozorňují čtenáře, že text byl zpracován v létě roku 2008. Odráží proto tehdejší situaci a nemůže obsahovat žádné změny, k nimž došlo po jeho vydání. Také všechny zdroje z internetu, které autoři v brožuře použili a citovali, jsou uvedeny s odkazy platnými v létě 2008. Autoři děkují JUDr. Martinu Štefkovi a Mgr. Thomasi Mullerovi za cenné připomínky a PhDr. Marii Pavlů, CSc. a Ing. Evě Hrubéšové za korekturu.

© Kolektiv autorů, 2008

© Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2008

ISBN 978-80-254-2806-1

Obsah

Obsah	5
Úvodní slovo	7
1 Úvod do problematiky	9
1.1 Prioritní oblast předsednictví ČR v Radě EU: Evropa bez bariér	9
1.2 Právní úprava volného pohybu služeb a svobody usazování: primární právo ES, sekundární právo	10
1.3 Směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES: přínos, implementace	12
1.4 Sociální a zdravotní pojištění, nařízení 1408/71	15
1.5 Daňové aspekty: daň z přidané hodnoty	16
2 Volný pohyb služeb	19
2.1 Vysílání pracovníků	19
2.1.1 Směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES: definice vysílání, respektování pracovního práva země určení, minimální mzdy, výjimky	19
2.1.2 Daňové aspekty: smlouvy o zamezení dvojího zdanění, články věnované vysílání pracovníků a vzniku stálé provozovny	22
2.1.3 Co je třeba učinit před vysláním: formulář E 101, Evropská karta zdravotního pojištění, notifikační procedury, smlouvy mezi firmami	23
2.1.4 Co je třeba učinit během vysílání: povolení k pobytu, daňové otázky	25
2.1.5 Přechodná období na vysílání pracovníků v určitých oborech uplatněná Rakouskem, Německem: společné body a rozdíly	26
2.1.6 Vysílání do zemí EHP a Švýcarska: specifika podle Smlouvy EU-Švýcarsko o volném pohybu osob	32
2.1.7 Vysílání občanů třetích zemí	33
2.1.8 Specifika pro vysílání pracovníků pracovními agenturami	35
2.1.9 Přelomové rozsudky Soudního dvora ES	36
2.1.10 Příklady z praxe	38
2.2 Přeshraniční poskytování služeb samostatně výdělečných osob	43

2.2.1	Problematika kvalifikace - směrnice 2005/36/ES	43
2.2.2	Daňové aspekty: smlouvy o zamezení dvojího zdanění	45
2.2.3	Co je třeba udělat před odjezdem do zahraničí, formulář E 101, Evropská karta zdravotního pojištění, notifikační procedury, smlouvy s firmami	46
2.2.4	Co je třeba učinit v průběhu realizace zakázky v zahraničí: nahlášení na správních úřadech, povolení k pobytu, překlady dokumentů	48
2.2.5	Klíčové rozsudky Soudního dvora ES	49
2.2.6	Dočasné poskytování služeb v jiném státu EU příslušníky třetích zemí	50
2.2.7	Volný pohyb služeb a svobodná povolání	51
2.2.8	Příklady z praxe	52
2.3	Kontroly vysílání/přeshraničního působení OSVČ	56
2.4	Důležité odkazy	57
3	Svoboda usazování v jiné členské zemi	63
3.1	Podnikání v jiné zemi	63
3.1.1	Právní formy podnikání podle práva Společenství	64
3.2	Informace o jednotlivých členských zemích	68
3.2.1	Založení společnosti	68
3.2.2	Základní daňové sazby	71
3.2.3	Náklady na pracovní sílu	74
	Seznam zkratk	79
	Slovníček pojmů	80

Úvodní slovo

Vážení čtenáři,

blíží se období, ve kterém bude Česká republika předsedat EU. Ve všech oblastech života naší země vrcholí přípravy související s naplňováním této významné funkce. Také Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky nezůstává stranou veškerého dění a chce intenzivně plnit roli aktivního článku evropských podnikatelských struktur a zastávce národních zájmů obchodního podnikání. Znamená to podporovat přípravu a realizaci opatření pro udržitelný rozvoj, konkurenceschopnost, zlepšení podnikatelského prostředí.

V této souvislosti a v zájmu přispět podnikatelskému prostředí v období, kdy bude ČR předsedat EU, připravil Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky ve spolupráci s odborníky z Enterprise Europe Network a za finanční podpory odboru informování o evropských záležitostech Úřadu vlády ČR informační brožuru s názvem „Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU“. Jde o aktuální a souhrnné informace reagující na neustálý vývoj podnikatelského prostředí v jednotlivých zemích Evropské unie. Jejich součástí jsou i informace ke Směrnici o službách na vnitřním trhu.

Už ze samotného názvu brožury vyplývá, že nejde o věc novou, ale v podnikatelském prostředí naší republiky dobře známou a již delší dobu využívanou. Od přistoupení ČR k EU stále více podnikatelů zvažuje poskytování svých služeb klientům v jiných členských státech či přímo zahájení podnikatelské činnosti v jiném členském státě EU. Mnozí z nich váhají vzhledem k přetrvávajícím překážkám a bariérám a potýkají se s nedostatkem informací, které by jim pomohly tyto problémy řešit. Jsme přesvědčeni o tom, že tato informační brožura jim usnadní orientaci v této složité oblasti. A těm, kteří brožuru při realizaci svých podnikatelských aktivit již běžně používají, přinese její aktualizovaná verze další nové podněty a informace.

Doufáme, že tato rozšířená publikace „Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU“ Vás zaujme, pomůže Vám zorientovat se v dané problematice a vytvoří základ pro uskutečňování Vašich podnikatelských záměrů v zemích EU.

Aktualizovaná brožura, vč. souvisejícího CD ROM, obsahují detailní informace o poskytování služeb a svobodě usazování, tj. založení podniku v jiné členské zemi EU. Jsou v ní publikovány i rady, jak postupovat při vysílání zaměstnanců apod.

Obsah odborné publikace a doprovodné texty sice odrážejí aktuální stav v dané problematice, ale i přes maximální snahu autorského a redakčního týmu nemohou být předkládané informace považovány za úplné a vyčerpávající. Také nemohou být vnímány jako jakkoliv závazný výklad příslušných ustanovení právních řádů jednotlivých členských zemí Evropské unie. Uživatelům příručky z řad podnikatelů doporučujeme, aby svoji činnost v zahraničí náležitě konzultovali s odborníky na místní právní a daňový systém. V některých zemích je tento postup vzhledem ke složitosti norem regulujících podnikatelské prostředí téměř nevyhnutelný.

Autorský a redakční tým získával informace pro tuto publikaci z dostupných veřejných pramenů. Vedle specializovaných zdrojů k jednotlivým zemím uvedených dále v textu, byly používány především následující souhrnné zdroje: EURES - (European Employment Services) a Eurostat (Statistický úřad Evropských společenství), dále podnikatelský portál Světové banky (<http://www.doingbusiness.org>) a publikace European Tax Handbook 2008, IBFD, Amsterdam, 2008 (ISBN 978-90-8722-031-0).

Významnou součástí textů jsou odkazy na nejrůznější další externí zdroje – ať už státní instituce nebo informační servery. Přestože tyto zdroje byly pečlivě vybírány, vydavatel této publikace nemůže nést jakoukoliv odpovědnost za informace z těchto externích zdrojů. Internetové odkazy uvedené v publikaci jsou aktuální k 15. srpnu 2008, případné následné změny na uvedených serverech již nemohou být zachyceny.

Shromážděné informace jsou uspořádány tak, aby poskytovaly rychlou orientaci v základních podmínkách podnikání v jednotlivých zemích EU, a zároveň aby byly co nejlépe porovnatelné.

Přejeme všem uživatelům této publikace úspěšnost v jejich každodenním úsilí a dobré výsledky v podnikání.

Prezident SOCR ČR Ing. Zdeněk Juračka
Redakční tým
Praha, srpen 2008

1 Úvod do problematiky

1.1 Prioritní oblast předsednictví ČR v Radě EU: Evropa bez bariér

Co je to předsednictví EU?

Jak tento pojem již naznačuje, jedná se o to, že jedna členská země přebírá na dobu šesti měsíců předsednictví v Radě Evropské unie. Předsedající stát připravuje a vede jednání Rady EU, zastupuje ji na jednáních s ostatními unijními institucemi jako je Evropský parlament či Evropská komise a reprezentuje EU navenek.

Co je to Rada Evropské unie?

Rada EU je zákonodárným orgánem Evropské unie; scházejí se v ní příslušní ministři členských států EU. Rada EU dále koordinuje obecnou hospodářskou politiku členských států, zabývá se společnou zahraniční a bezpečnostní politikou, uzavírá jménem Společenství mezinárodní smlouvy, koordinuje národní politiky a řeší spory členských států. Pozor nezaměňujte s Radou Evropy (samostatná organizace, jež není institucí EU) a Evropskou radou (vrcholný orgán EU na úrovni nejvyšších představitelů všech členských zemí, jenž stanovuje základní politické směry Unie).

Motto českého předsednictví zní „*Evropa bez bariér*“. Odráží vůli České republiky odstraňovat zbývající překážky zejména v oblastech vnitřního trhu EU.

Díky liberálnější obchodní politice a důslednému uplatňování čtyř základních svobod pohybu osob, služeb, zboží a kapitálu dále poroste konkurenceschopnost podniků v členských zemích. Odbourání přetrvávajících překážek dovolí plně využít potenciálu jednotlivých členských států i ekonomiky Evropské unie jako celku. Odhaduje se, že úplné odstranění všech bariér by v dlouhodobější perspektivě znamenalo zvýšení HDP zemí EU v řádu procent.

Tato stručná publikace si klade za cíl vyložit podnikatelům pravidla pro fungování vnitřního trhu v oblasti služeb. Zabývá se jak přeshraničním - krátkodobým - poskytováním služeb, tak dlouhodobým poskytováním služeb v rámci svobody usazení - založením pobočky, podniku, živnosti apod. Větší informovanost a zběhlost v těchto otázkách umožní podnikatelům z ČR snížit ekonomické a sociální bariéry podnikání, a tím přispěje k naplnění motta českého předsednictví „Evropa bez bariér“.

1.2 Právní úprava volného pohybu služeb a svobody usazování: primární právo ES, sekundární právo

Evropská unie je založena na tzv. jednotném vnitřním trhu. Ten je chápán jako „prostor bez vnitřních hranic, na němž jsou zaručeny 4 svobody pohybu“, mezi které patří:

Volný pohyb zboží

V praxi znamená, že zboží legálně uvedené na trh v jedné členské zemi vstupuje na trhy dalších členských zemí bez překážek. Právní rámec: články 23 – 31 Smlouvy o založení Evropského společenství (ES).

Volný pohyb osob

Zabezpečuje právo usazovat se, pracovat, podnikat a žít v jakékoli členské zemi. Zahrnuje jednak volný pohyb pracovníků, ale i volný pohyb podnikatelů (tzv. *svoboda usazování*) a rovněž volný pohyb studentů, důchodců, rentiérů (tj. osob nespojených s ekonomickou činností). Právní rámec: články 39 – 48 Smlouvy o založení ES.

Volný pohyb služeb

Spočívá v právu podnikatele z jednoho členského státu poskytovat na území hostitelského členského státu *dočasně a příležitostně služby*, a to na základě oprávnění získaného v zemi sídla (místa podnikání), aniž by se tento podnikatel musel v hostitelském členském státu usadit. Právní rámec: články 49 – 55 Smlouvy o založení ES. Pod volný pohyb služeb spadají i činnosti trvalého charakteru, pokud při nich nedojde k přemístění poskytovatele do druhého členského státu. Jedná se například o vysílání televize nebo nepřetržité leasingové

služby vozidel podnikatelem ve státu a klientům ve státu B. Tato brožura se však zabývá dočasným a příležitostným poskytováním služeb a v druhé části rovněž svobodou usazování.

Volný pohyb kapitálu a plateb

Zaručuje, že veškeré finanční transakce mezi subjekty sídlícími v členských státech budou probíhat bez jakýchkoli omezení. Právní rámec: články 56 – 60 Smlouvy o založení ES.

Výše uvedené články Smlouvy o založení ES, tzv. primární právo, jsou přímo aplikovatelné ve všech členských státech EU, tzn. že se jich jednotlivec může přímo dovolávat před národními soudy. Potíže s aplikací těchto předpisů na jednotlivé případy však spočívají v tom, že tato ustanovení operují podle mechanismu *zásada/výjimka*: obecná *zásada* zaručuje volný pohyb výrobků, ale pokud dotčený členský stát např. prokáže, že konkrétní typ stavebního výrobku z jiného členského státu ohrožuje zdraví lidí, pak může jeho pohyb omezit (zakázat dovoz na své území) - *výjimka*.

Vzhledem k nepředvídatelnosti tohoto mechanismu primárního práva přistoupily instituce EU k dalším zákonodárným opatřením. Toto tzv. sekundární právo EU ovšem nepokrývá veškeré aspekty související s volným pohybem zboží, osob, služeb a kapitálu. V takovémto případě se sporné situace řeší výše uvedeným mechanismem *zásada/výjimka*.

Svobody pohybu nejsou omezeny jen na území Unie. Aplikují se i na území Norska, Islandu, Lichtenštejnska (v rámci tzv. Evropského hospodářského prostoru - EHP) a Švýcarska (na základě bilaterálních smluv). Proto lze většinu informací uvedených v této brožuře vztáhnout i na tyto země. V konkrétních případech je však třeba si ověřit, zda se v dané situaci nepoužije odchylná úprava, neboť v určitých oblastech se situace v těchto čtyřech zemích liší od situace v členských státech EU.

Co si představit pod pojmem *svoboda usazování*? Zaručuje právo založit podnikání za účelem provozování živnostenské, průmyslové i zemědělské výdělečné činnosti či výkonu svobodného povolání v jiném členském státu. Podnikatelé z členských zemí EU přitom mají právo založit firmu v jiném členském státu EU za stejných podmínek jako domácí subjekty. Diskriminace podnikatelů na základě státní příslušnosti je nepřípustná. Svoboda usazování není pro české subjekty omezena přechodnými obdobími.

Volný pohyb služeb je jako jedna ze čtyř základních svobod garantovaných na vnitřním trhu EU zakotven v člancích 49 a 50 Smlouvy o založení Evropského společenství. Tento článek zaručuje svobodu poskytování služeb v EU a zapovídá diskriminační opatření uplatňovaná vůči poskytovatelům služeb z jiných členských zemí EU. Díky tomuto ustanovení může například český podnik *krátkodobě* poskytovat službu ve Španělsku, aniž by musel zakládat na španělském území pobočku. Jako případ může sloužit *krátkodobá* práce na stavbě, implementace software v zahraniční firmě či práce na architektonickém projektu.

Svoboda poskytování služeb se dá realizovat třemi způsoby:

- zaměstnavatel nebo agentura vyšle na plnění zakázky pracovníky do jiné země EU;
- osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) či vykonávající svobodná povolání sama realizuje zakázku v jiném státu Unie;
- v zahraničí působí osoba vykonávající činnost spadající pod svobodná povolání.

Na každou z možností se přitom vztahují jiné předpisy a jiná omezení, která budou vysvětlena v následujících částech.

1.3 Směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES: přínos, implementace

Přestože vznik společného trhu zaručujícího volný pohyb služeb byl jako cíl evropské ekonomické integrace formulován a právně zakotven již na sklonku 50. let 20. století, zůstává trh se službami v Unii nadále fragmentovaný. Překážky poskytování služeb v jiném státu EU mají negativní dopad především na činnost malých a středních podniků. Zároveň je nedokonalé fungování trhu se službami jednou z příčin neplnění cílů Lisabonské strategie formulované v roce 2000. Podle ní se EU měla do roku 2010 stát „celosvětově nejkonkurenceschopnějším regionem s plnou zaměstnaností“.

Aby byly bariéry odstraněny nebo alespoň zmírněny, iniciovala Evropská komise vznik směrnice o službách na vnitřním trhu. Dokument, který vznikl na počátku roku 2004, měl podle propočtů expertů z Copenhagen Economics pomoci k vytvoření až 600.000 nových pracovních míst, růstu přidané hodnoty až o 0,8 % a dodatečnému navýšení spotřeby až o 0,6 %.

Ambiciózní návrh však přišel v době, která se kvůli ekonomickým problémům některých členských zemí nejevila jako příliš vhodná pro další liberalizaci obchodu se službami uvnitř Unie. Vyvolal proto bouřlivé reakce. Diskusi vyprovokoval především kontroverzní článek o pravidlu země původu. Zásada, podle níž by se přeshraniční podnikání řídilo pravidly členského státu, v němž je podnik usazen, nakonec byla na popud Evropského parlamentu v návrhu zaměněna za přijatelnější koncept.

Kompromisní podobu směrnice schválili ministři členských zemí na přelomu jara a léta 2006. Na podzim 2006 ji podpořil v druhém čtení také Evropský parlament. Definitivně schválena byla směrnice v prosinci 2006.

Co může směrnice o službách znamenat pro české podnikatele? i přes svou kompromisní podobu přinese implementovaná směrnice o službách řadu zlepšení, a to jak pro svobodu usazování, tak pro volný pohyb služeb. Předem však musíme poznamenat, že směrnice tvoří horizontální obecnou normu, která nezasahuje do záležitostí upravených normami speciálními. Směrnice o službách na vnitřním trhu tedy neruší směrnici o vysílání pracovníků 96/71/ES. Nezasahuje rovněž do uznávání kvalifikací, systému sociálního zabezpečení, daňové oblasti a nepokrývá následující činnosti:

- služby obecného zájmu nehospodářské povahy,
 - finanční služby,
 - služby a sítě elektronických komunikací,
 - dopravu,
 - služby agentur a zprostředkování dočasné práce,
 - zdravotní služby,
 - audiovizuální služby,
 - hazardní hry a loterie,
 - sociální služby,
 - soukromé bezpečnostní služby,
 - služby poskytované notáři a soudními vykonavateli.
- Netýká se ani daňové oblasti.

Záměr směrnice o službách spočívá zejména v odstranění *přetrvávajících* překážek volného pohybu služeb.

Překážky při uznávání dokladů:

Směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES zavádí pro členské státy povinnost uznávat dokumenty z jiných zemí, přičemž tyto dokumenty nemusí být originály, ověřené kopie či

ověřené překlady. Jedinou výjimku představují případy odůvodněné obecným zájmem.

Zavedení jednotných kontaktních míst:

Znatelné ulehčení přístupu k poskytování služeb v jiném členském státu přinese zavedení tzv. jednotných kontaktních míst. U nich mají být přístupné veškeré formality, informace a kontakty především pro zakládání firem v dané zemi. Informace mají být navíc dostupné v elektronické formě.

Procedura tichého souhlasu:

Při povolovacích režimech zavádí směrnice tzv. proceduru tichého souhlasu. Ta znamená, že není-li během předem stanovené lhůty poskytnuta správním úřadem odpověď, pokládá se žádost za kladně vyřízenou. Tato procedura by se však měla a priori vztahovat na povolovací řízení týkající se zahájení podnikání v daném státu.

Co se přeshraničního poskytování služeb týče, jsou klíčová ustanovení kapitoly IV směrnice. V článku 16 směrnice zakazuje například následující požadavky na přeshraniční poskytovatele:

- povinnost být na území druhé země usazen,
- povinnost získat od institucí druhé země povolení, včetně zápisu do rejstříku nebo registrace u profesního subjektu na jejich území,
- bránění zřízení určité formy infrastruktury,
- použití vlastních smluvních ujednání mezi poskytovatelem a příjemcem omezujících poskytování služeb osobami samostatně výdělečně činnými.

Příjemce nesmí být nucen získat k přijetí služby povolení či učinit prohlášení u správních úřadů a zapovězeno je i diskriminační rozdělování finanční pomoci příjemcům služby podle státu usazení. Tento výčet navazuje na rozsudky Soudního dvora ES analyzované v dalších částech příručky.

Směrnice bude mít významný dopad i na kvalitu služeb, přičemž členským státům nařizuje zpřístupnit příjemcům důležité informace o poskytovateli.

V neposlední řadě nelze zapomenout na ustanovení směrnice týkající se dozoru nad poskytovateli, v rámci kterého si např. budou moci úřady členských států poskytovat informace o poskytovatelích služeb prostřednictvím tzv. IMI systému (Internal Market Information System – informační systém vnitřního trhu).

Členské země jsou povinny směrnici převést do národních právních řádů do 28. prosince 2009.

1.4 Sociální a zdravotní pojištění, nařízení 1408/71

V zemích EU existuje řada různorodých sociálních systémů. Aby byly zajištěny sociální nároky migrujících občanů EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, bylo třeba vytvořit pravidla pro vzájemnou koordinaci národních předpisů jednotlivých států. V současné době se uplatňuje nařízení 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství. Obdobná pravidla byla stanovena nařízením 859/03 (Dánsko neuplatňuje) i pro migrující občany ze třetích zemí, pokud v jednom z členských států legálně bydlí a jeho situace není omezena jen na tento stát.

Smyslem této koordinace právních předpisů je, aby migrující osoby neztratily nárok na sociální dávky z důvodu jiného občanství, bydliště či proto, že v žádné zemi nesplnily potřebnou dobu pojištění. Mezi základní principy koordinace patří:

1. Rovnost zacházení (zákaz diskriminace).
2. Použití právních předpisů jednoho státu (stanovení kritérií, podle kterých se rozhodne, jaká národní legislativa se v daném případě uplatňuje).
3. Sčítání dob pojištění ve státech, kde byla dotyčná osoba pojištěna.
4. Výplata dávek do zahraničí.

Při určování příslušnosti k právním předpisům (tzn. bod 2 výčtu výše) se uplatňuje základní pravidlo pojištění ve státu výkonu činnosti. Z tohoto pravidla existuje řada výjimek, nejdůležitější se týká přeshraničního poskytování služeb, kdy pojištěnec (jak vyslaný pracovník, tak OSVČ) zůstává obvykle i v době činnosti na území jiného členského státu pojištěn v systému svého domovského státu.

Aby český pojištěnec mohl prokázat, že platí pojištění v ČR, vyžádá si *formulář E 101* na místně příslušné okresní pobočce České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Toto potvrzení platí jeden rok, v případě nutnosti jej většinou lze prodloužit

formulářem E 102 až na dva roky. Pokud přeshraniční poskytování služeb bude trvat ještě déle, lze si zažádat o výjimku, a pokud je udělena, je možné pojištění i nadále platit v zemi původu, a to maximálně po dobu v úhrnu pěti let.

Očekává se, že se v roce 2009 nebo 2010 začne aplikovat nové nařízení 883/2004, které je v současnosti platné, ale neúčinné, neboť dosud nebylo přijato potřebné prováděcí nařízení. Mezi nejvýznamnější změny, které přinese, patří:

- prodloužení základní doby při přeshraničním poskytování služeb, kdy pojištěnec zůstává pojištěn v zemi původu na 24 měsíců (oproti dnešním 12 měsícům);
- ruší se možnost, kdy ve výjimečných případech pojištěnec přispívá do sociálních systémů dvou států;
- na pojištěnce se budou výslovně vztahovat předpisy státu, od něhož pobírá nějakou peněžitou dávku;
- dojde k zavedení všeobecného principu posuzování skutečností, které nastaly v jiném státu, jako by nastaly ve státu, o jehož předpisy se jedná.

Při přeshraničním poskytování služeb má pojištěnec nárok na nutnou péči, což je lékařsky nezbytná péče přiměřená povaze nemoci a předpokládané době pobytu na území jiného členského státu. Nesmí se jednat o péči, kvůli jejímuž poskytnutí by pojištěnec do jiného členského státu vycestoval. Pojištěnec (vyslaný zaměstnanec či OSVČ) u sebe musí mít Evropský průkaz zdravotního pojištění.

1.5 Daňové aspekty: daň z přidané hodnoty

Důležitým aspektem volného pohybu služeb je i problematika *daně z přidané hodnoty (DPH)*. Její základní principy jsou obsaženy ve směrnici 2006/112/ES, která konsolidovala již skoro „legendární“ šestou směrnici Rady EU 77/388/EHS. Základní sazba DPH musí být minimálně 15 %, další existující nižší sazby DPH se mohou uplatňovat pouze na omezenou škálu zboží a služeb uvedených v této směrnici.

Pro správné uplatnění DPH při poskytování služeb nebo při jejich přijímání je nutné stanovit místo plnění, tedy místo, resp. stát, kde se DPH z dané operace vybere, ale také plátce, tedy toho, kdo je povinen daň odvést. Je tedy důležité určit, kdo

službu poskytuje, komu je služba poskytována a o jakou službu se jedná.

Určení místa plnění

Základní pravidlo říká, že místo plnění, neboli místo, kde se daň vybírá, je tam, kde má osoba, která službu poskytuje sídlo, místo podnikání nebo provozovnu, z níž službu poskytuje; případně místo pobytu nebo místo, kde se obvykle zdržuje. Tento základní princip se uplatní vždy, pokud není pro určitou službu stanoveno jiné specifické pravidlo.

Specifické pravidlo se aplikuje na služby vztahující se k nemovitostem, na přepravní služby, služby kulturní, umělecké, oceňování movité věci a další. V těchto případech je místo plnění místo, kde jsou služby uskutečňovány, u nemovitostí pak místo, kde se nemovitost nachází. Často lze využít tzv. systému *reverse-charge*, jedná se např. o reklamní, poradenské, inženýrské či účetní služby. Představme si, že plátce DPH v ČR poskytuje službu v jiném členském státu (např. v Německu), v tomto jiném členském státu (tedy v Německu) má místo plnění a zároveň zde není plátcem DPH, přičemž příjemce služby je plátcem DPH v tomto jiném členském státu (tj. v Německu). V tomto případě povinnost platit DPH přejde na příjemce služby, tzn. poskytovatel služby účtuje příjemci služby fakturu bez DPH a příjemce služby daň odvede dle místa plnění (čili v Německu). Pokud je místo plnění v jiné než v domovské členské zemi a neuplatní se systém *reverse-charge*, musí se firma v této zemi zaregistrovat k platbě DPH. V každém státu EU je určen jeden finanční úřad k takovéto registraci. Seznam finančních úřadů je k dispozici zde:

http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/vat/traders/vat_community/index_en.htm

Problematika daně z příjmu je rozebrána v kapitolách 2.1.2 a 2.2.2.

2 Volný pohyb služeb

2.1 Vysílání pracovníků

2.1.1 Směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES: definice vysílání, respektování pracovního práva země určení, minimální mzdy, výjimky

Koho lze vyslat?

Zaměstnavatel může vyslat pouze své zaměstnance, a to za podmínek stanovených směrnicí 96/71/ES o vysílání pracovníků. Dodatečné podmínky se vztahují na občany třetích zemí, u nichž je praxe komplikovanější.

České subjekty mohou vyslat zaměstnance tehdy, pokud s ním mají uzavřenou pracovní smlouvu, případně dohodu o pracovní činnosti. Na dohodu o provedení práce nelze vyslání realizovat, protože za takového pracovníka se neodvádějí příspěvky do systému sociálního pojištění. Česká správa sociálního zabezpečení pak nemůže vydat formulář E 101 dokladující příslušnost k českému systému sociálního (a zdravotního) pojištění, který je klíčovým dokumentem každého vyslání.

Vyslat dále nelze pracovníka na samotném začátku působení u zaměstnavatele. Důvod je obdobný jako v předešlém případě - Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) musí nejprve obdržet platbu do systému, až poté vydává formulář E 101. Nutno poznamenat, že takto nastavený systém, jehož podmínky se liší země od země, se nezamlouvá především agenturám práce a navíc není zcela v souladu s judikaturou Soudního dvora ES.

Základní podmínky pro vysílání pracovníků

Pokud chce zaměstnavatel se sídlem v jednom členském státu EU vyslat pracovníky do jiné členské země (s výjimkou členů

posádek obchodního loďstva), řídí se vyslání především principy směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES.

Směrnice se vztahuje na následující případy:

1. Zaměstnavatel vyšle pracovníky na území jiného členského státu na vlastní účet a pod svým vedením, na základě smlouvy uzavřené mezi vysílajícím podnikem a stranou, pro kterou jsou služby určeny. Vyslání se uskutečňuje za předpokladu, že po dobu vyslání nadále existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a zaměstnancem.
2. Zaměstnavatel vyšle pracovníky do organizace nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území jiného členského státu, a to za předpokladu, že nadále existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.
3. Zaměstnavatel, jenž působí v oblasti zprostředkování práce, vyšle pracovníky do podniku, který je využije. Přijímající podnik má sídlo nebo vykonává svoji činnost na území některého členského státu. Stejně jako v předchozích případech platí předpoklad, že po dobu vyslání nadále existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem (v tomto případě agenturou práce) a pracovníkem. Pozor na země, které ještě uplatňují přechodné období na volný pohyb *pracovníků* (v současnosti Německo, Rakousko a Belgie). V tomto případě od nich mohou být při vyslání pracovní agenturou vyžadována pracovní povolení.

Jaké základní principy podle směrnice 96/71/ES mají být dodrženy?

Podniky vysílající pracovníky na území jiného členského státu jsou podle článku 3 směrnice povinny respektovat legislativu státu určení týkající se:

- maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
- minimální délky dovolené za kalendářní rok;
- minimální mzdy včetně sazeb za přesčasy (nevztahuje se na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu), přehled minimálních mezd je k dispozici na adrese <http://www.fedee.com/minwage.html>;
- podmínek zapůjčování zaměstnanců, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;

- ochranných opatření při práci těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- rovného zacházení s muži a ženami a ostatních ustanovení o nediskriminaci.

Jedinou výjimku z povinnosti dodržovat principy země určení týkající se minimální délky dovolené a minimální mzdy tvoří *první montáže či instalace zboží na území státu určení*. V případě, že první montáž/instalace nepřesáhne 8 dní, nemusí vysílající podnik legislativu země určení v těchto bodech respektovat. Jakmile jsou však pracovníci vysláni do stejné země podruhé nebo trvá-li prvotní instalace/montáž déle než osm dní, musí zaměstnavatel respektovat legislativu země určení ve všech výše uvedených bodech. Ve stavebnictví přitom často platí přísnější podmínky, osmidenní výjimka proto zpravidla není aplikována. Stavební podniky vysílající pracovníky se ve výše uvedených bodech obvykle plně řídí legislativou země určení už od prvního dne vyslání. V každém případě by se však podnikatel měl před samotným vysláním detailně obeznámit s tím, jak *příslušná země patřičná ustanovení směrnice 96/71/ES převedla do národního právního řádu*.

Osmidenní lhůta, během níž je tolerováno ohodnocování pracovníků podle pravidel země původu, může být členským státem prodloužena až na jeden měsíc. Kupříkladu Česká republika aplikuje podle § 319 zákoníku práce 262/2006 Sb. pro vysílání pracovníků do ČR lhůtu 30 dní v kalendářním roce. Výjimka se však nevztahuje na pracovníky vyslané agenturou do ČR. S tímto liberálním přístupem je ČR spíše výjimkou, naprostá většina států dodržuje pouze osmidenní limit.

Pokud v zemi určení neexistuje zákonem stanovená minimální mzda, řídí se odměňování vyslaných pracovníků tarify určenými v *obecně závazných* kolektivních smlouvách pro daný obor/odvětví, pokud existují. V současné době (srpen 2008) není minimální mzda zákonem upravena v následujících zemích EU: Dánsku, Finsku, Itálii, Německu, Švédsku a Rakousku. Rakousko přitom počítá s plošným zavedením minimální mzdy od 1. ledna 2009.

Zároveň platí, že převyšuje-li minimální mzda v zemi původu minimální mzdu v zemi určení, respektuje vysílající zaměstnavatel minimální mzdu ve státu původu. Vyšle-li tedy například český podnik pracovníky na Slovensko, odměňuje je nadále aspoň českou minimální mzdou, protože ta je vyšší než slovenská.

Povinnost respektovat pracovní právo země místa výkonu práce se vztahuje rovněž na systémy doplňkové sociální ochrany. Není-li v zemi původu zajištěna adekvátní ochrana, musí vysílající podnik ve stavebnictví přispívat například do tzv. dovolenkových pokladen ve státu určení. Finanční prostředky pak dostane zpět zaměstnanec.

Směrnice 96/71/ES dále členským státům ukládá povinnost zpřístupnit informace o domácí legislativě, jíž se řídí vysílání pracovníků. Většina členských států EU proto zřídila zvláštní internetové stránky, kde se vysílající firma může dozvědět, jaké procedury je třeba podstoupit. Centrální přístup ke všem národním stránkám je zajištěn z rozcestníku na adrese http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/national_en.htm

2.1.2 Daňové aspekty: smlouvy o zamezení dvojího zdanění, články věnované vysílání pracovníků a vzniku stálé provozovny

Co se týče problematiky daně z příjmu i některých jiných přímých daní, musí se vždy vycházet z *příslušných smluv o zamezení dvojího zdanění*. Česká republika má tyto smlouvy uzavřeny mimo jiné se všemi zeměmi EU, EHP a Švýcarskem. Seznam všech smluv lze nalézt zde:

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pravni-prostredi/platne-smlouvy-o-zamezeni-dvojeho/1000487/6205/>,

smlouvy samotné pak ve Sbírce zákonů ČR, případně ve Sbírce mezinárodních smluv ČR:

<http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu.aspx>

Vždy se musí zjistit, zda vysílající firmě nevznikne v hostitelské zemi stálá provozovna. Definice vzniku stálé provozovny je ve všech smlouvách obsažena v článku 5. Pokud tato stálá provozovna vznikne, je s tím spojena povinnost platit v hostitelské zemi daň z příjmu právnických (či fyzických) osob. Smlouvy se velmi liší, v novějších (např. se Slovenskem z roku 2003, s Rakouskem z roku 2007, Belgií z roku 2000, Francií z roku 2005 apod.) je přímo definován vznik stálé provozovny při přeshraničním poskytování služeb. To ovšem neznamená, že např. v Německu (smlouva z roku 1983) při vysílání pracovníků stálá provozovna nikdy nevznikne. Vždy je třeba postupovat případ od případu. Způsob zdanění podniků při vzniku stálé provozovny je většinou popsán v článku 7 smluv. Jak zabránit

dvojímu zdanění je vysvětleno v článku věnovaném vyloučení dvojího zdanění (většinou článek 22 nebo 23).

Vyslaný zaměstnanec obecně platí daň z příjmu pouze v zemi původu, pokud jsou splněny všechny následující podmínky:

1. Poplatník se zdržuje v druhém státu kratší dobu než celkově 183 dnů během finančního roku nebo 12 po sobě jdoucích měsíců (zaleží na smlouvě o zamezení dvojího zdanění).
2. Odměny jsou vypláceny zaměstnavatelem, který není rezidentem druhého členského státu.
3. Odměny nejdou k tíži stálé provozovny, kterou má zaměstnavatel v druhém členském státu.

Důležité je si uvědomit, že mezinárodní smlouvy jsou nadřazeny národnímu právu, což znamená, že pokud je český zákon v rozporu s příslušnou smlouvou o zamezení dvojího zdanění, platí smlouva o zamezení dvojího zdanění.

2.1.3 Co je třeba učinit před vysláním: formulář E 101, Evropská karta zdravotního pojištění, notifikační procedury, smlouvy mezi firmami

Zaměstnavatel zajistí pro vyslané pracovníky následující dokumenty:

1. Formulář E 101 vydaný Českou správou sociálního zabezpečení dokladující, že zaměstnanec přispívá do českého systému sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel může získat formulář od místně příslušné správy ČSSZ nebo si žádost stáhnout na stránkách <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/evropska-unie.htm>. O vydání formuláře je nutno žádat na místní správě sociálního zabezpečení včas, doporučená lhůta je jeden měsíc před začátkem vyslání. Další informace viz kapitola 1.4.
2. Často země určení požaduje, aby podnik nahlásil vyslání pracovníků, v tom případě musí firma vyplnit notifikační formulář a zaslat jej příslušnému úřadu. Tento postup se nazývá notifikační procedura a vyžaduje se pro občany EU v těchto zemích:

- Belgie
 - Česká republika - notifikaci provádí přijímající podnik
 - Dánsko - pro vyslání delší než 1 měsíc
 - Francie
 - Kypr
 - Litva - vždy pro stavební profese, u ostatních povolání pouze při vysláních delších než 30 dnů
 - Lotyšsko
 - Lucembursko
 - Maďarsko - pro občany některých zemí (Bulharska, ČR, Estonska, Litvy, Lotyšska, Polska, Rumunska, Slovenska, Slovinska)
 - Malta
 - Německo - pouze pro sektory pokryté přechodným obdobím (informace o přechodném období viz kapitola 2.1.5)
 - Portugalsko
 - Rakousko
 - Rumunsko
 - Řecko
 - Slovinsko - notifikaci provádí přijímající podnik
 - Španělsko
3. Pracovníci s sebou dále musí mít doklad, že v zemi původu přispívají do systému zdravotního pojištění. Tímto dokladem je *Evropský průkaz zdravotního pojištění*. Více informací v kapitole 1.4 a na stránkách Centra mezistátních úhrad: <http://www.cmu.cz>.
 4. Je také žádoucí, aby zaměstnanci byli vybaveni *kopíí pracovní smlouvy*, která doloží formu pracovního poměru k zaměstnavateli a délku jejího trvání. Dalším vhodným dokumentem je *doklad potvrzující výši mzdy a kopie smlouvy (či objednávky) na prováděnou službu*. Je také třeba důkladně vést knihu o docházce s vyznačením příchodu na pracoviště, odchodu z něj, přestávek apod., aby bylo možné dokázat, že jsou respektována všechna příslušná pravidla dané země.

Dále je vhodné informovat se, zda země uplatňuje nadstavbový systém sociální ochrany zaměstnanců, jako je např. dovolenková pokladna v Německu nebo Belgii, případně zda uplatňuje nějaký další požadavek.

Jaké překážky jsou při vysílání pracovníků přijatelné?

Evropská komise označila v Pokynech pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb {dokument SEK(2006) 439} za přijatelný požadavek, aby vysílající zaměstnavatelé předem učinili prohlášení a identifikovali vyslané pracovníky (notifikační procedura). Na druhou stranu však Komise považuje za nepřijatelný požadavek mít zástupce na území daného státu, stejně tak jako požadavek získat povolení od příslušných orgánů hostitelského státu nebo u nich být zaregistrován. Další překážky odbourává implementovaná směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES (viz kapitola 1.4).

2.1.4 Co je třeba učinit během vyslání: povolení k pobytu, daňové otázky

Co je třeba vybavit na místě?

- Pokud plánovaná délka vyslání překročí 3 měsíce, pracovníci musí na místní úřadovně (cizinecké) policie nahlásit pobyt.
- V případě, že kumulované vyslání (součet všech dob vyslání pracovníka) překročí 183 dní za referenční období podle příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění, zaměstnavatel se registruje u daňového úřadu v místě, kam byli pracovníci vysláni, pro účel platby daně ze závislé činnosti (viz kapitola 2.1.2).
- Dále si firma musí hlídat vznik stálé provozovny v zemi vyslání, pokud jí stálá provozovna vznikne, musí se v zemi vyslání zaregistrovat k platbě daně z příjmu právnických osob a tuto daň v zemi vyslání odvést (viz kapitola 2.1.2).
- Firma také musí sledovat, zda se v zemi vyslání nestane plátcem DPH (viz kapitola 1.5), pokud se jím stane, musí se zaregistrovat k platbě DPH.
- Při vysláních, která překročí jeden rok, firma požádá u České správy sociálního zabezpečení o vydání formuláře E 102. Při delším vyslání může zažádat o výjimku (viz kapitola 1.4).

2.1.5 Přechodná období na vysílání pracovníků v určitých oborech uplatněná Rakouskem, Německem: společné body a rozdíly

Na Českou republiku a další státy, které přistoupily k Evropské unii v květnu 2004 (s výjimkou Malty a Kypru) a v lednu 2007, jsou ze strany některých zemí původní patnáctky uplatňována přechodná období u dvou základních svobod: svobody pohybu osob a služeb.

V prvním případě se jedná především o přechodné období pro *volný pohyb pracovníků*. Volný pohyb pracovníků znamená, že osoba z jedné členské země se nechá zaměstnat v jiné členské zemi. Přechodné období však umožňuje vyžadovat na občanech z deseti nových členských států (České republiky, Estonska, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Polska, Slovenska a Slovinska, dále rovněž z Bulharska a Rumunska) pracovní povolení.

Toto přechodné období může být vůči státům přistoupivším v květnu 2004 uplatňováno nejdéle po dobu sedmi let od přistoupení, tj. do konce dubna 2011. V roce 2006, po dvou letech po rozšíření o deset nových zemí, se členské státy patnáctky vyjádřily k dalšímu uplatňování přechodného období. Ke státům, které nevyžadovaly pracovní povolení od momentu rozšíření (Velká Británie, Irsko, Švédsko), se přidaly další země (Španělsko, Portugalsko, Řecko, Finsko a Itálie), později rovněž Nizozemí, Lucembursko a v první polovině roku 2008 i Dánsko a Francie. Belgie sice zatím (srpen 2008) nezrušila požadavek pracovního povolení, zjednodušila však celou proceduru pro určité skupiny pracovníků. Naproti tomu Rakousko a Německo vyjádřily své odhodlání uplatňovat přechodné období po maximální možnou dobu. K dalšímu povinnému přezkoumání tohoto přechodného období dojde v roce 2009, tj. po pěti letech od rozšíření. Členský stát požadující prodloužení přechodného období bude muset dokázat, že vážné problémy na jeho pracovním trhu přetrvávají.

Druhou oblastí, která je také dotčena přechodným obdobím, je *vysílání pracovníků v rámci volného pohybu služeb*, a to vůči českým poskytovatelům v Německu a Rakousku. Přechodné období se týká pouze některých vybraných služeb, především v oblasti stavebnictví. V těchto oborech musejí mít vyslání pracovníci pracovní povolení podobně jako při volném pohybu pracovních sil.

Kdo jsou *vyslaní pracovníci*? Jsou to zaměstnanci podniku usazeného v jedné členské zemi, kteří po omezenou dobu vykonávají službu v jiné členské zemi s tím, že nedojde k založení právní formy podnikání v této jiné členské zemi.

Omezení vysílání pracovníků – přechodná období

Německo a Rakousko si v průběhu přístupových jednání prosadily zavedení přechodného období na volný pohyb služeb ve vybraných sektorech. Pro zahraniční poskytovatele z jiných zemí EU to znamená, že při vysílání občanů nových členských zemí s výjimkou Malty a Kypru potřebují pro vyslané pracovníky získat pracovní povolení od německých, resp. povolení k vyslání od rakouských, úřadů. Přechodné období pro státy vstoupivší do EU v roce 2004 může trvat maximálně do roku 2011.

Německo

Co se přechodného období na vysílání pracovníků do *Německa* týče, bylo uplatněno v následujících oborech:

Odvětví	Kód NACE¹
Stavebnictví, včetně souvisejících oborů	45.0 – 45.4, dále činnosti uvedené v příloze směrnice 96/71/ES (výkopové práce, zemní práce, vlastní stavební práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dílců, rozvod sítí, úpravy, renovace, opravy, demontáž, demolice, údržba, malířské a úklidové práce v rámci údržby, rekonstrukce)
Čištění budov, zařízení a dopravních prostředků	74.7
Činnosti v oblasti dekorace interiérů	74.87

Pokud chce zaměstnavatel poskytovat v Německu služby prostřednictvím vyslaných pracovníků ve výše uvedených

¹ Pod zkratkou NACE se rozumí Klasifikace ekonomických činností podle Evropských společenství. Česká republika přešla na kódy NACE 1. ledna 2008. Kódy nové klasifikace, zveřejněné na stránkách Českého statistického úřadu, se však liší od kódů užívaných v době přístupových jednání. Pro určení, zda daná činnost spadá do oblastí pokrytých přechodnými obdobími, nám proto lépe poslouží tzv. Odvětvová klasifikace ekonomických činností (OKEČ) užívaná v ČR do konce roku 2007.

oborech, může využít tzv. kontingentů, kdy byly na základě mezinárodní smlouvy mezi ČR a Německem uvolněny limitované počty pracovních povolení v rámci poskytování služeb českými podniky v SRN. Kupříkladu v období říjen 2006 – říjen 2007 činil podle údajů německé *Agentur für Arbeit* celkový kontingent pro ČR 1850 pracovních povolení. České firmy přitom z kontingentu využily necelou desetinu.

Zaměstnavatel může získat pracovní povolení v rámci kontingentů za následujících podmínek:

- práce v Německu budou vykonávány na základě *smlouvy o dílo mezi dvěma podnikatelskými subjekty* (v případě stavebních zakázek - mezi dvěma *stavebními* firmami) - nikoli tedy například ve vztahu firma-město;
- služba bude poskytována v regionu, kde míra nezaměstnanosti nepřekračuje 130 % celoněmeckého průměru (netýká se restaurátorských prací); pravidelně aktualizovaný seznam regionů s vysokou nezaměstnaností je k dispozici na stránkách *Agentur für Arbeit* http://www.arbeitsagentur.de/nn_205422/Navigation/zent-ral/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/Auslaender/Werkvertrag/Werkvertrag-Nav.html#top (dokument je umístěn vpravo nahoře – Liste der gesperrten Agenturbezirke);
- produktivita práce vyslaného pracovníka musí překročit 3200€/měsíc ve stavebnictví a 2700€/měsíc v ostatních oborech;
- podnik uhradí poplatek za povolení, který činí 200€ za pracovní smlouvu plus 75€ za pracovníka a měsíc.

Žádosti českých firem o přidělení kontingentu posuzuje Licenční správa Ministerstva průmyslu a obchodu ČR na základě předložených dokumentů:

- žádosti o přidělení kontingentu pracovních sil (<http://download.mpo.cz/get/26429/26392/293482/priloha003.doc>);
- charakteristiky firmy (<http://download.mpo.cz/get/26429/26392/293483/priloha004.doc>);
- smlouvy o dílo (originál a jedna kopie v němčině), která v žádném případě nesmí obsahovat jakoukoli formu časové mzdy (hodinovou, denní, týdenní apod.), zároveň by smlouva neměla obsahovat údaje o subdodavateli;

- výpisu z obchodního nebo živnostenského rejstříku ne staršího než 90 dnů (originál nebo notářsky ověřená kopie);
- rozpisu prací včetně cenového vyjádření v němčině;
- údajů o dosažení minimální produktivity na pracovníka.

Kontakt na Licenční správu:

- pro osobní podání a konzultace:

Ministerstvo průmyslu a obchodu
Licenční správa
Dittrichova 21
PSČ 120 00 PRAHA 2

- pro písemná podání:

Ministerstvo průmyslu a obchodu
Licenční správa
Na Františku 32
PSČ 110 15 PRAHA 1
Tel. ústředna: 224 851 111

Je důležité zdůraznit, že kontingent může být přidělen pouze při vysílání českých občanů českými firmami, nikoli tedy například při vysílání Slovaka českým podnikem.

Pokud Licenční správa kontingent přidělí, zasílá se smlouva o dílo s potřebnými doklady (rozhodnutí o přidělení kontingentu, seznam prováděných prací, prohlášení ke smlouvě o dílo o mzdových a pracovních podmínkách) v dostatečném předstihu na *Agentur für Arbeit* do Frankfurtu nad Mohanem, která vydává pracovní povolení. V případě, že německá pracovní agentura povolení udělí, musí být při vyslání pracovníků nadále dodržována pravidla podle směrnice 96/71/ES, a to včetně výše mezd stanovených v kolektivních smlouvách. Smlouvy pro stavební obory jsou k dispozici na stránkách SOKA-BAU: <http://www.soka-bau.de/> v rubrice Verfa-hren/Beiträge a podrubrice Tarifverträge.

Kontakty:

Pracovní agentura Frankfurt:
Arbeitsagentur Frankfurt
Kundenzentrum Süd
Hainerweg 44
60599 Frankfurt
Tel.: 00 49 69 59769 0
Fax: 00 49 69 2171 9102413

Více informací o zaměstnávání českých firem v Německu na základě smluv o dílo obsahuje informační materiál vydaný Licenční správou MPO:

<http://www.mpo.cz/dokument2618.html>

Rakousko

Rakousko zvolilo širší škálu odvětví, v nichž nelze pracovníky, kteří jsou státními příslušníky nových členských zemí s výjimkou Malty a Kypru, vysílat bez pracovního povolení.

Odvětví	NACE kódy ²
Stavebnictví, včetně souvisejících oborů	45.0 – 45.4, dále činnosti uvedené v příloze směrnice 96/71/ES (výkopové práce, zemní práce, vlastní stavební práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dílců, rozvod sítí, úpravy, renovace, opravy, demontáž, demolice, údržba, malířské a úklidové práce v rámci údržby, rekonstrukce)
Činnosti v rostlinné výrobě: terénní úprava zahrad, parků, sadů a jiných zelených ploch	01.41
Řezání, tvarování a konečná úprava ozdobného a stavebního přírodního kamene	26.7
Výroba kovových konstrukcí a jejich dílů	28.11

² Opět se jedná o starší NACE kódy odpovídající spíše OKEČ klasifikaci.

Odvětví	NACE kódy ²
Pátrací a ochranné činnosti	74.60
Čištění budov, zařízení a dopravních prostředků	74.70
Ostatní činnosti související se zdravotní péčí	85.14
Sociální péče bez ubytování	85.32

O vydání povolení k vyslání žádá přijímající rakouský podnik či vysílající firma u příslušné úřadovny agentury *Arbeitsmarktservice*. Povolení k vyslání pracovníků v oborech, na něž je uvaleno přechodné období, se nazývá *EU-Entsendebewilligung* a je vydáváno maximálně na 4 měsíce. Spolu s žádostí (formulář je dostupný na adrese http://www.ams.at/14102_6762.html) přikládá rakouský podnik doklad o plánované délce trvání prací, dále doklad od vysílajícího podniku o příslušnosti vysílaných pracovníků k podniku, o jejich pojištění a o výši a způsobu odměňování za práci v Rakousku. *Arbeitsmarktservice* může také požadovat doklad o kvalifikaci vysílaných pracovníků. Posouzení žádosti je i v tomto případě zpoplatněno, jedná se však o částky od 13 do cca 25€ podle počtu příloh.

Na vydání povolení není stejně jako v případě Německa právní nárok. Ve stavebnictví navíc podle § 18 rakouského Zákona o zaměstnání cizinců (*Ausländerbeschäftigungsgesetz*) žádná povolení k vyslání být vydána nemají. Je tudíž třeba žádat o klasické pracovní povolení, jehož získání je do značné míry obtížné. Z praxe však známe případy, kdy české stavební firmy povolení získaly, je tedy vždy třeba zkusit zažádat. Více informací o proceduře je k dispozici na stránkách *Arbeitsmarktservice* <http://www.ams.or.at>. Seznam regionálních poboček *Arbeitsmarktservice* naleznete na stránkách AMS <http://www.ams.at/sfa/sfags.html>.

Kontakt:

AMS Wien
MS Wien, Landesgeschäftsstelle
Landstraßer Hauptstraße 55-57
1030 Wien
Tel.: 0043 1 878 71
Fax: 0043 1 878 71 - 504 90
E-mail: ams.wien@ams.at

Upozorníme, že přechodné období se netýká tzv. klíčových pracovníků – například pracovníků vrcholového managementu firmy či specializovaných pracovníků, kteří implementují jedinečnou technologii dodávanou podnikem apod.

2.1.6 Vysílání do zemí EHP a Švýcarska: specifika podle Smlouvy EU-Švýcarsko o volném pohybu osob

Jak již bylo zdůrazněno dříve, čtyři svobody pohybu se nevztahují pouze na území Unie, ale i na další země: Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Do těchto států je možné vyslat zaměstnance za obdobných podmínek jako v Unii. Ani v jednom z uvedených států přitom není centrálně stanovena minimální mzda, při odměňování vyslaných pracovníků je tedy třeba řídit se obecně platnými kolektivními smlouvami, pokud existují.

Island - vysílající zaměstnavatelé se řídí zákonem 45/2007 o právech a povinnostech zahraničních podniků vysílajících dočasně pracovníky na Island. Tento zákon stanoví, že vysílající firmy musí nejpozději 8 dní před vysláním uvědomit islandský direktorát práce a identifikovat vyslané pracovníky a povahu prací. Pokud tak vysílající zaměstnavatel neučiní, musí se na direktorát obrátit přijímající islandský subjekt. Direktorát firmu, smlouvu mezi subjekty a vyslané pracovníky zaregistruje a potvrdí jim registraci e-mailem. Pokud zahraniční podnik působí na Islandu déle než 4 týdny ve 12 po sobě jdoucích měsících a vysílá více než 6 pracovníků, musí jmenovat zástupce, který bude odpovědný za registraci firmy a komunikaci s islandskými úřady.

Norsko převedlo směrnici 96/71/ES do národního právního řádu prostřednictvím zákona o pracovním prostředí 62/2005

a prostřednictvím nařízení 1566 z roku 2005. Notifikační proceduře podléhají pouze vyslaní pracovníci působící při těžbě surovin. Všechny firmy vysílající pracovníky musí na požádání předložit kontrolorům z Inspektorátu práce smlouvy, pracovní výkazy a další dokumenty dokazující shodu s norskými pracovními předpisy.

Švýcarsko uplatnilo podobně jako Německo a Rakousko na vysílání pracovníků z nových členských států přechodné období. V následujících oborech je proto nutné získat pro vyslané zaměstnance pracovní povolení: stavebnictví, stavební inženýrství, dokončovací práce, krajinářství/zahradnictví, průmyslové čištění nebo bezpečnostní služby. Přechodné období může trvat nejdéle do roku 2011. Pracovní povolení vydávají kantonální úřady pro migraci, přičemž jako vodítko jim slouží situace na trhu práce v regionu.

V ostatních oborech lze realizovat vyslání do 90 dní bez větších komplikací. Pokud vyslání překročí 90 dní, je třeba obdobně jako v ostatních státech žádat o vydání povolení k pobytu. Ve Švýcarsku je procedura složitější, zároveň slouží jako pracovní povolení pro vyslané zaměstnance na dobu delší než 90 dní, a to ve všech oborech.

Jak na vyslané pracovníky, tak na OSVČ se vztahuje elektronická notifikační procedura. Švýcarsko nemá centrálně stanovenou minimální mzdu, vysílající podnik tudíž opět přihlíží k obecně závazným kolektivním smlouvám, jsou-li v daném oboru podepsány.

2.1.7 Vysílání občanů třetích zemí

Aby cizinec ze třetí země (tedy mimo země EU, EHP a Švýcarska) mohl legálně pracovat v České republice:

1. Musí:

- mu být uděleno dlouhodobé vízum typu D+C, nebo D, které jej opravňuje k pobytu nad 90 dnů, nebo
- mít dlouhodobý pobyt, který obvykle získá, pokud má dlouhodobé vízum D+C nebo D a hodlá v ČR pobývat déle než 1 rok s tím, že trvá stejný účel pobytu, nebo
- mít trvalý pobyt, jež může dostat buď po pěti letech nepřetržitého pobytu v ČR nebo jako příbuzný ob-

čana ČR (manžel nebo dítě mladší 21 let) s tím, že splní ještě další podmínky:

- prokázal dostatek finančních prostředků,
 - nenarušil zásadním způsobem veřejný pořádek v ČR či jiné zemi EU.
2. Musí mít povolení k zaměstnání v ČR od místně příslušného úřadu práce.
 3. Jeho zaměstnavatel musí mít povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí od místně příslušného úřadu práce.
 4. Musí mít písemně uzavřenou pracovní smlouvu v souladu s příslušnými povoleními vydanými úřadem práce.
 5. Jeho zaměstnavatel musí oznámit obsazení pracovního místa, ukončení práce, vyslání zaměstnance do jiné země EU i na jiné místo v ČR - vyslání po ČR se oznamuje pouze, pokud trvá déle než 30 dnů.

Získá-li cizinec na území České republiky trvalý pobyt, získává téměř stejné postavení jako občan ČR, nemusí tedy splnit všechny podmínky vyjmenované výše. Nepotřebuje povolení k zaměstnání a zaměstnavatel pouze nahlašuje na příslušném úřadu práce, že takového cizince zaměstnává. Nemá však např. právo volit či pracovat v ozbrojených složkách.

V současnosti osoby, které dostanou trvalý pobyt, zároveň získají i *statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta*. Pokud mají cizinci udělen trvalý pobyt již delší dobu, mohou si o statut zdarma požádat. Toto právní postavení jim v zemích EU v řadě aspektů přináší obdobná práva jako občanům EU (viz kapitola 2.2.6).

Vysílání cizinců ze třetích zemí však zůstává nadále problematické, nezpřesnil ho ani vstup do schengenského prostoru. Obecně lze říci, že neexistuje bezproblémové vyslání zaměstnanců - občanů třetích zemí. Je vždy třeba postupovat případ od případu, jednotlivé členské státy někdy vyžadují vízum nebo pracovní povolení, případně obojí. Často také trvají na tom, aby vyslaní zaměstnanci ze třetích zemí byli u svého zaměstnavatele zaměstnání po určitou minimální dobu nebo měli uzavřen určitý typ smlouvy. Takovéto požadavky jsou však z pohledu evropského práva nepřijatelné, Evropská komise již několikrát konstatovala, že je nebude tolerovat.

2.1.8 Specifika pro vysílání pracovníků pracovními agenturami

Zprostředkování zaměstnání agenturou práce znamená, zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jímž se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro jiného uživatele. Vždy musí existovat písemná dohoda mezi agenturou a uživatelem. Pozor na vysílání do zemí, které uplatňují přechodné období na volný pohyb pracovníků (viz kapitola 2.1.5).

Pro výkon agentury práce je nutné získat povolení ke zprostředkování zaměstnání, které v ČR vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě žádosti fyzické či právnické osoby. Existují následující povolení ke zprostředkování zaměstnání:

- zaměstnání na území České republiky;
- zaměstnání cizinců na území České republiky;
- zaměstnání do zahraničí.

Podmínky pro získání povolení:

- u fyzických osob:
 - dosažení věku nejméně 23 let (v současnosti je v Parlamentu návrh na snížení na 18 let, očekává se, že návrh bude přijat),
 - způsobilost k právním úkonům,
 - bezúhonnost,
 - odborná způsobilost,
 - bydliště na území České republiky;
- u právnických osob:
 - splnění výše zmíněných podmínek pro fyzické osoby osobou, která plní funkci odpovědného zástupce.

Agentura může zprostředkovat zaměstnání pouze na základě:

- uzavření pracovního poměru nebo
- dohody o pracovní činnosti,

nikoliv však na základě dohody o provedení práce.

Vysílání zaměstnanců pracovními agenturami je velice problematické. Důvodem je, že podle vnitřních předpisů České správy sociálního zabezpečení vydává ČSSZ formulář E 101 (viz kapitoly 1.4 a 2.1.3) pouze pro zaměstnance, kteří pro stávajícího zaměstnavatele pracují minimálně 1 měsíc. Tato

podmínka je ovšem pro agentury práce stěžejí splnitelná. Je pravdou, že z tohoto pravidla existují dvě výjimky:

1. Pracovní smlouva zaměstnance, o něhož se jedná, je uzavřena na podstatně delší dobu, než činí doba vyslání.
2. Vyslaný zaměstnanec bude vykonávat vysoce kvalifikovanou činnost.

Zpravidla se však ani tyto výjimky nedají uplatnit, což znamená, že vysílání zaměstnanců agenturami práce je velmi složité. Agentury práce totiž nezaměstnávají své zaměstnance již měsíc před tím, než pro ně mají uplatnění. Tudíž pro ně nezískají formulář E 101, což značně zkomplikuje celý proces.

2.1.9 Přelomové rozsudky Soudního dvora ES

Jelikož až do poloviny devadesátých let neexistovala kromě Smlouvy o založení ES žádná norma evropského práva, která by souhrnně upravovala podmínky vysílání pracovníků, dostala se před Soudní dvůr ES řada sporných případů. Rozsudky v problematických kauzách se tak staly návodem jak postupovat, pokud v právu ES neexistuje detailní úprava určitého tématu.

Obecně lze říci, že členské státy mohou omezit poskytování služeb pouze z důvodu tzv. veřejného zájmu. Z judikatury vyplynulo, že takovým zájmem může být ochrana příjemců služby, ochrana duševního vlastnictví, ochrana pracovníků, ochrana spotřebitele (příjemce služby), zachování národního historického a uměleckého dědictví apod. Jako neodůvodněné byly naopak shledány bariéry na základě výhradně ekonomických nebo administrativních důvodů.

U bariér zdůvodněných veřejným zájmem by navíc měly být splněny následující podmínky: omezující opatření musí být vhodná k dosažení cíle, nezbytná, přiměřená a nediskriminační.

Co všechno se skrývá pod tzv. veřejným zájmem, dokumentuje například rozsudek Soudního dvora Evropských společenství C-49/98 Finalarte. Soudní dvůr v něm zkoumal, zda je přijatelná praxe Německa, které při vysílání pracovníků do stavebnictví vyžadovalo od firem z jiných zemí odvody do tzv. dovolenkové pokladny. Do tažení proti Německu se zapojily portugalské a britská firma. Soudní dvůr však označil požadavek Německa za oprávněný. Podle něj vedl k vyšší ochraně pracovníků. Ti dostali částky zpět jako kompenzaci za riziko ztráty nároku na dovolenou při změně zaměstnavatele. Systém

byl tedy na jednu stranu finančně náročnější pro vysílající firmy, které částečně ztrácely konkurenční cenovou výhodu, na stranu druhou z něj však profitovali vyslaní zaměstnanci. Soudní dvůr zároveň stanovil, že pokud již podobný systém existuje v zemi původu (například ve Francii), nemusí vysílající podniky částky do dovolenkové pokladny v Německu odvádět. Na německou praxi si často stěžují české firmy, z pohledu evropského práva však nelze příliš namítat.

Ještě před schválením směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES řešil Soudní dvůr další kauzu, jejíž závěry byly nakonec do textu směrnice zapracovány.

Stavebním firmám figurujícím v případech Arblade a Leloup C-369/96 a 376/96 přišlo na počátku 90. let nepřiměřené, že by při vysílání pracovníků z Francie do Belgie měly respektovat belgické pracovní právo včetně belgické minimální mzdy a speciálních odvodů do tamějšího sociálního systému. Stěžovatelé částečně uspěli. Soud deklaroval, že speciální odvody k zvýšení sociální ochrany pracovníků jsou nepřípustné, pokud již firmy podobným způsobem platí v zemi původu. Na druhou stranu shledal, že požadavek respektování minimální mzdy v zemi určení není v rozporu s ustanoveními Smlouvy o založení ES.

Jako poměrně problematické se v praxi ukázalo vysílání zaměstnanců, kteří nejsou občany EU/ES. Tato problematika není dodnes zcela sjednocena, neboť členské země kladou takovým pracovníkům řadu překážek. Soudní dvůr nastínil jak postupovat v kauze C-43/93 Raymond Vander Elst. Ve sporu se jednalo o vysílání zaměstnanců demoliční firmy z Belgie do Francie. Pracovníci byli občany Maroka, v Belgii měli statut rezidenta a platné pracovní povolení. Firma za ně řádně přispívala do belgického sociálního systému. Při práci ve Francii však podnik narazil na problémy, neboť francouzské úřady mu vyměřily pokutu kvůli absenci pracovního povolení pro vyslané pracovníky. Soudní dvůr dal za pravdu firmě Vander Elst. V rozsudku uvedl, že po legálně zaměstnaných občanech třetích států se statutem rezidenta by stát vyslání pracovní povolení požadovat neměl, neboť tyto osoby mimo jiné nehledají přístup na jeho pracovní trh. Jak již však bylo uvedeno výše, přístup k občanům třetích států je dodnes nejednotný.

Po přijetí směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES se praxe týkající se aplikace pracovního práva zemi určení ustálila. Soudní dvůr ES proto musel řešit složitější případy vyžadující hlubší analýzu. Klíčovými rozsudky, které vzbudily nevoli především u odborů, se staly verdikty C-341/05 Laval un

Partneri a C-346/06 Dirk Rüffert. Oba spory se vztahovaly k aplikaci kolektivních smluv země určení na vyslané pracovníky.

V kauze Laval vysílala stejnojmenná lotyšská firma dělníky k provedení stavebních prací na staveništi dceřiného podniku Baltic ve Švédsku. Švédské odbory požadovaly, aby se jak na pracovníky Baltic, tak na vyslané zaměstnance Laval vztahovaly mzdy a další odvody podle švédské kolektivní smlouvy pro stavební obory. Tu však ani jeden z podniků nepodepsal. Výsledkem byla blokáda staveniště a vyhlášení konkurzu na firmu Baltic. Soudní dvůr ES dospěl k závěru, že – jelikož švédská kolektivní smlouva ve stavebnictví nebyla prohlášena za všeobecně závaznou – Švédsko nemůže od podniků usazených v jiném členském státu chtít vyjednávání o mzdách a odvodech podle této smlouvy.

2.1.10 Příklady z praxe

Příklad 1 – Vysílání pracovníků k realizaci projektu na Slovensku

Česká firma má možnost vyslat pracovníky ke slovenské firmě, kde by měli pomáhat se zaváděním nového účetního systému. Délka vyslání se odhaduje na šest až sedm měsíců. Na co by si měla dávat pozor?

Jedná se o klasický případ vyslání, a tak si firma opatří pro pracovníky formuláře E 101 od České správy sociálního zabezpečení, pracovníci si vezmou Evropský průkaz zdravotního pojištění. Je rovněž třeba mít k dispozici smlouvu mezi podniky (případně objednávku), na jejímž základě je vyslání realizováno, a doklady o odměňování pracovníků a o zaměstnaneckém poměru pracovníků k českému podniku. Minimální mzda na Slovensku je nižší než v Čechách, takže zaměstnanci musejí dostávat alespoň minimální českou mzdu plus cestovní náhrady.

Slovensko nemá notifikační proceduru, není tedy třeba vyslání předem nahlašovat.

Co se odvodů týče, pracovníci budou nadále přispívat do systému sociálního pojištění v ČR. U daní je nutné se řídit smlouvou o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a SR. Ta byla publikována ve Sbírce mezinárodních smluv pod číslem 100/2003 Sb.m.s. Z článku 14 plyne, že pokud pobyt pracovníků na Slovensku nepřesáhne 183 dní ve dvanácti po sobě jdoucích měsících, daní se příjem pracovníků pouze v ČR. V opačném případě se příjem z vyslání bude danit i na Slovensku (viz kapitola 2.1.2). Firma si dále musí dávat pozor,

kdy jí vznikne tzv. stálá provozovna. Podle článku 5 to bude tehdy, překročí-li působení vyslaných pracovníků na Slovensku 6 měsíců, či v okamžiku, kdy si firma na Slovensku zřídí kancelář apod. Takže pokud zaměstnanci budou na Slovensku působit déle než 6 měsíců, vznikne firmě povinnost platit jak daň z příjmu právnických osob, tak i daně z příjmu svých zaměstnanců i na Slovensku.

Podnik si dále musí hlídat limity pro registraci k DPH na Slovensku.

Vyslaní pracovníci zažádají o povolení k pobytu pro občany EU, protože plánovaný pobyt na Slovensku bude přesahovat 3 měsíce.

Příklad 2 – Vysílání pracovníků do Litvy v potravinářském sektoru

Český podnik by rád vyslal pracovníky v potravinářském sektoru do Litvy. Zajímá jej, zda budou potřebovat zvláštní zdravotní prohlídku.

Podnik se obrátil na Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj ČR. To vzneslo dotaz na kolegy z Litvy a zjistilo, že litevská strana vyžaduje u pracovníků v potravinářském průmyslu absolvování zdravotních prohlídek u lékaře v Litvě.

Příklad 3 – Vysílání do Finska

Český podnik dostal zakázku ve Finsku a zajímá jej, na co si dávat při vyslání pracovníků pozor.

Finsko neaplikuje notifikační proceduru, nicméně u vyslání delších než 14 dní je třeba identifikovat odpovědného zástupce, který bude schraňovat důležité dokumenty týkající se vyslaných pracovníků. Tento zástupce je i osobou, která komunikuje s úřady. Firma musí splnit také ostatní běžné náležitosti: formulář E 101, Evropský průkaz zdravotního pojištění, kopie smlouvy (objednávky), kopie pracovních smluv, při delších pobytech (nad 3 měsíce) povolení k pobytu občana EU apod.

Příklad 4 – Vysílání pracovníků k instalaci zahradních bazénů v Německu a Rakousku

Česká firma by ráda prodávala zahradní bazény do Německa a Rakouska. Ví o existenci přechodných období a táže se, zda je možné bazény instalovat prostřednictvím vyslaných pracovníků.

Jelikož oba státy uplatnily přechodné období na vysílání pracovníků ve stavebnictví, nemůže firma dodávající bazény provádět výkopové práce bez pracovních povolení.

Co se zapojení elektřiny a filtrace týče, názory Rakouska a Německa se rozcházejí.

Rakouská Arbeitsmarktservice instalaci povoluje s tím, že se jedná o nezbytnou součást dodání výrobku. Německá Agentur für Arbeit tvrdí, že jde o činnosti pokryté přechodným obdobím, a tak je opět nelze provádět bez pracovního povolení. To je navíc velmi obtížné získat, protože v případě dodání fyzické osobě nelze žádat o kontingent. Obě instituce se tedy liší ve výkladu, pod jakým NACE kódem se činnosti ukrývají. Tato zdánlivá drobnost má zásadní vliv na rozhodnutí, zda se v dané zemi přechodné období uplatní či ne.

Příklad 5 – Vysílání pracovníků ve stavebnictví do Německa

Česká firma by se ráda účastnila výběrového řízení na stavbu radnice v Lipsku. Může? Lze na takovou činnost čerpat kontingent?

V podstatě ne, protože kontingenty jsou bohužel nastaveny tak, že je nelze čerpat na realizaci zakázek pro jiné než podnikatelské subjekty. Uvedený příklad ilustruje fakt, že přechodné období na vysílání pracovníků zasahuje i do oblasti hospodářské soutěže.

V případě, že by zadavatelem byla německá stavební firma, mohla by česká firma žádat na základě smlouvy o dílo o přidělení kontingentu (viz kapitola 2.1.5). I poté co budou vyřízeny všechny nezbytnosti, vyslání pracovníci získají pracovní povolení a vyjedou, je třeba postupovat velmi precizně. Nesmí se zapomenout např. na nutnost vést velmi pečlivě docházku jednotlivých zaměstnanců a dbát na to, aby nedošlo k jakékoliv spolupráci s německými a českými pracovníky. I za tyto „maličkosti“ hrozí vysoké pokuty.

Příklad 6 – stavební zakázka do ČR

Stavební firma z Maďarska dostala zakázku na stavební úpravy v malé provozovně v České republice, jedná se o krátkodobou zakázku, předpokládaná délka trvání je 20 pracovních dní. Jaké podmínky musí splnit?

Maďarská firma může vyslat své zaměstnance do České republiky. Vyslané pracovníky musí nahlásit její český partner na místně příslušném pracovním úřadě. Vyslání pracovníci musejí být vybaveni formulářem E 101 a Evropským průkazem zdravotního pojištění. Co se týče dokazování, že se jedná o vyslané pracovníky, a ne o zaměstnávání cizinců, nejsou požadavky ze strany českých úřadů tak striktní, jako například

v Belgii či jiných zemích, které uplatňují přechodné období na volný pohyb pracovníků.

Pro uplatňování minimálních mezd (v ČR je vyšší minimální mzda než v Maďarsku) v České republice platí méně striktní pravidla vzhledem k délce pobytu. Podle zákoníku práce vzniká povinnost platit českou minimální mzdu v případě, že celková doba vyslání přesáhne 30 dní za kalendářní rok. V tomto případě tedy odpadá povinnost platit českou minimální mzdu, která je vyšší než maďarská. Pokud by však došlo k vyslání pracovníka ze země, kde je vyšší minimální mzda než v ČR, musí zaměstnavatel vždy platit alespoň minimální mzdu země původu, protože ta je výhodnější pro vyslané pracovníky (viz kapitola 2.1.1).

Příklad 7 – Dlouhodobé vyslání do Bulharska

Česká firma chtěla vyslat pracovníky jako dohled nad stavbou metra v Sofii. Vyslání mělo trvat tři roky. Lze je realizovat a na co si dávat pozor?

Dlouhodobé vyslání v zásadě realizovat lze, nicméně je třeba si uvědomit, že při takto dlouhém působení se budou stírat rozdíly mezi přeshraničním působením podniku a svobodou usazování.

Je třeba si ohlídat daňové povinnosti podle smlouvy o zamezení dvojího zdanění (203/1999 Sb.).

Zpravidla po jednom roce vyprší platnost formulářů E 101, bude tedy nutné zažádat o formulář E 102. Po jeho vypršení lze zažádat o výjimku, případně se vyslání pracovníci budou muset přihlásit do systému sociálního zabezpečení Bulharska.

Při dlouhodobém vyslání dále mohou bulharské úřady od českého podniku požadovat, aby si založil některou z forem podnikání na bulharském území.

Příklad 8 – Vysílání pracovní agenturou

Česká agentura práce zamýšlí vyslat pracovníky ke klientovi na sběr ovoce do Francie. Jaká jsou specifika?

Přestože vyslání pracovníků agenturami práce patří mezi klasické případy vyslání zmíněné směrnicí o vysílání pracovníků 96/71/ES, je třeba si dávat pozor na následující zvláštnost.

Česká správa sociálního zabezpečení vydává formuláře E 101 až po jednom měsíci, kdy je pracovník daným podnikem přihlášen k sociálnímu pojištění. Tato zásada, plynoucí z vnitřních předpisů ČSSZ, vysílání agenturami velmi zneprůjemňuje.

Francouzská strana může po agentuře žádat složení finančních záruk či registraci k DPH

Pozor na přechodné období pro vysílání pracovníků do některých zemí (viz kapitola 2.1.5).

Příklad 9 – Stánkový prodej v Rakousku

Česká firma chtěla v rámci mistrovství světa ve fotbale vyslat pracovníky na stánek s rychlým občerstvením do Vídně. Mohla tak učinit? Potřebovala nějaké povolení?

I když se nejedná o klasické vyslání, je příležitostný prodej na stánku v zahraničí v zásadě v rámci volného pohybu služeb umožněn. Je však nutné se informovat na vídeňském úřadu Marktamt, kde a za jakých podmínek může stánek být umístěn. Firma si rovněž bude muset ohlídat pravidla pro výběr DPH a rakouské hygienické předpisy a další pravidla pro prodej potravin.

Příklad 10 – Přeshraniční poskytování služeb versus svoboda usazování v Rakousku

Česká cestovní kancelář by si ráda pronajala ubytovací zařízení v Rakousku, vyslala tam personál a vozila na místo sezónně české turisty. Lze takovou činnost realizovat v rámci přeshraničního poskytování služeb?

Přestože kancelář zamýšlí vykonávat činnost sezónně a evropské právo dovoluje použití infrastruktury, jedná se o značně problematický případ. Zaprvé, jestliže chce podnikatel najmout celé zařízení, dovézt si do něj personál a s ním obsluhovat české turisty, kteří se budou v turnusech střídat, je sporné určení dočasnosti především z hlediska neperiodicity. Navíc, podle rakouských pravidel musí mít český subjekt licenci na provozování penzionu (jsou-li ubytovací služby spojeny s vařením apod.). Pronajal-li si objekt za účelem podnikání, odpovídá rovněž za jeho způsobilost. Podle smlouvy o zamezení dvojího zdanění by firmě dále již od samého začátku vznikla stálá provozovna.

Rakouská strana obvykle žádá, aby se firma v Rakousku usadila.

2.2 Přeshraniční poskytování služeb samostatně výdělečných osob

V rámci volného pohybu služeb mohou dočasně poskytovat služby přes hranice také osoby samostatně výdělečně činné. Do této kategorie spadá například jednorázový výjezd samostatně výdělečně činného českého instalatéra do Francie za účelem provádění instalatérských prací v ubytovacím komplexu či výjezd samostatně výdělečného grafika do švédské firmy za účelem implementace grafického programu.

Působí-li v jiném státu EU český podnikatel sám bez zaměstnanců, neplatí pro něj ustanovení směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků. Mimo jiné tedy nemusí respektovat místní předpisy týkající se minimální mzdy v zemi určení.

Na poskytování služeb podnikateli neexistuje žádné přechodné období. Po podnikateli – občanovi státu EU – tedy nemůže být v žádné členské zemi požadováno pracovní povolení, a to ani v případě Rakouska a Německa. Jak již bylo popsáno v kapitole 2.1.5, tyto dva státy uplatnily přechodná období na vysílání pracovníků, nikoli na poskytování přeshraničních služeb podnikateli (OSVČ nebo například majiteli podniků). Z tohoto pohledu by tedy podnikatelům neměly být členskými státy kladeny žádné překážky.

2.2.1 Problematika kvalifikace - směrnice 2005/36/ES

Nová směrnice 2005/36/ES do velké míry změnila přístup k uznávání kvalifikace v zemích EU především v oblasti přeshraničního poskytování služeb.

Základní pravidlo stanoví, že občan EU, jenž získal pro výkon dané činnosti odbornou kvalifikaci v jednom státu EU, může tuto činnost vykonávat i v ostatních členských zemích. V případě *založení podniku či živnosti* (viz kapitola 3) v jiném členském státu, kde dotýčný podnikatel bude vykonávat činnost, která je v této zemi *regulovaná* (vázaná), je nutné žádat o *uznání kvalifikace* u příslušných institucí v této druhé zemi. Příslušné orgány daného členského státu posoudí a uznají (případně neuznají) jeho kvalifikaci, eventuálně mu uloží splnění dalších podmínek tzv. kompenzačních opatření.

V Evropské unii existují velmi rozdílné požadavky týkající se kvalifikace, míra regulace v jednotlivých členských zemích je

rovněž značně rozdílná. Jako příklad velmi liberální země lze uvést Polsko či skandinávské země, kde existuje pouze několik desítek regulovaných povolání. Naopak Rakousko, Německo, ale také Česká republika se řadí k zemím, kde jsou regulovány stovky profesí. Další velký problém je způsoben faktem, že se liší vlastní definice obsahu jednotlivých regulovaných povolání. V různých členských zemích mívá jedno povolání odlišné označení a velmi často také různý rozsah.

V případě činnosti regulované v jiném členském státu je třeba požádat o *osvědčení o odborné kvalifikaci* na Ministerstvu průmyslu a obchodu a požadovaná fakta doložit příslušnými doklady. Další informace o uznávání kvalifikace i formulář žádosti o osvědčení jsou k dispozici na:

<http://www.mpo.cz/dokument46454.html>

Kontakt:

- pro osobní podání a konzultace:

Ministerstvo průmyslu a obchodu

Licenční správa

Politických vězňů 20

PSČ 112 49 PRAHA 2

- pro písemná podání:

Ministerstvo průmyslu a obchodu

Licenční správa

Na Františku 32

PSČ 110 15 PRAHA 1

Tel. ústředna: 224 851 111

Vydání osvědčení trvá maximálně 1 měsíc a je zpoplatněno (1000 Kč). Osvědčení je poté třeba přeložit do jazyka země, kde bude podnik založen. Přeložené osvědčení spolu s požadovanými doklady pak podnikatel zašle na uznávací orgán do zahraničí. Seznam kontaktních míst je k dispozici zde: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/contact-points/info-points_en.pdf

Obdobným způsobem se postupuje, pokud má být český občan zaměstnán v jiném členském státu v regulované profesi. Také je třeba požádat si o osvědčení o odborné kvalifikaci, doplnit jej potřebnými přílohami, zaplatit příslušný poplatek, vydané osvědčení přeložit a zaslat na uznávací orgán.

Zcela nově je tato problematika upravena u *přeshraničního poskytování služeb*. V oblasti regulovaných profesí u podnikatelů (u vyslaných pracovníků se ohlášení ani ověření

nevyžaduje) se neaplikuje systém uznávání kvalifikace, ale uplatňují se dva zcela nové postupy. Prvním z nich je institut *ohlášení*. Podnikatel vyplní ohlašovací formulář, doplní jej povinnými přílohami a zašle na uznávací orgán v členské zemi, kde bude přeshraničně poskytovat služby. Ohlášení platí 1 rok, poté se žádá znovu. Je tedy nutné ohlášení obnovit s tím, že pokud nenastanou u poskytovatele služeb významné změny, nemusí znovu zasílat příslušnou dokumentaci.

Pokud ohlášení nesplňuje zákonné podmínky, uznávací orgán je povinen toto oznámit žadateli. V případě, že by žadatel přesto přeshraničně poskytoval služby, jednalo by se o neoprávněný výkon povolání, který bude např. v ČR trestán dle hlavy X zákona 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace.

Druhý postup se nazývá *ověření odborné kvalifikace* a uplatňuje se pouze u profesí, jejichž výkon může představovat značné riziko pro bezpečnost, zdraví a život lidí. Kladné rozhodnutí o ověření odborné kvalifikace je vydáno, pokud žadatel doloží, že splňuje soubor požadavků na odbornou kvalifikaci nebo vlastní doklad o dosažené kvalifikaci, který je v EU automaticky uznáván. Pokud úřady nedoručí uchazeči své stanovisko do 3 měsíců, postupuje se tak, jakoby uznávací orgán vydal kladné vyjádření.

V případě podmíněného rozhodnutí o ověření kvalifikace (žadatel nesplňuje dostatečně všechny podmínky) vyžaduje uznávací orgán (v ČR např. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy pro vysokoškolské diplomy či Ministerstvo průmyslu a obchodu pro živnosti) složení rozdílové zkoušky či použije jiné vhodné opatření. Pokud je rozdíl mezi kvalifikací uchazeče a odbornou způsobilostí požadovanou v dané členské zemi v takovém rozsahu, že by mohl při výkonu regulované činnosti ohrozit život, zdraví nebo bezpečnost osob, ověření nebude vydáno.

Je ještě třeba podotknout, že pokud podnikateli byla již dříve v dané zemi kvalifikace uznána a mezitím nedošlo ke stanovení vyšších kvalifikačních požadavků na danou profesi, není třeba učinit ohlášení ani žádat o ověření odborné kvalifikace.

2.2.2 Daňové aspekty: smlouvy o zamezení dvojího zdanění

Co se týče problematiky *daně z příjmu* i některých jiných daní, opět se musí vycházet z příslušných smluv o zamezení dvojího zdanění. Česká republika má tyto smlouvy uzavřeny mimo jiné

se všemi zeměmi EU a EHP i se Švýcarskem. Seznam všech smluv lze nalézt zde:

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pravni-prostredi/platne-smlouvy-o-zamezeni-dvojiho/1000487/6205/>,

smlouvy samotné pak ve Sbírce zákonů ČR, případně ve Sbírce mezinárodních smluv ČR:

<http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu.aspx>

Je třeba zjistit, zda osobě samostatně výdělečně činné nevznikne v hostitelské zemi stálá provozovna. Definice vzniku stálé provozovny je ve všech smlouvách obsažena v článku 5. Pokud OSVČ vznikne v jiném státu stálá provozovna, je s tím spojena povinnost platit zde daň z příjmu. Vždy je třeba postupovat případ od případu, jak je popsáno v kapitole 2.1.2.

Při zdaňování osob je nutné určit, kde příslušná osoba daní své celosvětové příjmy, přičemž se postupuje dle článku 4 smluv. Pokud daňovému poplatníkovi vznikne povinnost platit daň v jiném než domovském státu, zaplatí tam příslušnou daň a zároveň ve svém domovském státu přizná své celosvětové příjmy. Způsoby jak zabránit dvojímu zdanění jsou popsány v článku věnovaném vyloučení dvojího zdanění (většinou články 22 nebo 23).

Opět je důležité si uvědomit, že mezinárodní smlouvy jsou nadřazeny národnímu právu, což znamená, že pokud je český zákon v rozporu s příslušnou smlouvou o zamezení dvojího zdanění, platí smlouva o zamezení dvojího zdanění.

2.2.3 Co je třeba udělat před odjezdem do zahraničí, formulář E 101, Evropská karta zdravotního pojištění, notifikační procedury, smlouvy s firmami

Co je třeba udělat před odjezdem

V zásadě je nutné absolvovat podobné procedury jako v případě vysílání pracovníků:

- podnikatel u České správy sociálního zabezpečení požádá o vydání formuláře E 101, jímž doloží příslušnost k sociálnímu systému ČR; pokud je zároveň zaměstnán, může požádat o formulář E 101 pro souběh zaměstnání a samostatně výdělečné činnosti;
- dále by se měl podnikatel ujistit, zda má Evropský průkaz zdravotního pojištění (nová kartička zdravotní pojišťovny);

- pracuje-li podnikatel na živnostenský list, je vhodné nechat si jej přeložit do jazyka země, kde bude poskytovat službu, některé státy zatím trvají na úředních překladech (Německo, Rakousko);
- podnikatel by si měl opatřit kopii smlouvy či objednávky, na jejímž základě bude v jiném státu EU poskytovat služby, a to nejlépe v jazyce země určení;
- dále je nezbytné prostudovat příslušnou smlouvu o zamezení dvojího zdanění a zjistit si, zda a případně kdy vznikne v daném případě stálá provozovna.

Na rozdíl od vyslaných pracovníků by si měli podnikatelé také ověřit, zda jejich činnost není na území státu vyslání činností regulovanou. Jinými slovy, zda je pro její vykonávání třeba předem výkon činnosti na území druhého státu ohlásit, či v případě činností nebezpečných pro zdraví a bezpečnost navíc podstoupit ověření kvalifikace před prvním poskytnutím služby.

Problematickou uznávání kvalifikací se podrobně zabývá část 2.2.1. Pro potřeby této kapitoly uvedme, že seznamy činností podléhajících ohlášení či předběžné kontrole se mohou lišit stát od státu. Je tedy žádoucí včas se informovat o implementaci směrnice 2005/36/ES v zemi, kde chce podnikatel vyvíjet aktivitu.

Pokud druhý stát vyžaduje pro danou profesi ověření kvalifikace, žádají čeští živnostníci zpravidla o vydání osvědčení o uznání kvalifikace Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. S tímto dokumentem se pak obracejí na příslušnou instituci v zemi určení (ministerstvo, obchodní či řemeslná komora apod.).

Více informací je k dispozici na stránkách:

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/

Na co si dávat pozor

Smlouva se zahraničním subjektem, na jejímž základě bude poskytována služba v jiném členském státu EU, by v žádném případě neměla obsahovat hodinovou či jinak časově vymezenou mzdu. Orgány státu určení by pak na poskytovatele služeb mohli pohlížet jako na de facto zaměstnance příjemce služby. Podnikateli by tak například v Německu či Rakousku mohly vzniknout velké problémy. Poskytovatel služby by totiž mohl být napaden, že obchází přechodná období na vysílání pracovníků nebo notifikační procedury. Doporučuje se proto, aby smlouva s odběratelem služby obsahovala například odměnu za určitý výkon, za zhotovení díla apod.

Obecně platí, že při posuzování vztahu mezi poskytovatelem služeb a příjemcem hraje velkou roli délka poskytování služeb a jejich povaha. Pokud by například český živnostník na základě českého živnostenského listu soustavně vykonával pro klienty jedné německé firmy stavební služby, mohla by být taková činnost posouzena německými úřady jako obdoba tzv. *švarcsystému* nebo dokonce jako obcházení přechodných období na vysílání pracovníků. V takovém případě by potom českému živnostníkovi hrozily vysoké pokuty v řádech tisíců eur.

2.2.4 Co je třeba učinit v průběhu realizace zakázky v zahraničí: nahlášení na správních úřadech, povolení k pobytu, překlady dokumentů

Co učinit po příjezdu

Při přeshraničním poskytování služeb se podnikatel ve většině členských států EU nemusí nahlášovat na živnostenském úřadě. Nicméně navrhuje si tuto skutečnost v daném členském státu ověřit. Pozor na Německo, kde se u činností, které jsou vykonávány periodicky nebo na jednom místě, doporučuje ohlášení na Agentur für Arbeit. Plošná povinnost však ani zde neexistuje.

Pokud plánovaná délka vyslání překročí 3 měsíce, OSVČ musí na místní úřadovně (cizinecké) policie nahlásit pobyt.

V průběhu celého působení v cizině je záhodno dávat si pozor na daňové otázky.

Je nutno postupovat podle článku 5 smluv o zamezení dvojího zdanění týkajícího se stále provozovny. Ten řeší vznik daňové povinnosti v jednotlivých případech. Nové smlouvy o zamezení dvojího zdanění (například s Rakouskem) však již i pro podnikatele poskytujícího přeshraničně služby bez kanceláře, dílny či závodu v druhé zemi zavádějí lhůtu 6 měsíců.

Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění je k dispozici na adrese

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pravni-prostredi/platne-smlouvy-o-zamezeni-dvojiho/1000487/6205/>.

Platná znění jsou pak ve Sbírce zákonů ČR na adrese

<http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu.aspx>.

Podobně jako vysílající firma v případě vysílání pracovníků, musí si také sám podnikatel (ať OSVČ nebo majitel firmy) dávat

pozor na limity pro registraci k platbě DPH v zemi, kde poskytuje dočasně služby.

Je-li délka pobytu za účelem poskytování služby v jiné zemi EU kratší než 1 rok, podnikatel stále platí sociální pojištění v zemi původu. V obou případech lze dále požádat o prodloužení této lhůty až na 2 roky.

Jaké mi mohou být kladeny překážky?

Poskytování služeb osobami samostatně výdělečně činnými (nebo i majiteli firem) by mělo probíhat hladce. Členské státy nemají právo od nich v žádném případě požadovat pracovní povolení či vyplňování notifikačních formulářů před samotnou realizací zakázky. Na druhou stranu však budou mít OSVČ podnikající v regulovaných profesích povinnost ohlásit poskytování regulované živnosti, která nemá vliv na zdraví a bezpečnost osob. U profesí s vlivem na zdraví a bezpečnost je po implementaci směrnice 2005/36/ES vyžadováno ověření kvalifikace.

Problémy mohou nastat u OSVČ – příslušníků třetích zemí, jak o tom pojednává kapitola 2.2.6.

2.2.5 Klíčové rozsudky Soudního dvora ES

Jelikož přeshraniční poskytování služeb osobami samostatně výdělečně činnými je upraveno především ve Smlouvě o založení ES, tvoří rozsudky Soudního dvora ES významné vodítko, jak postupovat v konkrétních případech.

Klíčovým verdiktem je rozsudek C-58/98 Corsten. V něm Soudní dvůr ES řešil případ nizozemského architekta Josefa Corstena, který realizoval zakázku v Německu. Tamější inspekce práce mu však uložila pokutu za to, že nebyl zapsán v německém registru spravovaném Průmyslovou a obchodní komorou. Německý soud se obrátil na Soudní dvůr ES s dotazem, zda je takový požadavek v souladu s článkem 49 Smlouvy o založení ES. Soudní dvůr ES dospěl k závěru, že samotný požadavek registrace není s evropským právem v rozporu, dokonce může být žádoucí kvůli ochraně spotřebitele a tedy i veřejného zájmu. Dále si však položil otázku, zda je německý požadavek přiměřený. Vzhledem k tomu, že německá procedura registrace neměla povahu prostého ohlášení, ale skládala se z uznání kvalifikace a placené žádosti o zápis, a s odkazem na krátkodobý charakter poskytování služeb na německém území, označil Soudní dvůr ES německé požadavky za neadekvátní. A to i přesto, že se nejednalo o a priori

diskriminační proceduru, neboť byla zavedena jak pro zahraniční, tak domácí poskytovatele. Závěr Soudního dvora lze interpretovat následovně: pokud stát určení žádá registraci, která má povahu jednoduchého ohlášení, není takový požadavek vnímán jako významná překážka volného pohybu služeb (stejně jako například notifikační procedura u vysílání pracovníků). Jestliže však má registrace charakter povolení výkonu činnosti (například členství v profesní komoře), může být vnímána jako neadekvátní překážka poskytování služeb v jiném státu Unie.

Ke klasickým případům z praxe Soudního dvora ES náleží rovněž verdikt v kauze van Binsbergen C-33/74. Podobně jako u případu Corsten nejsou dopady tohoto případu omezené jen na poskytování služeb OSVČ.

Pan van Binsbergen byl nizozemský občan, který si najal právníka pana Kortmanna, aby jej zastupoval ve sporu u nizozemského soudu. To mu ale nebylo umožněno, protože pan Kortmann se mezitím stal belgickým rezidentem a nizozemské úřady povolovaly jen zastoupení právníky – rezidenty Nizozemska. Soudní dvůr stanovil, že takový požadavek je v souladu s evropským právem, avšak jen tehdy, pokud je založen na nediskriminačním principu, je odůvodněn veřejným zájmem (z hlediska profesní etiky, odpovědnosti apod.) a je proporcionálně přiměřený.

Specifickou kategorií rozsudků Soudního dvora ES tvoří oblast cestovního ruchu, která je tradičně velmi citlivá. V případě SETTG řešil Soudní dvůr ES, zda lze předepsat formu pracovního poměru v turistickém ruchu. Řecká asociace cestovních kanceláří totiž vyžadovala, aby průvodci byli zaměstnanci cestovních kanceláří. Ti tak nemohli působit na živnostenský list. Soudní dvůr ES se postavil proti, a to ze dvou důvodů: za prvé, opatření by bránilo působení zahraničních OSVČ v Řecku; za druhé byl v pozadí podle názoru Soudního dvora ES spíše ekonomický zájem, nikoli snaha ochránit příjemce služeb.

2.2.6 Dočasné poskytování služeb v jiném státu EU příslušníky třetích zemí

Podmínky pro legální podnikání cizinců ze třetích zemí v ČR jsou obdobné jako pro legální zaměstnávání těchto cizinců. Musí tedy mít dlouhodobé vízum nebo dlouhodobý pobyt či trvalý

pobyt. Vhodné je mít statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta dle směrnice 2003/109/ES (viz kapitola 2.1.7).

Podnikatelé - poskytovatelé služeb - se statutem dlouhodobě pobývajícího rezidenta usazení v České republice mohou přeshraničně poskytovat služby v jiné členské zemi EU za stejných podmínek jako občané zemí EU. V praktickém životě je patrný rozdíl při přeshraničním poskytování služeb v postavení cizince, podnikatele se statutem dlouhodobě pobývajícího rezidenta usazeného v ČR, a zaměstnance legálně zaměstnaného v ČR se statutem dlouhodobě pobývajícího rezidenta. Orgány jiných členských států obvykle nekladou překážky při přeshraničním poskytování služeb cizincům - podnikatelům, naproti tomu cizinci - vyslaní zaměstnanci - se mohou setkat s řadou překážek (viz 2.1.7)

2.2.7 Volný pohyb služeb a svobodná povolání

Osoba vykonávající svobodná povolání postupuje obdobně jako OSVČ s tím, že pochopitelně nepotřebuje živnostenský list.

Zažádá si o formulář E 101 na místně příslušné České správě sociálního zabezpečení, a to i v případě, že platí pouze zdravotní pojištění. Dále potřebuje Evropský průkaz zdravotního pojištění.

Velkou pozornost musí věnovat problematice daně z příjmu, musí si proto prostudovat příslušnou smlouvu o zamezení dvojího zdanění. V zemích, se kterými má ČR uzavřené novější smlouvy (např. se Slovenskem), odvádí daň ze všech příjmů tam získaných. Dále, jak je vysvětleno v kapitole 2.2.2, daní své celosvětové příjmy v České republice (pokud - a to je velká většina případů - je daňovým rezidentem ČR). Ve smlouvách je také popsáno, jak zabránit dvojímu zdanění.

U některých z mála starších smluv (např. s Litvou či Německem) bývá definován vznik stálé základny. Stálá základna bývá vymezena obdobně jako stálá provozovna s tím rozdílem, že se týká svobodného povolání a nikoli klasického podnikání. V případě, že stálá základna vznikne, platí provozovatel svobodného povolání daň z příjmu i v zemi, kde dočasně poskytuje služby a zároveň daní své celosvětové příjmy v ČR - obdoba vzniku stálé provozovny (viz kapitola 1.5 a 2.2.2). Pokud stálá základna nevznikne, daní své příjmy pouze v ČR.

Je také vždy vhodné mít smlouvu či objednávku na službu, aby bylo možné prokázat, že se jedná o přeshraniční poskytování služeb v rámci svobodného povolání, a nikoli o zaměstnanecký vztah.

Pokud plánuje pobývat v jiné členské zemi déle než 3 měsíce, musí si zažádat o potvrzení o přechodném k pobytu občana EU.

2.2.8 Příklady z praxe

Příklad 1 – Slovenský zedník do ČR

Slovenská zedník - OSVČ – dostal zakázku na práci na české stavbě. Práce bude trvat měsíc. Na co si má dávat pozor?

Zednictví je podle českého živnostenského zákona živností řemeslnou, tedy regulovanou, nikoli volnou. Zedník se tedy musí informovat na Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR, zda se v jeho případě aplikuje procedura ohlášení, nebo ověření kvalifikace.

Doporučujeme rovněž nastudovat smlouvu o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a SR, přičemž je třeba dávat si pozor na ustanovení článku 5 o vzniku stálé provozovny. Ta v tomto případě nevznikne.

Jedná se o OSVČ, takže se neřídí ustanoveními směrnice 96/71/ES, nemusí tedy dostávat českou minimální mzdu apod. Před vysláním si podnikatel musí obstarat formulář E 101, mít Evropský průkaz zdravotního pojištění, k dispozici by dále měla být objednávka či smlouva s českou stranou.

Překlad živnostenského listu není kvůli jazykové blízkosti třeba.

Příklad 2 – Český kuchař do Polska

Český kuchař - OSVČ - dostal zakázku, aby v Polsku působil sezónně (čili krátkodobě) u místního penzionu při dnech české kuchyně. Kuchař nebude ekonomicky závislý na majiteli penzionu. Může?

Podle popisu se jedná o klasický příklad činnosti, již lze vykonávat v rámci volného pohybu služeb. Úskalí představuje především možnost vzniku stálé provozovny podle článku 5 smlouvy o zamezení dvojího zdanění (1994/31 Sb.). Je vhodné si předem nastudovat, zda v dané konkrétní situaci živnostníkovi stálá provozovna vzniká, či nikoli.

U polských úřadů je třeba si dále ověřit, zda je činnost regulovaná a podléhá ohlášení. Podle seznamu uvedeného na: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/ nikoli.

Kuchař má s sebou mít formulář E 101, Evropský průkaz zdravotního pojištění, doporučujeme i přeložený živnostenský list a objednávku/smlouvou s polským subjektem.

Příklad 3 – Česká kadeřnice v Rakousku

Česká kadeřnice - OSVČ - má klienty i z Rakouska. Zajímá se o možnosti, jak působit také na rakouském území.

Existují v zásadě dvě možnosti: buď si zřídit formu podnikání v Rakousku, či příležitostně vyvíjet činnost na český živnostenský list.

Pokud bude vykonávat činnost v Rakousku ve vyhrazených prostorách, vznikne jí v Rakousku stálá provozovna a povinnost odvádět daň v Rakousku. Místní úřady budou dále požadovat, aby si v Rakousku založila formu podnikání.

Jestliže bude kadeřnice naopak docházet ke klientům domů, nebude mít v Rakousku provozovnu a bude poskytovat služby i klientele v České republice, bude možné činnost realizovat na český živnostenský list v rámci volného pohybu služeb. V tom případě je třeba činnost ohlásit, neboť se jedná o živnost regulovanou. Stálá provozovna podle smlouvy o zamezení dvojího zdanění by nevznikla ihned, ale po šesti měsících činnosti v dvanáctiměsíčním období (článek 5, odst. 3 c smlouvy)

Kadeřnice by si rovněž měla dávat pozor na registraci k DPH, neboť v Rakousku mají všechny subjekty daňové identifikační číslo. Pro zahraniční podniky je přiděluje Finanzamt Graz.

Při působení v Rakousku s sebou musí mít formulář E 101, Evropský průkaz zdravotního pojištění a přeložený živnostenský list.

Příklad 4 – Český kameník v Německu

Český kameník - OSVČ - dostal v Německu zakázku na stavbě kostela. Má si dávat pozor na přechodná období?

OSVČ se přechodná období na volný pohyb služeb netýkají. OSVČ tedy může zakázku na základě smlouvy o dílo realizovat. Jelikož je činnost kameníka regulovaná, bude nutné ji ohlásit. Při realizaci zakázky v Německu má mít kameník s sebou formulář E 101, Evropský průkaz zdravotního pojištění, smlouvu o dílo v němčině a přeložený živnostenský list. Daňové otázky se budou řídit článkem 5 smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Německem (18/1984 Sb.).

Příklad 5 – český tlumočník v Nizozemí

Český tlumočník - OSVČ - dostal zakázku od německé firmy, aby tlumočil při návštěvě české delegace v nizozemské pobočce německého podniku. Na co si dávat pozor?

Evropské právo umožňuje i realizaci zakázky firmou usazenou v zemi a pro podnik ze státu B, přičemž místem realizace bude země C. Tlumočník by si měl nejprve ověřit, zda činnost v Nizozemí podléhá ohlášení nebo ověření. Dále si obstará formulář E 101, Evropský průkaz zdravotního pojištění a bude mít k dispozici smlouvu se zadavatelem, ve které bude jako místo realizace zakázky uvedeno Nizozemí. Je vhodné mít s sebou přeložený živnostenský list.

Podle délky trvání zakázky a v závislosti na formě činnosti si tlumočník musí dále dávat pozor na vznik tzv. stálé provozovny, neboli povinnosti odvádět daně z nizozemských příjmů v Nizozemí (postupuje se podle smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČSSR a Nizozemím 138/1974 Sb.).

Překročí-li působení tlumočnicka v Nizozemí tři měsíce, musí si zažádat o povolení k pobytu občana EU.

Příklad 6 - Český hudebník v Itálii

Český hudebník dostal zakázku, na základě které měl sezónně hrát po italských hotelech. Jedná se o svobodné povolání, nikoli živnost. Může?

Využití volného pohybu služeb v případě svobodných povolání zaručuje Smlouva o založení ES (viz kapitola 2.2.7). Hudebník si vyřídí formulář E 101, vezme s sebou Evropský průkaz zdravotního pojištění a smlouvu (objednávku) s italskou stranou. Zároveň je nutné nastudovat si smlouvu o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Itálií 17/1985 Sb.m.s. a řídit se článkem 17 Smlouvy, kde je popsáno, za jakých podmínek platí hudebník daně i v Itálii.

Itálie by hudebníka neměla nutit, aby se stal členem tamější profesní organizace.

Příklad 7 – Zprostředkování práce ve Francii

Česká agentura práce zprostředkovává činnost pro OSVČ, které pak ve Francii působí při sběru dat. Je taková aktivita v pořádku?

Pokud se jedná pouze o zprostředkování, je taková činnost v pořádku. České OSVČ nepodepíší smlouvu s agenturou, ale s firmou ve Francii.

Příklad 8 - Spolupracující OSVČ v Rakousku

Česká elektromontážní firma vyhrála výběrové řízení na instalaci přepravního zařízení ve Vídni. Jelikož jde o malý podnik, vzala by s sebou ráda i další OSVČ – elektromontéry. Mohou spolupracovat?

Úzká spolupráce mezi OSVČ je z pohledu rakouského práva problematická. Je třeba si dávat pozor na veškerá ujednání, jež by mohla zavdat příčinu k posuzování vztahu jako období zaměstnaneckého poměru. Z toho důvodu je žádoucí, aby si OSVČ založily období rakouské společnosti občanského práva (Gesellschaft bürgerlichen Rechts, podobné jako sdružení). Zároveň nesmí úzce spolupracovat, což činí řadu zakázek nerealizovatelnými. Činnosti OSVČ musí být podle rakouských předpisů jasně odděleny. Dva montéři tedy nesmí instalovat zařízení spolu. Rakouská strana si kvůli existenci přechodných období na vysílání pracovníků ve stavebnictví úzkou spolupráci velmi hlídá. Otázkou zůstává, nakolik je tento postup v souladu s evropským právem.

Příklad 9 – Tesař z Maďarska do ČR

Tesař z Maďarska - OSVČ – dostal zakázku na stavební úpravy v malé provozovně v České republice. Jaké podmínky musí splnit z hlediska kvalifikace?

V České republice došlo k určitému zpřísnění podmínek. Dříve mohli podnikatelé v regulovaných profesích přeshraničně poskytovat služby v ČR bez jakýchkoliv požadavků na uznání kvalifikace v ČR, stačilo, pokud tyto služby legálně poskytoval ve své domovské členské zemi.

V současnosti musí tesař z Maďarska podstoupit proceduru ohlášení (viz. 2.2.1) u příslušného uznávacího orgánu (v tomto případě Ministerstvo průmyslu a obchodu), přičemž toto ohlášení doplní příslušnými dokumenty, které dokladují např. jeho státní příslušnost, vzdělání a praxi.

Příklad 10 - usazení versus přeshraniční poskytování služeb v Itálii

Česká manikérka - OSVČ - by se ráda přestěhovala do Itálie a vykonávala zde činnost. Lze na českou licenci?

Při soustavné činnosti v Itálii nelze v tomto oboru na českou licenci podnikat. Podnikatelka by těžko prokazovala, že má i českou klientelu. Je tedy třeba založit si živnostenský list v Itálii. To ale může být problém, neboť Italové znají pouze profesi estetisty, která zahrnuje více činností. Česká manikérka tedy bude muset absolvovat testy či pracovat zprvu pod dohledem.

2.3 Kontroly vysílání/přeshraničního působení OSVČ

Kontroly na místě provádějí místní úřady, jedná se např. o úřady práce, celní úřady, v Německu kontroluje Finanzkontrolle Schwarzarbeit apod.

Při vysílání pracovníků je nutné na požádání předložit:

- Smlouvu (objednávku) mezi zákazníkem a poskytovatelem služeb.
- V oborech pokrytých přechodným obdobím v Německu a Rakousku - pracovní povolení či povolení k vyslání pro všechny vyslané pracovníky.
- Kopie pracovních smluv se zaměstnanci - vyslanými pracovníky.
- Mzdové podklady - výplatní pásky - zaměstnanců - vyslaných pracovníků.
- Doklady o pracovní době, příchodech, odchodech, přestávkách v práci.
- Potvrzené formuláře E 101 pro vyslané pracovníky.
- Evropské průkazy zdravotního pojištění vyslaných pracovníků.
- Ještě před odjezdem či nejpozději v době odjezdu je v řadě zemí nezbytné podstoupit notifikační proceduru (viz kapitola 2.1.3).
- Potvrzení o přechodném pobytu občana EU při pobytech delších než 3 měsíce.

Často je zakázána úzká spolupráce mezi vyslanými pracovníky a místními zaměstnanci (např. v Německu).

Při přeshraničním poskytování služeb OSVČ je nutné na požádání předložit:

- Smlouvu (objednávku) mezi zákazníkem a poskytovatelem služeb, ve smlouvě ani objednávce nesmí být uvedena jakákoliv forma časové odměny (hodinová, denní, měsíční apod.).
- Doklady týkající se nahlášení pro účely dokládání kvalifikace.
- Potvrzené formuláře E 101 pro vyslané pracovníky.
- Evropské průkazy zdravotního pojištění vyslaných pracovníků.
- Potvrzení o přechodném pobytu občana EU při pobytech delších než 3 měsíce.

Je zakázána úzká spolupráce mezi OSVČ, v případě větší zakázky je nezbytné vše rozdělit tak, aby bylo jasné, kdo má jaký úkol a kdo za co odpovídá.

2.4 Důležité odkazy

Směrnice o službách

Konečný text směrnice 2006/123/ES (česky)

<http://www.mpo.cz/dokument31240.html>

Informace o směrnici o službách (česky)

<http://www.mpo.cz/cz/eu-a-vnitrni-trh/smernice-o-sluzbach-eu/#category192>

Kapesní průvodce směrnicí o službách (česky)

<http://www.mpo.cz/dokument31529.html>

Uznávání kvalifikace

Informace o regulovaných profesích, seznam regulovaných profesí v jednotlivých členských státech a odkazů na příslušná uznávací místa, seznam názvů profesí (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=reqProf.home

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/

Seznam kontaktních míst pro uznávání kvalifikací (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/contact-points/info-points_en.pdf

Informace o uznávání kvalifikací (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

Informace o uznávání kvalifikací pro oblast živnostenského podnikání na stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (česky)

<http://www.mpo.cz/dokument9912.html>

Žádost o vydání osvědčení (česky)

<http://www.mpo.cz/dokument46454.html>

Informace o uznávání odborných kvalifikací na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR (česky)

<http://www.msmt.cz/eu/uznavani-kvalifikaci>

<http://www.msmt.cz/eu/zakon-c-18-2004-sb-o-uznavani-odborne-kvalifikace>

<http://www.msmt.cz/eu/docasny-nebo-prilezitostny-vykon-regulovaneho-povolani-tj-poskytovani-sluzeb>

Principy přeshraničního poskytování služeb, přechodná období

Zakladatelské smlouvy EU a jejich novelizace (česky)

<http://www.euroskop.cz/196/318/clanek/zakladni-smlouvy-spolecenstvi-a-jejich-novelizace/>

Konsolidovaná verze Smlouvy o založení Evropského společenství ve znění Smlouvy z Nice (česky)

http://www.euroskop.cz/gallery/2/760-smlouva_o_eu.pdf

Hlavní principy vnitřního trhu EU (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/services/principles_en.htm

EFTA (Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko) (anglicky)

<http://www.efta.int/content>

Přístupová smlouva pro rozšíření o deset nových zemí v roce 2004 (všechny úřední jazyky EU)

http://www.europarl.europa.eu/enlargement_new/treaty/default_en.htm

Přístupová smlouva pro rozšíření o Bulharsko a Rumunsko

<http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2005:157:SOM:EN:HTML>

Informace o životě a práci v členských zemích na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR EURES (česky)

http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme

Sociální zabezpečení v Evropské unii na stránkách České správy sociálního zabezpečení (česky)

<http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/>

Informace o vysílání pracovníků na stránkách České správy sociálního zabezpečení (česky)

<http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/vyslani-pracovnici.htm>

Formuláře týkající sociálního pojištění

<http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/evropska-unie.htm>

Informace o vysílání pracovníků na stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (česky)

<http://www.mpo.cz/cz/eu-a-vnitri-trh/vysilani-pracovniku/>

Informace o zdravotních pojištění v zemích EU na stránkách Centra mezistátních úhrad (česky)

<http://www.cmu.cz/propojistence/eu>

Směrnice o vysílání pracovníků (všechny úřední jazyky EU)

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:CS:NOT)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:CS:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:CS:NOT)

Vysílání pracovníků (anglicky)

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm

Seznam odkazů na národní stránky zabývající se vysíláním pracovníků (anglicky)

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/national_en.htm

Služby na vnitřním trhu (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm

Minimální mzdy v EU (anglicky)

<http://www.fedee.com/minwage.html>

Klasifikace OKEČ, která v podstatě odpovídá NACE kódům platným v době přistoupení ČR k EU (česky)

[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/okec_systematicka_cast_xls/\\$File/021603s1.xls](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/okec_systematicka_cast_xls/$File/021603s1.xls)

Ministerstvo ekonomiky a práce Rakouska (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (německy)
<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/default.htm>

Seznam poboček AMS (Arbeitsmarktservice v Rakousku (Německy)
<http://www.ams.at/sfa/sfags.html>

Oznámení o vyslání (EU-Entsendebestätigung) do Rakouska (německy)
http://www.ams.at/sfa/14104_1486.html

Povolení k vyslání (Entsendebewilligung) do Rakouska (německy)
http://www.ams.at/sfu/14186_1487.html

Formulář k povolení k vyslání do Rakouska (německy)
http://www.ams.at/14102_6762.html

Seznam regionů v SRN, kde z důvodu vysoké nezaměstnanosti nelze získat pracovní povolení, seznam (liste...) umístěn nahoře v pravé liště (německy)
http://www.arbeitsagentur.de/nn_205422/Navigation/zentral/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/Auslaender/Werkvertrag/Werkvertrag-Nav.html#top

Informace o získání pracovních povolení do SRN na stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (česky)
<http://www.mpo.cz/dokument2618.html>

Žádost o přidělení kontingentu pracovních sil do SRN (česky)
<http://download.mpo.cz/get/26429/26392/293482/priloha003.doc>

Stránky SOKA-BAU s kolektivními smlouvami pro stavebnictví v Německu (německy)
<http://www.soka-bau.de/>

Různé

Kontrola existence daňového identifikačního čísla (DIČ) v EU (anglicky, lze přepnout na všechny úřední jazyky)

http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/vieshome.do?selectedLanguage=CS

Seznam finančních úřadů, kde se firmy z jiných členských zemí EU registrují k DPH (anglicky)

http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/vat/traders/vat_community/index_en.htm

Sbírka zákonů a mezinárodních smluv (česky)

<http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu.aspx>

Seznam smluv o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a dalšími státy (česky)

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pravni-prostredi/platne-smlouvy-o-zamezeni-dvojeho/1000487/6205/>

Poradenská síť Enterprise Europe Network v ČR (česky)

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

Poradenská síť Enterprise Europe Network (anglicky)

http://www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu/index_en.htm

Síť SOLVIT Center řešících problémy s fungováním jednotného vnitřního trhu EU (ve všech úředních jazycích EU)

<http://ec.europa.eu/solvit/>

SOLVIT Centrum v ČR

<http://www.mpo.cz/cz/eu-a-vnitрни-trh/solvit/>

3 Svoboda usazování v jiné členské zemi

3.1 Podnikání v jiné zemi

Integrační snahy na úrovni Evropské unie i Evropského hospodářského prostoru odstranily mnohé překážky, které omezovaly možnosti pohybu podnikatelů a jejich aktivit v rámci Evropy. Jiné překážky stále zůstávají. Některé z těchto bariér jsou samozřejmé a přirozené – podnikatel se při přenášení své činnosti do jiných zemí musí zpravidla vypořádat s jazykovými překážkami, náročné může být i překonávání kulturních odlišností či stereotypních předsudků. Vedle toho existují stále i rozdíly v právní úpravě podnikání v jednotlivých zemích, liší se i daňové systémy i regulace pracovního trhu.

Jedním z nástrojů, byť zatím nepříliš využívaným, kterými právo Evropských společenství usnadňuje podnikání napříč hranicemi v Evropě, je možnost vytváření podnikatelských forem na základě práva Společenství, které je nadřazené národním úpravám. V této oblasti k již dlouho existujícímu evropskému hospodářskému zájmovému sdružení přibýly v nedávné době také evropská akciová společnost a evropská družstevní společnost.

V této části publikace se nejprve stručně zastavíme u zmiňovaných „evropských“ právních forem pro mezinárodní podnikání, a následně se zaměříme na stručné srovnání podmínek podnikání v jednotlivých členských státech EU. Shrňme postupy založení společnosti s ručením omezeným či jejího blízkého ekvivalentu, přineseme přehled základních daňových sazeb a také informace o nákladech na pracovní sílu (povinné odvody a výše minimální mzdy). Podrobnější monografie o jednotlivých zemích jsou součástí rozšířené elektronické verze této publikace.

3.1.1 Právní formy podnikání podle práva Společenství

Evropské hospodářské zájmové sdružení

Evropské hospodářské zájmové sdružení (EHZS) bylo jako právní forma vytvořeno již v 80. letech s cílem podporovat hospodářskou spolupráci, zvláště mezi malými a středními podniky (členové sdružení nemohou mít více než 500 zaměstnanců). Členové EHZS mohou propojit některé své ekonomické aktivit s aktivitami ostatních členů při zachování ekonomické a právní nezávislosti. EHZS může být právním rámcem koordinace a organizace aktivit členů, ale také může vlastním jménem vstupovat do smluvních vztahů. Evropské hospodářské zájmové sdružení je svojí podstatou právnickou osobou s neomezeným ručením. K založení sdružení jsou potřeba alespoň 2 zakladatelé z různých členských států EU.

Evropská akciová společnost

Mnohem čerstvějším počinem je druhá forma podnikání postavená na právu Evropského společenství - Evropská akciová společnost, zpravidla označovaná latinsky jako Societas Europaea (SE). Nařízení Rady ES o statutu evropské společnosti (ES/2157/2001) bylo sice přijato již v roce 2001, avšak jeho implementace do národních legislativ byla dokončena až v roce 2004 a první SE začaly vznikat teprve během roku 2006.

Kapitál SE je rozvržen na akcie, musí činit minimálně 120 000 EUR a musí být zcela splacen. Vznik SE je omezen na jeden z pěti možných způsobů, kterými jsou:

- fúze alespoň dvou akciových společností z různých států EU;
- proces, kdy dvě nebo více kapitálových společností z různých států EU vytvoří SE jako svoji holdingovou společnost;
- proces, kdy dvě nebo více libovolných společností z různých států EU vytvoří společnost dceřinou SE společností;
- změna právní formy (za podmínky, že stávající akciová společnost má alespoň 2 roky pobočku nebo dceřinou společnost v jiném státě EU)
- skutečnost, že existující SE může libovolně zakládat jiné SE jako své dceřinné společnosti.

Společnost může být založena se strukturou vedení společnosti v podobě monistické (správní rada, jak je obvyklé v anglosaských zemích) nebo dualistické (představenstvo a dozorčí rada, jak odpovídá kontinentální právní tradici). SE může libovolně přesouvat své sídlo v rámci EU (bez nutnosti její likvidace v zemi vzniku), tímto způsobem si může vybrat vhodné daňové, právní či podnikatelské prostředí. Další výhodou je např. i využití smluv o ochraně investic, které se na „domácí“ společnosti nevztahují.

Evropská družstevní společnost

Evropská družstevní společnost (*Societas Cooperativa Europaea* – SCE) je zatím poslední formou obchodní společnosti, ustanovenou na nařízení Rady (ES) č. 1435/2003. Podle tohoto nařízení je základním účelem této družstevní společnosti „*uspokojování potřeb jejích členů nebo rozvoj jejich hospodářských a sociálních činností, zejména uzavíráním smluv se členy na dodávky zboží či poskytování služeb nebo na provedení prací takového druhu, který SCE provádí nebo obstarává. Účelem SCE může být rovněž uspokojování potřeb jejích členů výše uvedeným způsobem prostřednictvím podpory jejich účasti na hospodářských činnostech v jedné nebo více SCE nebo vnitrostátních družstvech. SCE může svou činnost vykonávat prostřednictvím dceřiné společnosti.*“³

Evropská družstevní společnost může být založena alespoň pěti subjekty z alespoň dvou různých členských států nebo může vzniknout fúzí alespoň dvou družstev z různých členských států, případně přeměnou družstva, které má po dobu alespoň dvou let provozovnu nebo dceřinou společnost v jiném členském státu. Minimální kapitál je stanoven ve výši 30.000 EUR. Podobně jako u SE i zde může být zvolena jak monistická, tak dualistická organizační struktura.

³ <http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-druzstevni-spolecnost-42273.html#ftn1#ftn1>

Tabulka 1 - přehled označení „evropských“ právních forem podnikání v jednotlivých jazycích EU

Česky	Evropské hospodářské zájmové sdružení	Evropská akciová společnost	Evropská družstevní společnost
<i>Latinsky</i>		<i>Societas Europaea (SE)</i>	<i>Societas Cooperativa Europaea (SCE)</i>
Anglicky	European economic interest grouping	European company	European cooperative society
Bulharsky	Европейско обединение по икономически интереси	Европейска компания	Европейско кооперативно дружество
Dánsky	Europæiske økonomiske firmaer	Europæisk aktieselskab	Europæisk andelsselskab
Estonsky	Euroopa majandushuviühing	Euroopa ettevõtte	Euroopa ühistu
Finsky	Eurooppalainen taloudellinen etuyhtymä	Eurooppayhtiö	Eurooppaosuuskuntan
Francouzsky	Groupement européen d'intérêt économique	Société européenne	Société coopérative européenne
Italsky	Gruppo Europeo di Interesse Economico	Società Europea	Società cooperativa europea
Litevsky	Europos ekonominių interesų grupė	Europos bendrovė	Europos kooperatinės bendrovės
Lotyšsky	Eiropas ekonomisko interešu grupējums	Eiropas sabiedrība	Eiropas Kooperatīvās sabiedrības
Maďarsky	Európai gazdasági egyesülés	Európai részvénytársaság	Európai szövetkezet
Maltsky	Raggruppament ta' Interess Ekonomiku Ewropew	Soċjetà Ewropea	Soċjetà Kooperattiva Ewropea
Německy	Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung	Europäische Gesellschaft	Europäischen Genossenschaft

Česky	Evropské hospodářské zájmové sdružení	Evropská akciová společnost	Evropská družstevní společnost
Nizozemsky/ Vlámsky	Europees economisch samenwerkingsverband	Europese vennootschap	Europese coöperatieve vennootschap
Polsky	Europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych	Spółka europejska	Spółdzielnia Europejska
Portugalsky	Agrupamento Europeu de Interesse Económico	Sociedade europeia	Sociedade Cooperativa Europeia
Rumunsky	Gruparea Europeana de Interes Economic	Societatea Europeana pe actiuni	Societatea Cooperativa Europeana
Řecky	Ευρωπαϊκός όμιλος οικονομικού σκοπού	Ευρωπαϊκή εταιρεία	Ευρωπαϊκή συνεταιριστική εταιρεία
Slovensky	Európske ekonomické záujmové združenie	Európska spoločnosť	Európske družstvo
Slovinsky	Evropsko gospodarsko interesno združenje	Evropska družba	Evropske zadruge
Španělsky	Agrupación Europea de Interés Económico	Sociedad europea	Sociedad cooperativa europea
Švédsky	Europeiska ekonomiska intressegrupperingar	Europeiskt bolag	Europeisk kooperativ förening

3.2 Informace o jednotlivých členských zemích

3.2.1 Založení společnosti

V České republice je nejoblíbenějším typem společnosti společnost s ručením omezeným. Kapitálovou společnost postavenou na více méně stejných principech jako české s. r. o. znají právní řády všech členských zemí EU. V některých případech je fungování společnosti upraveno takřka totožně, ale např. v zemích anglosaské právní tradice (Velká Británie, Irsko, Malta, Kypr) jsou větší odlišnosti. Přesto lze provést srovnání.

Základní kapitál se zpravidla pohybuje mezi několika tisíci až několika desetitisíci eur, největší kapitálovou náročnost má založení s. r. o. v Rakousku, Německu či Slovinsku, naopak výrazně menší kapitál je třeba např. v pobaltských státech, Rumunsku nebo na Maltě. Ve Velké Británii, na Kypru, v Irsku, a také ve Francii není minimální limit kapitálu stanoven a teoreticky lze založit společnost se základním kapitálem ve výši jediného eura či libry. V praxi se však s takovými společnostmi nesetkáváme, neboť společnost s ručením omezeným bez významného kapitálu má pochopitelně problémy se svojí důvěryhodností v podnikatelském životě, např. při získávání úvěru apod.

Výše nutného kapitálu však není jediným úskalím při zakládání společnosti. Mnohem obávanější je často samotný byrokratický proces spojený se zrodem nové společnosti. Světová banka prozkoumala podrobně nutné administrativní kroky v jednotlivých zemích z hlediska jejich trvání a také nákladů s nimi spojených. Založení s. r. o. v EU vyžaduje od 3 do 15 kroků, které si vyžádají týden až dva měsíce času. Přestože informace o založení společnosti se musí v každé zemi dostat k podobnému počtu úřadů (obchodní rejstřík, daňový úřad, statistický úřad, instituce sociálního zabezpečení atd.), zásadní rozdíl je v tom, jak tyto úřady komunikují mezi sebou. V severských zemích postačují pouhé tři až čtyři úkony k založení společnosti, podnikatel zde kontaktuje jedinou státní instituci (i prostřednictvím Internetu) a ta již informuje všechny

ostatní. V Dánsku se to navíc obejde i bez jakýchkoliv poplatků. Velmi levné je také založení s. r. o. např. v Irsku.

Na opačném konci spektra byrokratické náročnosti se nalézá Česká republika, spolu s ní pak Polsko, Španělsko a Řecko.

Následující tabulka přináší přehled procesu zakládání společnosti s ručením omezeným nebo jejího nejbližšího ekvivalentu v jednotlivých zemích EU. Uvedené náklady uvádějí nejnížší nutné náklady spojené se vznikem společnosti bez daní z přidané hodnoty. Popis jednotlivých kroků je k dispozici v rozšířené elektronické verzi publikace.

Tabulka 2 - Založení společnosti typu společnost s ručením omezeným v jednotlivých zemích EU

Země	Minimální kapitál	Počet kroků	Délka procesu založení	Náklady
	(EUR)		(Dny)	(EUR)
Belgie	6.200	3	4	1.400
Bulharsko ^{a)}	2.556	9	28	195
Dánsko ^{a)}	16.760	4	6	0
Estonsko ^{a)}	2.556	6	6	192
Finsko	2.500	3	14	330
Francie	- ^{b)}	5	7	310
Irsko	- ^{b)}	4	8	100
Itálie	10.000	9	13	4.690
Kypr ^{c)}	- ^{b)}	3	cca 2 týdny	620
Litva ^{a)}	2.896	7	26	190
Lotyšsko ^{a)}	2.845	5	16	195
Lucembursko ^{c)}	12.400	7		628
Maďarsko ^{a)}	2.108	6	20	1.850
Malta ^{c)}	1.165	5	3	

Země	Minimální kapitál	Počet kroků	Délka procesu založení	Náklady
Německo	25.000	9	16	250
Nizozemsko	18.000	6	10	2.050
Polsko ^{a)}	14.956	10	31	910
Portugalsko	5.000	7	5	530
Rakousko	35.000	8	30	1.300
Rumunsko ^{a)}	56,5	6	14	124
Řecko	18.000	15	38	2.220
Slovensko ^{a)}	6.594	9	25	385
Slovinsko	25.000	9	58	800
Španělsko	3.005	10	40	1.081
Švédsko ^{a)}	10.690	3	15	213
Velká Británie ^{a)}	- ^{b)}	6	12	216
ČR ^{a)}	6.715	10	20	1.080

Zdroje informací: Světová banka – *Doingbusiness.org*,
<http://www.entreprises.public.lu>, *GlobalMoney.com*,
<http://www.mfsa.com.mt/>, *Mydeltaquest.com*, *Euro Info Centrum Kypr*,
 Department of the Registrar of Companies and Official Receiver - Kypr

Poznámky:

a) U zemí, které nejsou členy eurozóny, je proveden přepočít z národních měn na základě kursu udávaného <http://www.xe.com> k 15.8.2008.

b) Minimální kapitál není stanoven, v případě Kypru je běžný základní kapitál ve výši min. cca 1.000 EUR.

c) Tyto země (Kypr, Lucembursko, Malta) nezkoumala systematická studie Světové banky, údaje zde uvedené tedy vznikly na základě jiné metodologie a z části nejsou k dispozici.

3.2.2 Základní daňové sazby

Rozšíření podnikatelské činnosti do dalších zemí zpravidla znamená nutnost vypořádat se s místními daňovými povinnostmi.

Daňový rezident (tedy právnická osoba, která má v zemi sídlo, nebo fyzická osoba, která v zemi pobývá alespoň 183 dní v roce) má většinou povinnost zdanit veškeré své příjmy podle daňových předpisů země, jíž je rezidentem (daně zaplacené jinde se v případě existence smluv o zamezení dvojího zdanění započítávají). Daňový nerezident pak zpravidla odvádí daně pouze z příjmů pocházejících z dané země.

Kde jsou v Evropě daňové ráje? a kde si naopak podnikatelé musejí sahat na berním úřadě hlouběji do kapsy?

Za daňový ráj se dlouho považoval Kypr. Se vstupem do EU se tohoto postavení musel vzdát a přistoupit na minimální evropské standardy zdanění. Daňové zvýhodnění zahraničních společností tak sice skončilo v roce 2004, nicméně snaha přilákat zahraniční společnosti na Kypr zůstává. Kypr sám se již neoznačuje za daňový ráj, ale za zemi daňových pobídek. Mimo Kypru si značný kredit vydobyla i slovenská daňová reforma s ambiciózním projektem rovné 19% daně. Kromě výše zmíněných zemí existují velmi nízké daňové sazby daně z příjmu právnických osob v Bulharsku, Irsku, Litvě nebo Lotyšsku.

Podívejme se blíže na jednotlivé daně.

V celé EU je zavedena daň z přidané hodnoty (DPH), a to bez ohledu na rozdílná označení (např. v Německu se nazývá daní z obrátu). Základní sazba musí podle pravidel EU dosahovat minimálně 15 % s tím, že jsou přípustné snížené sazby na vybrané okruhy zboží a služeb. Nejvyšší DPH se odvádí v Dánsku, kde existuje jediná sazba ve výši 25 %. Ve stejné či obdobné výši se pohybuje základní sazba ve Švédsku, Finsku nebo Polsku, zde však existují i další snížené sazby. Jedinou další zemí, kde je v současné době jediná sazba DPH je již zmíněné Slovensko. V dalších státech jsou běžně dvě nebo tři sazby, v Lucembursku jsou sazby čtyři. Nejnižší DPH (15%) je na Kypru a v Lucembursku, 16 % podnikatelé odvádějí v základní sazbě ve Španělsku.

Osoby samostatně výdělečně činné, tedy např. podnikatelé-živnostníci, odvádějí v jednotlivých zemích daň z příjmu fyzických osob či její místní obdobu. Tato daň je zpravidla, podobně jako v ČR, postavena na principu progresivního zdanění s několika daňovými pásmi a sazbami. Rekord v počtu

daňových pásem drží Lucembursko se 17 pásmy a sazbami odstupňovanými po 2 %. Naopak rovnou daň zavedly pobaltské země, Bulharsko, Rumunsko a Slovensko. Srovnání mezi jednotlivými zeměmi je v určitém smyslu poněkud obtížné. Například v Dánsku je systém zdravotní péče plně hrazen z výnosů daně z příjmů, sazby daně jsou poměrně vysoké, avšak zde naopak neexistují žádné odvody na zdravotní pojištění. Obdobně je tomu v případě Nizozemska, kde daň z příjmu ukrývá i odvody na národní sociální zabezpečení.

Daň z příjmů společností je zpravidla ve formě rovné daně, určitá daňová pásma mají zavedeny pouze Francie, Lucembursko, Nizozemsko, Španělsko a Velká Británie. Při splnění určitých podmínek také Belgie.

Daňové systémy jednotlivých zemí jsou podrobněji rozbrány v rozšířené elektronické verzi publikace.

Přehled sazeb základních daní přináší následující tabulka.

Tabulka 3 – Sazby základních daní v jednotlivých zemích EU

Země	Sazby základních daní (%) ^{a)}		
	DPH	DPFO	DPPO
Belgie	21 / 12 / 6	25 – 50	33,99
Bulharsko	20 / 7	10	10
Dánsko	25	30,48 – 40,0	25
Estonsko	18 / 5	21	21
Finsko	22 / 17 / 8	25 – 52,5	26
Francie	19,6 / 5,5 / 2,1	5,5 - 40	15 – 33,33
Irsko	21 / 13,5 / 5,2	20 – 43	12,5
Itálie	20 / 10 / 4	23 – 43	31,4
Kypr	15 / 8 / 5	20 - 30	10
Litva	18 / 9 / 5	24	15
Lotyšsko	18 / 5	25	15
Lucembursko	15 / 12 / 6 / 3	8 – 38	23,1
Maďarsko	20 / 5	18 – 36	16
Malta	18 / 5	15 – 30	35
Německo	19 / 7	15 – 45	19,825 – 32,825
Nizozemsko	19 / 6	33,65 - 52	20 – 25,5
Polsko	22 / 7 / 3	19 – 40	19
Portugalsko	21 / 12 / 5	10,5 – 42	26,5
Rakousko	20 / 10	38,33 – 50	25
Rumunsko	19 / 9	16	16
Řecko	19 / 9 / 4,5	27 - 40	25

Země	Sazby základních daní (%) ^{a)}		
	DPH	DPFO	DPPO
Slovensko	19	19	19
Slovinsko	20 / 8,5	16 – 41	22
Španělsko	16 / 7 / 4	24 – 45	25 – 30
Švédsko	25 / 12 / 6	31,6 – 56,6 ^{a)}	28
Velká Británie	17,5 / 5	20 – 40	21 – 28
ČR	19 / 9	15	21

Zdroj: Kestij, J. et al. European Tax Handbook 2008. IBFD: Amsterdam, 2008. ISBN 978-90-8722-031-0.

Poznámky:

a) V případě daně z přidané hodnoty (DPH) je na prvním místě uvedena základní sazba a následně případné snížené sazby. V řadě zemí existují služby či komodity nepodléhající DPH, legislativně je toto řešeno v některých případech nulovou sazbou daně, v jiných vynětím z povinnosti odvádět DPH. Případné nulové sazby zde nejsou uváděny.

Sazby DPFO představují základní sazby místní varianty daně z příjmu fyzických osob, a to pro příjmy z podnikání či závislé činnosti. Nejsou uvažovány zvláštní sazby, které se v jednotlivých zemích týkají např. úroků, dividend apod., uvažovány nejsou ani odčitatelné položky. Rozmezí naznačuje progresivní systém zdanění, uvedena je pouze nejnižší nenulová a nejvyšší možná sazba. Pokud v zemi existuje více daní uvalených na stejný příjem (např. státní a místní), je uvedena reálná výše zdanění příjmu.

Sazby DPPO představují základní sazbu místní varianty daně z příjmů právnických osob. Nejsou uvažovány zvláštní sazby, které se v jednotlivých zemích týkají např. úroků, dividend apod., uvažovány nejsou ani odčitatelné položky či daňové úlevy a pobídky. Rozmezí naznačuje progresivní systém zdanění, uvedena je pouze nejnižší nenulová a nejvyšší možná sazba. Pokud v zemi existuje více daní uvalených na stejný příjem (např. státní a místní), je uvedena reálná výše zdanění příjmu.

3.2.3 Náklady na pracovní sílu

Podnikání v zahraničí s sebou nese zpravidla nutnost najmout si zaměstnance. Český podnikatel, který bude zaměstnávat osoby v zahraničí, je povinen řídit se místním právem týkajícím se

pracovních vztahů, mezd i odvodů. Jaké mzdy je tedy nutné platit dělníkům ve Francii či zaměstnancům na Kypru? a jaké další náklady ve formě nejrozličnějších odvodů s sebou nese výplata mzdy v jednotlivých zemích?

Minimální mzda je zákonem stanovena ve většině členských států EU. Pokud jde o srovnání extrémních hodnot, tak lucemburská minimální mzda je více než čtrnáctkrát vyšší než minimální mzda v Bulharsku.

V pěti zemích není minimální mzda státem stanovena. Neznamena to však, že by bylo možné vyplácet libovolně nízkou mzdu. Výše minimální mzdy je v těchto případech stanovena kolektivními smlouvami různě pro různá odvětví, a navíc pracovní právo obsahuje obecná ustanovení o spravedlivé mzdě nebo mzdě obvyklé.

Zaměstnavatele vedle samotné mzdy zajímají i další *mzdové náklady*, které s výplatou mezd souvisejí. Jde o povinné dávky, které zaměstnavatel buď hradí nad rámec hrubých mezd, nebo je na něj přenesena povinnost srážet část hrubé mzdy zaměstnancům a odvádět ji příslušným institucím. Toto platí ve všech členských státech EU. V případě odvodů zaměstnance je jediné Estonsko od těchto odvodů osvobozeno, poplatníkem všech odvodů je zde tedy zaměstnavatel, zaměstnancům je zde strhávána pouze daň z příjmu. Mezi další země s nízkou mírou odvodů sociálního zabezpečení ze strany zaměstnance patří Litva, Švédsko nebo Irsko.

Systém odvodů je v každé zemi různě složitý, Česká republika však patří spíše do skupiny zemí s přehlednějším systémem. Kandidátem na označení země s nejsložitějším systémem odvodů ze mzdy je jednoznačně Francie, kde zaměstnavatel odvádí příspěvky na sociální zabezpečení rozdělené do více než 10 různých sazeb, týkajících se různých částí mzdy. Mimo to zde existují další daně ze mzdy, které například ukládají zaměstnavateli povinnost investovat určitou část mezd do bytové výstavby či odborného výcviku zaměstnanců.

Systémy odvodů ze mzdy v jednotlivých zemích jsou podrobněji rozepsány v rozšířené elektronické verzi publikace.

Přehled minimálních mezd a celkových sazeb odvodů z mezd přináší následující tabulka.

Tabulka 4 - Minimální mzdy a povinné odvody z mezd v jednotlivých zemích EU

Země	Minimální mzda	Odvody zaměstnavatel	Odvody zaměstnanec
	EUR	(%)	(%)
Belgie	1.284	32,38	13,07
Bulharsko	112,5	22,025 - 22,725	11,375
Dánsko	-	22 EUR ^{a)}	8
Estonsko	278	33,3	0
Finsko	-	18,58 – 20,78	10,65 – 11,75
Francie	1.321	51,95 ^{b)}	28,90 ^{b)}
Irsko	1.499,33	8,5 – 10,75	6
Itálie	-	40 - 45	8,89 – 9,19
Kypr	789	8	6,3
Litva	231,7	30,7	3
Lotyšsko	227,7	24,09	9
Lucembursko	1.609,53	11,41 – 19,01	12,2 – 14,45
Maďarsko	273,60	29	17,5
Malta	617,05	10	10
Německo	-	cca 50	20,3 - 20,55
Nizozemsko	1.317	19,68	10,5 ^{c)}
Polsko	329,5	17,48 – 20,41	13,71
Portugalsko	426	23,75	11
Rakousko	1.000	21,83	18,07
Rumunsko	144	25,45 – 37,55	15,5
Řecko	680,59	28,06	16

Slovensko	265	35,2	13,4
Slovinsko	566,53	16,1 – 20,5 ^{d)}	22,1
Španělsko	600	30,89 – 43,4	6,35
Švédsko	-	32,42	7
Velká Británie	956,8	9,1 – 12,8	11
ČR	318,8	35	12,5

Zdroje: Federation of European Employers

(<http://www.fedee.com/minwage.html>). : Kesti, J. et al. European Tax Handbook 2008. IBFD: Amsterdam, 2008. ISBN 978-90-8722-031-0.

Poznámky:

a) Jediným odvodem zaměstnavatele povinným ze zákona je paušální odvod cca 22 EUR za 1 zaměstnance do dodatečného penzijního fondu. Dánský systém sociálního a zdravotního pojištění je z velké části hrazen z daní z příjmů, cílené odvody na sociální zabezpečení jsou proto velmi nízké.

b) Francouzský systém odvodů ze mzdy (nejen na sociální zabezpečení) je nesmírně komplikovaný je nemožné vyčíslit jednu obecnou sazbu. Uvedené hodnoty jsou orientační.

c) V Nizozemsku jsou odvody na národní sociální zabezpečení obsaženy v několika vybraných daňových pásmech daně z příjmu, reálně tak je tak odvod zaměstnanců spadajících do těchto pásem o 31,15 procentních bodů vyšší.

d) Odvody zaměstnavatele zahrnují vedle odvodů na sociální zabezpečení (16,1 %) i daň ze mzdy v progresivní výši 0 – 4,4 %.

Seznam zkratek

Zkratka	Vysvětlení
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DIČ	Daňové identifikační číslo
DPFO	Daň z příjmu fyzických osob
DPH	Daň z přidané hodnoty
DPPO	Daň z příjmu právnických osob
EFTA	Evropské sdružení volného obchodu (European Free Trade Association)
EHP	Evropský hospodářský prostor - Norsko, Island, Lichtenštejnsko
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
NACE	Statistická klasifikace ekonomických činností Evropských společenství- zkratka z francouzštiny
OKEČ	Odvětвовá klasifikace ekonomických činností
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná

Slovníček pojmů

Pojem	Vysvětlení
Evropský průkaz zdravotního pojištění	Unifikovaný doklad platný v celé EU, umožňuje čerpat ze systému zdravotního pojištění země vyslání za stejných podmínek, jako z něj čerpají místní občané.
Formulář E 101	Pro vyslání pracovníků či OSVČ (pro účely sociálního pojištění).
Formulář E 102	Prodloužení doby vyslání nebo samostatné výdělečné činnosti (pro účely sociálního pojištění).
Kontingent	Horní limit pro počet udělených pracovních povolení v daném časovém období.
Nariadení	Právní akty, které jsou obecně a přímo právně závazné v EU. Vztahují se na všechny účastníky integrace a stávají se součástí jejich právního řádu ihned pro svém schválení. Pokud jsou v rozporu se zákony některého členského státu, mají přednost.
Notifikační procedura	Požadavek vůči vysílajícím firmám nahlásit vyslání pracovníků u orgánů státu určení (nejčastěji pracovní úřady).
Primární právo ES	Zakladatelské smlouvy Evropského společenství a Evropské unie ve znění pozdějších novel, smlouvy o přistoupení.
Regulované povolání	Povolání, k jehož výkonu je třeba splnit určité požadavky předepsané národní legislativou (vzdělání, praxe, trestní bezúhonnost, fyzická zdatnost apod.).
„Reverse-charge“ služby	Způsob zdaňování služeb nakoupených ze zahraničí. Povinnost přiznat a zaplatit daň je v určitých případech při transakcích mezi dvěma plátcí DPH přenesena na příjemce služeb. Tento plátcce může uplatnit odpočet této daně za stejných podmínek jako u ostatních přijatých plnění.

Pojem	Vysvětlení
Sekundární právo ES	Legislativní akty přijaté evropskými institucemi, které mohou být vydány jen na základě konkrétního ustanovení primárního práva (např. směrnice či nařízení).
Směrnice	Právní normy Evropských společenství, které musí být ve stanovené lhůtě přeneseny do národních právních řádů (novela zákona, vyhláška apod.). Jsou závazné co do cíle, nikoli do způsobu převodu do národních legislativ.
Země původu	Země, v níž je firma založena.
Země vyslání	Země určení – stát, do něhož firma vysílá pracovníky na realizaci zakázek.
Vyslání pracovníci	Zaměstnanci firmy, kteří jsou firmou delegováni na realizaci zakázky do jiného členského státu EU.

Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU

Kolektiv autorů

První vydání. Vydal Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, Těšnov 5, Praha 1, e-mail: socr@socr.cz, <http://www.socr.cz>, v roce 2008. Odpovědný redaktor Vladimír Kváča.

Tato publikace vznikla jako součást projektu Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU, ve spolupráci Svazu obchodu a cestovního ruchu České republiky a expertů ze střediska sítě Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj ČR v Praze. Projekt byl podpořen odborem informování o evropských záležitostech Úřadu vlády České republiky.

ISBN 978-80-254-2806-1

Neprodejně