

Účetní, daňová a jiná specifika podnikání v Rakousku

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Vladimír Bobek

Ludmila Blahová

Brno 2016

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu Ing. Vladimíru Bobkovi za cenné rady, připomínky a odborné vedení při zpracování mé bakalářské práce. Zvláštní poděkování patří Mag. Natálii Šenkové, LL.M. za konzultace a čas, který mi poskytla při zpracování celé práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Účetní, daňová a jiná specifika podnikání v Rakousku**

vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmetná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2016

Abstract

Blahová, L., Accounting, tax and other specifics of entrepreneurship in Austria. Bachelor thesis.

Brno: Mendel University in Brno, 2016.

This bachelor thesis deals with the entry of a Czech company to an Austrian market from the point of view of the employers' personal expenses. First, it presents possibilities of an entry to an Austrian market on the basis of a cross-border provision of services, merchandise sale or running a business with a permanent address in Austria. Second, the practical part focuses on the comparison of employers' personal expenses and employees' net salary in concrete examples. The thesis concludes with a choice of optimum entrepreneurship options for a Czech company.

Keywords

Tax system, tax, function of taxation, corporate income tax, personal income tax, value added tax, calculation scheme for the corporate income tax, calculating the deposits for the income tax.

Abstrakt

Blahová, L. Účetní, daňová a jiná specifika podnikání v Rakousku. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2016.

Tato bakalářská práce se zabývá vstupem českého subjektu na rakouský trh z pohledu osobních nákladů zaměstnavatelů. V práci jsou prezentovány možnosti vstupu na rakouský trh, a to formou přeshraničního poskytování služeb, prodejem zboží nebo formou trvalého působení na území Rakouska. V praktické části následuje srovnání osobních nákladů zaměstnavatelů a čistých mezd zaměstnanců na konkrétních příkladech. V závěru práce je pak výběr optimální varianty podnikání pro český subjekt.

Klíčová slova

Daňová soustava, daň, funkce daní, daň z příjmů právnických osob, daň z příjmů fyzických osob, daň z přidané hodnoty, schéma výpočtu daně z příjmu právnických osob, stanovení záloh daně z příjmu.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	15
1.1	Úvod.....	15
1.2	Cíl práce.....	15
1.3	Metodika	16
2	Literární rešerše	17
2.1	Daňová soustava.....	17
2.2	Daň	17
2.3	Funkce daní.....	17
2.4	Daň z příjmů právnických osob	18
2.4.1	Schéma výpočtu daně z příjmu právnických osob	18
2.5	Daň z příjmů fyzických osob	18
2.6	Daň z přidané hodnoty	19
2.7	Stanovení záloh daně z příjmů	19
3	Úvod do problematiky	20
4	Formy expanze na rakouský trh	21
4.1	Prodej zboží do Rakouska.....	21
4.1.1	DPH při prodeji zboží do zahraničí	21
4.2	Poskytování služeb v Rakousku.....	22
4.2.1	Oznamovací a administrativní povinnosti.....	23
4.2.2	Daňové a odvodové povinnosti.....	26
4.2.3	Daň ze závislé činnosti	26
4.2.4	Sociální a zdravotní pojištění (A1)	26
4.2.5	BUAK	27
4.2.6	DPPO / DPFO.....	28
4.2.7	DPH.....	29
4.2.8	Cestovní náhrady dle českého Zákoníku práce	29
4.3	Trvalé působení v Rakousku.....	30

4.3.1	Právní forma.....	30
5	Vlastní práce – Srovnání osobních nákladů společnosti poskytující stavební práce v České republice a v Rakousku	36
5.1	Porovnání povinných odvodů u obou států v případě lokálního zaměstnávání	36
5.1.1	Výpočet daňových a odvodových nákladů při lokálním zaměstnávání v České republice.....	37
5.1.2	Výpočet daňových a odvodových nákladů při lokálním zaměstnávání v Rakousku.....	38
5.1.3	Srovnání daňových a odvodových nákladů při lokálním zaměstnávání v České republice a v Rakousku.....	40
5.2	Zdravotní a sociální pojištění.....	41
5.3	Daň ze závislé činnosti.....	43
5.3.1	Daň ze závislé činnosti v Rakousku.....	43
5.3.2	Daň ze závislé činnosti v České republice.....	44
5.4	BUAK.....	44
5.5	Mzdy	45
5.6	Výpočet daňových a odvodových nákladů při vyslání zaměstnance na pracovní cestu do Rakouska.....	46
5.7	Srovnání příkladů.....	49
5.7.1	Srovnání čistých mezd.....	49
5.7.2	Srovnání osobních nákladů	50
5.8	Celkové srovnání.....	52
6	Diskuse výsledků	54
7	Závěr	55
8	Literatura	56
A	Hlášení BUAK	60
B	Formulář A1	61

Seznam obrázků

Obrázek 1 Hlášení BUAK	60
Obrázek 2 Formulář A1	61

Seznam grafů

Graf 1 Čistá mzda zaměstnance v České republice	37
Graf 2 Výpočet osobních nákladů zaměstnavatele v České republice	38
Graf 3 Čistá mzda zaměstnance v Rakousku	39
Graf 4 Osobní náklady zaměstnavatele v Rakousku	40
Graf 5 Celkové odvody společností v ČR a v Rakousku	43
Graf 6 Čistá mzda českého zaměstnance vyslaného do Rakouska	47
Graf 7 Osobní náklady českého zaměstnavatele na zaměstnance vyslaného do Rakouska	48
Graf 8 Srovnání celkových příjmů jednotlivých příkladů	50
Graf 9 Srovnání osobních nákladů zaměstnavatelů	51
Graf 10 Kolik % hrubé mzdy činí daň a odvody, které platí zaměstnanec?	52
Graf 11 Kolik % hrubé mzdy činí odvody zaměstnavatele?	53
Graf 12 Kolik % superhrubé mzdy činí čistá mzda?	53

Seznam tabulek

Tab. 1	Denní stravné pro tuzemské cesty	29
Tab. 2	Průměrné ceny pohonných hmot	30
Tab. 3	Výpočet čisté mzdy zaměstnance v České republice	37
Tab. 4	Výpočet osobních nákladů zaměstnavatele v České republice	38
Tab. 5	Výpočet čisté mzdy zaměstnance v Rakousku	39
Tab. 6	Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance v Rakousku	39
Tab. 7	Srovnání čistých mezd Česká republika vs. Rakousko	40
Tab. 8	Srovnání osobních nákladů zaměstnavatelů v České republice a v Rakousku	41
Tab. 9	Porovnání odvodů za zdravotní a sociální pojištění v ČR a v Rakousku	42
Tab. 10	Sazby daně z příjmu fyzických osob v Rakousku	44
Tab. 11	Faktory pro výpočet BUAK	45
Tab. 12	Výše minimálních mezd dle kolektivních smluv	45
Tab. 13	Příplatky za práci dle kolektivní smlouvy v oboru stavebnictví	46
Tab. 14	Výpočet čisté mzdy zaměstnance vyslaného do Rakouska	47
Tab. 15	Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance vyslaného do Rakouska	48
Tab. 16	Srovnání celkových příjmů jednotlivých příkladů	49

Tab. 17 **Srovnání osobních nákladů zaměstnavatelů**

51

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

Vzhledem k blízkosti České republiky a Rakouska je stále atraktivní a lákavé pro české podnikatele vstup na rakouský trh. Ekonomická spolupráce mezi těmito zeměmi sahá do dávné historie. Za dob Rakouska-Uherska byl soustředěn ekonomický rozvoj v okolí Vídně, v Rakouských zemích, v Alpské části a v Českých zemích. Rakousko patří k velmi vyspělým zemím světa. V roce 2010 bylo Rakousko v hodnocení dle HDP na obyvatele 10. nejbohatším státem světa a v Evropské unii 3. nejbohatším státem. V roce 2010 mělo Rakousko HDP na obyvatele 34,10 (tis. EUR), v roce 2014 činilo HDP na obyvatele 38,5 (tis. EUR). Životní i ekonomická úroveň je zde velmi dobrá (Ministerstvo financí České republiky, 2016).

Rakousko je sedmým nejvýznamnějším obchodním partnerem České republiky, na celkovém obratu zahraničního obchodu České republiky se podílí 3,8%. Je to i náš šestý nejdůležitější exportní trh s podílem 4,3% celkového českého exportu. Dovoz z Rakouska je 3,1%, což je osmý největší dovoze České republiky. Rakousko patří i mezi top 3 největší investory v České republice.

I toto je jeden z důvodů, proč se čeští podnikatelé rozhodují vstoupit na rakouský trh. Vstupem na zahraniční trh může český podnikatel získat nové zákazníky, více objednávek, kontaktů, zvyšovat ekonomický výstup firmy a tím dosahovat i vyššího zisku (BusinessInfo, 2016).

1.2 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je komparace osobních nákladů, zákonem povinných odvodů zaměstnanců a zaměstnavatelů a výše čistých mezd zaměstnanců v oboru stavebnictví v České republice a v Rakousku. Stavebnictví je v posledních letech velmi rozšířená forma podnikání a stoupá zájem o expanzi českých subjektů na rakouský trh. Je to způsobeno vidinou rychlého a vysokého zisku subjektů, protože v Rakousku jsou fakturovány vyšší ceny za poskytování služeb a také vyšší mzdy zaměstnanců. Jsou zde ale také naprosto jiné administrativní povinnosti při poskytování stavebních služeb než v České republice. Úkolem bakalářské práce je tedy zhodnocení podnikání v České republice a v Rakousku v oboru stavebnictví z pohledu osobních nákladů zaměstnavatelů na konkrétních příkladech. V případě špatné nebo dokonce žádné kalkulace nákladů při expanzi na rakouský trh by mohla být tato expanze pro český subjekt dokonce i likvidační. Je tedy důležité sestavit tuto kalkulaci nákladů, uvědomit si povinné ohlašovací povinnosti zaměstnavatele a zvolit optimální variantu podnikání. V závěru práce bude zhodnocení výpočtů a doporučení expanze českého subjektu v odvětví stavebnictví na rakouský trh.

1.3 Metodika

Tato bakalářská práce je zaměřena na účetní, daňová a jiná specifika podnikání v Rakousku. Práce je rozdělena na dvě části, na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části jsou rozebrány možnosti vstupu na rakouský trh a to v podobě přeshraničního poskytování služeb a prodeje zboží, a dále trvalého podnikání v Rakousku založením společnosti. U přeshraničního poskytování služeb jsou rozebrány daňové povinnosti, povinné odvody a registrace českých subjektů v Rakousku. U trvalého podnikání v Rakousku jsou rozebrány možné formy podnikání v Rakousku.

V praktické části je použita metoda komparace osobních nákladů firem a čistých mezd zaměstnanců při poskytování stavebních služeb v České republice, v Rakousku a při přeshraničním poskytování stavebních činností do Rakouska. Jsou srovnány daňové povinnosti a odvody zaměstnanců a zaměstnavatelů, následně jsou demonstrovány rozdíly, a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

2 Literární rešerše

2.1 Daňová soustava

Podle (Zajíčková, 2012) je daňová soustava jako „ucelený, komplexní a vzájemně provázaný systém platebních povinností označených jako daň, uložených z titulu státní moci státem, na základě zákona, daňovým subjektům, v určitém časovém rámci, za účelem zajištění zdrojů příjmové stránky veřejných rozpočtů a následného uspokojování veřejných potřeb.“

Daňová soustava má užší význam než daňový systém. (Zajíčková, 2012) ve své knize zmiňuje, že „daňový systém zahrnuje kromě daňové soustavy též institucionální aparát, který zajišťuje procesní stránku daní, daňovou správu a ucelený systém instrumentů, koncepcí a postupů.“

Přestože daňová soustava prošla dlouhým vývojem, základní principy zůstaly stejné.

2.2 Daň

Daně jsou jedním ze základních příjmů veřejných rozpočtů. Veřejný sektor je závislý na tomto příjmu. Daněmi jsou odváděny peníze z ekonomiky do veřejných rozpočtů, následně jsou z těchto finančních prostředků financovány veřejné statky a služby.

V publikaci (Kubátová, 2006) je zmíněno, že „daň je definovaná jako povinná, nenávratná, zákonem určená platba do veřejného rozpočtu. Je to platba neúčelová a neekvivalentní. Daň se pravidelně opakuje v časových intervalech (např. každoroční placení daně z příjmů), nebo je nepravidelná a platí se za určitých okolností (např. při každém převodu nemovitostí).“

Podobnou definici nalezneme i v publikaci (Široký, 2010), který uvádí, že „daň je povinná zákonem předem stanovená částka, kterou odčerpává na nenávratném principu část nominálního důchodu ekonomického subjektu. Daněmi se odnímají příjmy ze soukromého sektoru, aby se jejich výnosy mohly stát příjmem veřejných rozpočtů. Na rozdíl od půjček vláda nemusí odejmuté prostředky splácet.“

2.3 Funkce daní

Daně patří k nástrojům hospodářské politiky a plní celou řadu funkcí. Nejdůležitější funkce podle (Vančurová, 2010) jsou:

- Fiskální: jedná se o získávání finančních prostředků do veřejných rozpočtů, ze kterých jsou pak financovány veřejné výdaje.
- Alokační: trh projevuje neefektivnost v alokaci zdrojů
- Redistribuční: přesouvání částí důchodů a bohatství směrem od bohatších jedinců k chudším.

- Stabilizační: jedná se o zmírňování cyklických výkyvů v ekonomice v zájmu zajištění dostatečné zaměstnanosti a cenové stability.

2.4 Daň z příjmů právnických osob

Daň z příjmů právnických osob (dále jen PO) je v České republice upravována zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

„Poplatníky daně z příjmů jsou osoby, které nejsou fyzickými osobami, a i organizační složky státu podle zvláštního právního předpisu.“

Poplatníci, kteří mají povinnost k dani z příjmů právnických osob, jsou: „Poplatníci, kteří mají na území České republiky své sídlo nebo místo svého vedení, kterým se rozumí adresa místa, ze kterého je poplatník řízen, mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdroje na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí“. (Pelech, 2011).

2.4.1 Schéma výpočtu daně z příjmu právnických osob

Sazba daně z příjmů právnických osob je v České republice 19%. Daň se počítá z výsledku hospodaření dle účetnictví za daný rok. Právnické osoby mohou mít rok buďto kalendářní nebo hospodářský (Ptáčková-Mísařová, 2015).

Schéma výpočtu DPPPO podle (Ptáčková-Mísařová, 2015)

	Účetní výsledek hospodaření
+	Položky zvyšující výsledek hospodaření
-	Položky snižující výsledek hospodaření
	Obecný základ daně (daňová ztráta)
-	Odčitatelné položky od základu daně
-	Položky snižující základ daně
	Základ daně snížený zaokrouhlený na 1000 Kč dolů
x	sazba daně z příjmů právnických osob 19%
	Daň ze základu daně
-	Slevy na dani
	Daň po slevách
-	Zaplacené zálohy na daň
	Přeplatek/doplatek na dani

2.5 Daň z příjmů fyzických osob

Daň z příjmů fyzických osob (dále jen FO) je v České republice upravována zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Osoby, které mají povinnost k dani z příjmů fyzických osob jsou charakterizované jako: „Poplatníci, kteří mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují, mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů

na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí.“ (Pelech, 2011).

2.6 Daň z přidané hodnoty

DPH je nepřímou daní a je založena na průběžném zdaňování rozdílů mezi vstupy a výstupy. Výstupy plátců jsou povinně zdaňovány, u vstupů mají plátcí nárok na odpočet daně. Dani také podléhají přijaté peníze ze záloh, které se vztahují ke zdaňitelným plněním. Osvobozeno od daně je mimo jiné dodání zboží podnikatelům do jiného členského státu EU a vývoz (do zemí mimo EU) (Ryneš, 2012).

2.7 Stanovení záloh daně z příjmů

Stanovení výše záloh a četnosti je odvozeno z poslední známe daňové povinnosti, tzn. z daně, která byla naposledy pravomocně vyměřena.

Zálohy se stanovují následovně (Daňové zákony, 2015)

Pokud poslední známá daňová povinnost poplatníka nepřesáhla 30.000 Kč, zálohy se neplatí.

Jestliže poslední známá daňová povinnost poplatníka přesáhla 30.000 Kč, avšak nepřesáhla 150.000 Kč, platí se zálohy ve výši 40% z poslední známé daňové povinnosti. První záloha je splatná do 15. dne šestého měsíce zdaňovacího období a druhá je splatná do 15. dne dvanáctého měsíce zdaňovacího období.

Poplatníci, jejichž poslední daňová povinnost přesáhla 150.000 Kč, platí zálohy ve výši $\frac{1}{4}$ poslední známé daňové povinnosti. První záloha je splatná do 15. dne třetího měsíce zdaňovacího období, druhá záloha je splatná do 15. dne šestého měsíce zdaňovacího období, třetí záloha je splatná do 15. dne devátého měsíce zdaňovacího období a čtvrtá záloha je splatná do 15. dne dvanáctého měsíce zdaňovacího období.

3 Úvod do problematiky

Česká republika patří od roku 2004 do Evropské unie, čímž se jí také více otevřel volný pohyb služeb, zboží a kapitálu na tomto území. Území Evropské unie je celní unií, kde platí, že zboží legálně uvedené na trh v jednom členském státě je bez celních nebo kvantitativních omezení vyváženo do ostatních členských států. Díky volnému pohybu kapitálu vznikly pro české firmy nové investiční příležitosti a několikrát se otevřel větší trh se službami.

Občané České republiky (tak stejně i občané EU) mají právo:

Založit si vlastní podnik, působit jako živnostník v kterékoli zemi Evropské unie.

Založit ke svému již existujícímu podniku v jedné zemi EU pobočku, nebo dceřinou společnost v jiné členské zemi EU (European union, 2016).

V jednotlivých zemích jsou odlišné požadavky na založení společnosti, avšak EU doporučuje, aby se v této oblasti řídili určitými pravidly, např.:

Založení podniku by nemělo trvat déle než 3 dny

Veškeré související formality by měly probíhat u jednoho správního orgánu

Založení by nemělo stát více než 100 EUR (Europa, 2015)

Pokud chtějí fyzické nebo právnické osoby založit nový podnik v zahraničí, jsou pro ně stěžejní předpisy této země. Pokud tedy chtějí tyto osoby založit podnik v Rakousku, je základní právní úprava řešena v období českého obchodního zákoníku, Unternehmensgesetzbuch, dále UGB [Wirtschaftskammer Österreich, 2015].

4 Formy expanze na rakouský trh

Expanzí tuzemské firmy na zahraniční trh může tuzemská společnost získat mnoho výhod. Může se jednat o výhody typu navázání kontaktů s novými obchodními partnery, vstup na perspektivní trh, rozšiřování svých služeb, přesunutí výroby blíže k odběratelům a jiné (Banka projektů, 2016).

4.1 Prodej zboží do Rakouska

Při přeshraničním prodeji zboží v rámci EU nejsou stanoveny žádná cla ani dovozní kvóty, platí vzájemné uznávání výrobků (to se také stalo vůdčí zásadou pro uvolnění vzájemného obchodu členských zemí). Výrobcům a obchodníkům to umožňuje vstupovat na trhy ostatních zemí bez obav, jejich zboží nebude odmítnut vstup na tyto trhy.

Omezení ale může nastat, pokud členský stát vyžaduje a zavádí nové národní technické normy. Členský stát, který toto omezení vydá, musí o daném omezení informovat Komisi, a u té následně přesvědčivě prokázat, že pouze výrobek splňující nové normy ochraňuje zdraví nebo životní prostředí (Businessinfo, 2010).

Nebude-li podnikatel disponovat v Rakousku pevným místem podnikání, ani závislým zástupcem (osobou, která by byla oprávněna jednat jménem podnikatele), nebude tato forma podnikání spojena s žádnými dalšími daňovými povinnostmi jinými než v souvislosti s DPH. Bude-li se jednat o prodej zboží s montáží, lze doporučit prověřit povinnosti pracovně-právní povahy (Rejman, 2016).

4.1.1 DPH při prodeji zboží do zahraničí

V první řadě rozlišujeme samotné dodání zboží od dodání zboží s montáží nebo instalací. Je-li prodej zboží spojen s jeho montáží nebo instalací, podléhá toto plnění DPH předpisům země, kde dochází k realizaci montáže. V závislosti od příjemce zboží (podnikatel registrován k místní DPH, konečný spotřebitel, zahraniční podnikatel bez registrace apod.) vznikne dodavateli zboží buď registrační povinnost k rakouské DPH a také povinnost fakturace s rakouskou daní, anebo dojde k přenosu daňové povinnosti odběratele (Finanční správa, 2016).

Pokud nebude dodání zboží doprovázeno jeho montáží nebo instalací, rozlišujeme dva případy:

Prodej podnikatelům (registrovaní plátcí DPH) - při prodeji zboží podnikatelům do jiné země EU, se DPH neúčtuje za předpokladu, že zákazník má platné identifikační číslo pro účely DPH (DIČ). Pokud zákazník platné DIČ nemá, postupuje se jako při prodeji na konečného spotřebitele (Europa, 2015).

Prodej spotřebitelům (nepodnikatelům) - při prodeji zboží konečným spotřebitelům do jiné země EU může podnikateli vzniknout registrační povinnost k lokální DPH a následně povinnost zatížit prodej zboží lokální daní. Tato situace

nastane, pokud celková hodnota prodeje v dané zemi přesáhne hranici stanovenou danou zemí. V Rakousku tato hranice činí 35 000 EUR (Europa, 2015).

4.2 Poskytování služeb v Rakousku

V současné době platí volný pohyb služeb v EU. Znamená to, že firma se sídlem v EU nebo občan EU může poskytovat dočasné služby v jiné členské zemi, než ve které má místo podnikání. Platí pro ně přitom stejné podmínky jako pro firmy, občany té členské země, do které směřují svoje služby. Je pouze potřeba povolení k výkonu daných služeb (Centrum pro regionální rozvoj ČR, 2016).

V případě poskytování služeb v Rakousku, je potřeba posoudit, zda se jedná o službu poskytovanou dočasně a příležitostně, nebo zda je nutné v Rakousku založit podnik nebo zajistit si živnost. Poskytování služeb v Rakousku (stejně jako v rámci celé EU) je podmíněno tím, že předmětná služba (např. stavební práce, softwarové nebo poradenské služby) byla taktéž poskytována v zemi původu. V případě poskytování služeb pravidelně, je nutné v Rakousku založit pobočku (viz kapitola 4.3) (Ministerstvo zahraničních věcí, 2016).

Dočasná služba je charakterizována jako služba, která je omezená vzhledem k délce trvání, pravidelnosti, opakování, kontinuitě provozované činnosti.

Volné poskytování služeb (ve smyslu čl. 56 SFEU) může být trojího druhu:

- Aktivní poskytování – osoba, která poskytuje službu, se vydává do země toho, kdo tuto službu přijímá (nejčastější případ).
- Pasivní poskytování – osoba, která službu přijímá, se vydává do země poskytovatele (jedná se například o turisty nebo o osoby, které se vydávají na zdravotní léčení, studijní pobyt, obchodní cestu).
- Třetí případ – poskytovatel i příjemce služby zůstávají na místě, hranici překračuje třetí osoba (jedná se o telekomunikační služby, rozhlas, televize).

Mezi znaky volně poskytovaných služeb patří provádění za úplatu. Může se jednat i o sportovní činnosti, vzdělávací a kulturní aktivity.

Státy mohou omezit přeshraniční poskytování služeb např. z důvodů ochrany veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku a zdraví (CzechTrade, 2016).

V závislosti od formy podnikání v České republice je přeshraniční poskytování služeb realizováno těmito způsoby:

- **Firma** – firma vysílá svoje zaměstnance do zahraničí. Ti zůstávají po celou dobu vyslání v pracovním poměru u svého českého zaměstnavatele.
- **OSVČ** – získá zakázku v zahraničí. Tuto zakázku provede a poté se vrací zpět do České republiky. (Samozřejmě i OSVČ může zaměstnávat a tudíž vyslat své zaměstnance do zahraničí.)

V případě vyslání českých zaměstnanců podnikatele do Rakouska je nutné vzít v úvahu několik skutečností:

- Služby, na které byli zaměstnanci vysláni do zahraničí, musí společnost vykonávat i v tuzemsku.

- Dodržovat pracovně-právní podmínky
- Dodržovat pravidla sociálního a zdravotního pojištění
- Věnovat se daňovým záležitostem (daň z příjmu, daň z přidané hodnoty) (Ministerstvo zahraničních věcí, 2016).

V případě OSVČ jsou podmínky obdobné. Službu, kterou jede vykonat OSVČ do Rakouska, musí taktéž legálně vykonávat v tuzemsku. Poskytování služeb OSVČ se zabývá směrnice o službách na vnitřním trhu 2006/123/ES. Tak jako v České republice, tak i v jiných státech EU je zakázána práce OSVČ pouze pro jednoho odběratele.

OSVČ může poskytovat svoje služby dočasně a příležitostně bez založení živnosti v zahraničí. Vždy musí jít o nezávislé OSVČ.

OSVČ, která poskytuje svoje služby v zahraničí, musí dodržovat následující pravidla:

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

V zahraničí je zakázána vzájemná spolupráce OSVČ na jednom díle. Více OSVČ může pracovat na jedné zakázce současně, avšak musí se jednat o nezávislé OSVČ, tzn., že každá OSVČ pracuje na svém díle sama, nespolupracuje na něm s dalšími OSVČ, má za něj odpovědnost. Pokud by totiž OSVČ takto spolupracovali, jednalo by se o nelegální práci – zastřený pracovněprávní vztah. Taktéž není možné, aby OSVČ spolupracovala se zaměstnanci zákazníka nebo s vyslanými zaměstnanci jiných firem (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, 2016).

4.2.1 Oznamovací a administrativní povinnosti

1. Oznámení o službách (tzv. Dienstleistungsanzeige)

Ještě před samotným zahájením poskytování služby je nutné nahlásit i tento výkon firmy před prvním výkonem činnosti v zahraničí na příslušných úřadech. Upravuje to směrnice o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES1. Ohlášení je platné jeden rok, po té je nutné jej obnovit. Jedná se o ohlášení kvalifikace podniku (BusinessInfo, 2016).

Uznávání kvalifikace při přeshraničním poskytování služeb v zemích EU je upravováno směrnicí 2005/36/ES. Povinnosti se týkají jen regulovaných profesí a jen samotných podnikatelů (ne jejich vyslaných zaměstnanců). Nedochozí k uznávání kvalifikace, nýbrž k následujícím dvěma postupům:

- Ohlášení – podnikatel vyplní ohlašovací formulář, který doplní povinnými přílohami a následně zašle na příslušný orgán v členské zemi, ve které budou služby poskytovány. Ohlášení má platnost po dobu jednoho roku, poté se musí žádat znovu. Příslušná dokumentace nemusí být znovu zasílána v případě, že nenastaly žádné významné změny u poskytovatele.
- Ověření odborné kvalifikace – tento systém je uplatňován u profesí, kdy výkon těchto profesí by mohl představovat značné riziko pro bezpečnost, zdraví a život lidí. Žadatel musí doložit, že splňuje soubor požadavků na odbornou kvalifikaci nebo vlastní doklad o dosažené kvalifikaci, který je uznáván v rámci EU. Pokud není žadateli do 3 měsíců doručeno stanovisko úřadu, postupuje se tak, jako by bylo úřadem vydáno kladné vyjádření (Janků, 2015).

Před výjezdem na pracovní cestu do Rakouska, je nutné, aby si OSVČ ověřila, zda činnost, kterou bude vykonávat v Rakousku, není regulovaná. V případě, že činnost OSVČ spadá do regulovaných činností, jsou v Rakousku vyžadovány originály nebo úředně ověřené překlady a kopie. Rakousko, navíc od ostatních států v EU, vyžaduje i potvrzené Osvědčení o kvalifikaci a výkonu předmětné činnosti v zemi původu. Ohlášení platí jeden rok.

Pokud bude OSVČ v Rakousku pobývat déle než 3 měsíce, musí si zažádat o přechodný pobyt občana EU a nahlásit se na Policii (Ministerstvo zahraničních věcí, 2016).

2. KIAB hlášení

(v případě vyslání zaměstnanců) tzv. ZKO-Meldung

Notifikační povinnost zaměstnanců zahrnuje nahlášení vyslaných zaměstnanců firmou. Zaměstnanci musí mít tento doklad stále u sebe, pro případ kontroly, aby byli schopni doložit, že oznamovací povinnost byla řádně provedena.

3. Dokumentační povinnosti

Všechny dokumenty musí být k dispozici v místě vyslání přeloženy do němčiny (smlouvy, výplatné pásky, atd.)

Je nutné doložit i několik dalších dokladů.

V Rakousku nabyl v roce 2011 platnosti zákon o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu. Důvodem je postih při nedodržování základní mzdy. Zaměstnanci musí mít v místě výkonu mzdové doklady v německém jazyce. Jedná se převážně o:

- Pracovní smlouvy vč. dodatků, ve kterých je uvedena odpovídající výše mzdy zaměstnance po dobu vyslání v Rakousku
- Doklad o zařazení pracovníka do správné mzdové skupiny (doklady o kvalifikaci pracovníků, maturitní vysvědčení atd.)
- Evidence odpracovaných hodin
- Výpis z bankovního účtu (doklad, ze kterého je zřejmé uhrazení odpovídající mzdy).

- Je nutné mít v místě výkonu činnosti doklady všech zaměstnanců na dané zakázce za celou dobu její realizace.

V Rakousku je obor stavebnictví velmi kontrolovaný. V případě neposkytnutí mzdových dokladů nebo nespolupráce během kontrol, jsou společnosti sankcionovány, a to v rozmezí 1.000 EUR – 10.000 EUR.

Finanční policie může při kontrole vstoupit do provozoven, žádat osoby na uvedených místech o informace, nahlížet do dokumentů potřebných pro kontrolu, v rámci opatření zabavovat peníze nebo i majetek.

Během výkonu práce v Rakousku je nutné, aby měli zaměstnanci u sebe následující doklady a to v němčině. Nejsou potřebné úředně ověřené kopie dokladů.

- Karta evropského pojištění
- Mzdové podklady
- Kopie cestovního pasu
- Kopie ohlášení zaměstnance Finanční policii
- Doklad o kvalifikaci zaměstnance
- Formulář A1 – potvrzení o sociálním pojištění (Ministerstvo zahraničních věcí, 2016; RYTÍŘOVÁ, 2012, Wirtschaftskammer Osterreich, 2016).

4. Pracovně-právní povinnosti

- Minimální mzda dle kolektivní smlouvy

V Rakousku jsou mzdy stavovány v kolektivních smlouvách. Pro správné určení mzdy je nejdříve potřebné zaměstnance zařadit do správné skupiny. Týdenní pracovní doba bývá v rozsahu 38 – 40 hodin. Za 39 a 40 hodinu bývají v mnoha kolektivních smlouvách příplatky až 50%. V případě vyslání zaměstnanců českých společností je doporučováno snížit týdenní pracovní dobu dle kolektivní smlouvy (Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe, 2016).

- Montážní privilegium – zvláštní ustanovení

Existují případy, kdy odpadá povinnost dodržet základní minimální mzdu dle rakouských kolektivních smluv, a to:

- Zaměstnanci české společnosti jsou do Rakouska vysláni z důvodu montáže nebo opravy spojené s dodávkou stroje nebo zařízení do společnosti v Rakousku
- Zaměstnanci jsou vysláni z důvodu nezbytně nutné práce uvedení daného zařízení nebo stroje do provozu, pokud tyto práce nemohou být provedeny rakouskými pracovníky (Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe, 2016).

Doba ale nesmí přesáhnout 3 měsíce. Zaměstnancům nevzniká ani nárok na placenou dovolenou dle rakouského zákona pokud doba montáže trvá maximálně 8 dní. Stále ale zůstává v platnosti povinnost ohlášení vyslaných zaměstnanců v Rakousku u Finanční policie, dodržovat všechny podmínky pracovní doby, ochranu zaměstnanců dle rakouských kolektivních smluv, a mít na pracoviště veškeré nutné doklady (Wirtschaftskammer Osterreich 2016).

Tato ustanovení se ale nevztahují na obor stavebnictví!!!

5. Pracovně-právní podmínky – dovolená, odpočinek, délka pracovní doby

Pravidla ohledně dodržování pracovně-právních podmínek jsou legislativně upravena ve směrnici o vysílání pracovníků 96/71/ES. Společnost může vyslat na zahraniční pracovní cestu zaměstnance, se kterým má uzavřený pracovní poměr. Tuzemský zaměstnanec pracuje za stejných pracovních podmínek, jako zaměstnanci v zahraničí, pokud jsou pro něj výhodnější. Především se jedná o minimální mzdu, délku pracovní doby, doba odpočinku, délka dovolené apod. V případě pobytu zaměstnance delšího než 3 měsíce, je třeba ho nahlásit na policii a vyžádat pro něj přechodný pobyt občana EU. V oboru podnikání stavebnictví existuje v Rakousku tzv. institut dovolenkové pokladny, do kterého musejí vysílající zaměstnavatelé přispívat, což vyslání pracovníků do Rakouska značně prodražuje (Ministerstvo zahraničních věcí, 2016).

4.2.2 Daňové a odvodové povinnosti

Před vstupem na zahraniční trh je dobré se věnovat i problematice daní. Daně jsou odvody do státních rozpočtů, a tudíž další výdaje firem, podnikatelů, živnostníků. Důležité je i seznámit se se smlouvou o zamezení dvojího zdanění.

4.2.3 Daň ze závislé činnosti

Zaměstnanci, kteří pracují pro českého zaměstnavatele na území České republiky, podléhají dani ze závislé činnosti v České republice. Pokud jsou vysláni na práci do Rakouska, zůstávají nadále zdaňováni v ČR, pokud doba výkonu práce zaměstnance v Rakousku nepřesáhne 183 dnů v časovém období 12 měsíců. Počítají se i svátky, volné víkendy, které tráví zaměstnanec v České republice, pokud navazují na činnost v Rakousku a dále dny příjezdu a odjezdu.

Povinnost platit daň ze závislé činnosti v Rakousku dále vzniká v případě:

- Český zaměstnanec má v Rakousku stálý byt a středisko životních zájmů (tzn. je daňovým rezidentem Rakouska)
- Česká společnost má v Rakousku provozovnu a mzdy zaměstnanců jdou k tíži této stálé provozovny (MPSV, 2016; Ministerstvo zahraničních věcí, 2016).

V případě vyslání zaměstnanců personální agenturou (personální leasing) je zaměstnancům vyplácena mzda českým zaměstnavatelem, avšak daň ze mzdy je povinné hradit od prvního dne vyslání v Rakousku. Časový test 183 se v tomto případě neaplikuje.

4.2.4 Sociální a zdravotní pojištění (A1)

Z důvodu rozdílnosti sociálních systémů v jednotlivých státech EU bylo nutné vytvořit nějaký jednotný systém pro migrující občany. Zdravotní pojištění spadá v rámci EU do jednoho z druhů sociálního pojištění. Pokud se tedy hovoří o sociálním pojištění, platí tatáž pravidla i pro zdravotní pojištění.

Základní pravidla

Nařízení 883/2004 obsahuje ustanovení, kde bude v dané době daný zaměstnanec odvádět sociální a zdravotní pojištění. Mezi základní principy koordinace patří: sčítání doby pojištění, rovné zacházení a zákaz diskriminace, zachování nabytých práv, v jednom okamžiku podléhá zaměstnanec pouze jednom právnímu předpisům jediného členského státu EU, a to v té zemi, ve které zrovna vykonává činnost.

Zvláštní pravidla

Předpisy vysílajícího státu se vztahují na zaměstnance až po dobu 24 měsíců. Je nutné, aby vyslaní zaměstnanci měli s sebou v zahraničí Evropský průkaz zdravotního pojištění a potvrzený formulář A1 pro vyslání. Formulář A1 vydává okresní správa sociálního zabezpečení při splnění stanovených podmínek. Formulář je vydáván na dobu dvou let, nelze jej prodloužit. V případě, že zaměstnanec pracuje ve více členských zemích souběžně, podává se žádost na okresní správu sociálního zabezpečení o vydání formuláře A1 pro souběh činností. Ta po splnění stanovených podmínek vydá formulář. Potvrzení je vydáváno na dobu dvou let, poté je možné jej prodloužit.

V případě OSVČ platí obdobná pravidla jako u vysílání zaměstnanců firem. O vydání formuláře A1 žádá OSVČ sama, platnost má dva roky a nelze ho prodloužit. U souběžné činnosti, kterou OSVČ vykonává ve více státech EU, se vztahují právní předpisy státu bydliště. Musí ale v tomto státě vykonávat většinovou část své činnosti, minimálně však 25%. V případě, že OSVČ nebydlí ve státě, kde vykonává většinu své činnosti, platí pro ni právní předpisy toho státu, kde je střed jejího zájmu.

V případě, že doba vyslání zaměstnanců nepřekročí 24 měsíců, se aplikuje sociální právo domovského státu, tzn. zaměstnanci jsou pojištěni ve státě, ve kterém má sídlo zaměstnavatel. Při době vyslání delší než 24 měsíců se řídí sociální pojištění dle rakouského práva. Důkazem, že sociální pojištění zůstává v domovském státě, je formulář A1, který vystavuje zdravotní pojišťovna nebo okresní správa sociálního zabezpečení domovského státu (MPSV, 2016; Rakouská firma, 2016).

4.2.5 BUAK

BUAK – zvláštní ustanovení pro stavebnictví. Jedná se o pojišťovnu stavebních dělníků (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, BUAK). Pojišťovna je odpovědná za dodržování sociálních podmínek, úpravu nároku na dovolenou a odstupné pro stavební dělníky. V případě vyslání stavebního zaměstnance do Rakouska je potřeba zaměstnance pojišťovně ohlásit a platit za něj pojistné. Zda zaměstnanec do odvodové povinnosti pojišťovny spadá, záleží také na vykonávané činnosti. Jedná se o zaměstnance provádějící činnosti na stavbách. Např. instalatéři sanitární techniky do BUAK nespádají. U vyslaných pracovníků ze zahraničí má pojišťovna na starost pouze úpravu dovolené a 13. (dovolenkový) plat.

V případě vyslání zaměstnance do Rakouska je potřeba toto vyslání ohlásit. Hlášení se podává na Finanční policii (a to nejpozději 1 týden před zahájením práce) a na pojišťovnu BUAK (hlášení je nutné provést do 14 dnů od zahájení činnosti).

V případě nahlášení zaměstnance formulářem KIAB již vysílající firma nehlásí zaměstnance u BUAK. Výše uvedené instituce spolu spolupracují. Uvedené formuláře je nutné mít na místě výkonu práce u sebe a v případě kontroly se těmito formuláři prokázat.

Platbu pojistného hradí vysílající firma po celou dobu vyslání zaměstnanců. Zaměstnancům vzniká nárok na odpovídající dovolenou a na náhradu mzdy za tuto dovolenou. V Rakousku je v oboru stavebnictví nárok na dovolenou 25 dní, někdy i 30 dní. Výše pojistného za jednotlivého zaměstnance se počítá podle druhu činnosti a výše mzdy, která vyplývá z kolektivní smlouvy. Pojišťovna pak následně zasílá platební příkazy zaměstnavateli, který musí toto pojistné uhradit do 15. dne druhého následujícího měsíce.

Doba dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, je vyměřena dle BUAK, a to dle délky doby, na kterou je zaměstnanec do Rakouska vyslán. Nárok zaměstnance na náhradu mzdy za dovolenou vyměřuje pojišťovna BUAK, pokud vyslaný zaměstnanec čerpá dovolenou během vyslání nebo během šesti měsíců po ukončení vyslání, a to za předpokladu, že zaměstnanec má ještě řádný pracovní úvazek u vysílající firmy. Náhrady za dovolené vyplácí zaměstnancům přímo pojišťovna a to na základě žádosti zaměstnavatele (BUAK, 2016).

Náhrada zaměstnance na vyrovnání

V případě, že zaměstnanec nevyčerpal dovolenou během doby svého vyslání, zůstává mu stále nárok na vyplacení náhrady za mzdu. Náhrada může být nárokována:

- U zaměstnance, který už více jak 6 měsíců není v pracovním poměru, ze kterého by měl nárok podle zákona BUAK.
- Zaměstnanci, kterému byl přidělen důchod
- V případě nároku zaměstnance na mzdu z vyčerpané dovolené a nebyly mu dané peníze zaplacený (BUAK, 2016).

4.2.6 DPPO / DPFO

Smlouva o zamezení dvojího zdanění nám definuje důležité náležitosti, jedná se o:

- Definici osob, na něž se smlouva vztahuje
- Daně, na něž se smlouva vztahuje
- Všeobecné informace
- Daňový domicil – místo, kde právnická nebo fyzická osoba daní svoje celosvětové příjmy
- Stálá provozovna – v případě vzniku stálé provozovny v zahraničí vzniká podnikateli i povinnost k dani z příjmu v zahraničí

Stálá provozovna je charakterizována jako pobočka, kancelář, dílna, továrna, místo vedení podniku, důl, naleziště ropy, plynu, lom či jakékoliv jiné místo, kde se nacházejí přírodní zdroje. Dle Smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Rakouskem může jít taktéž o místo, kde jsou poskytovány služby, pokud toto období poskytování služeb trvá déle než 6 měsíců. Provozovna vzniká i v případě, že podnikatel realizuje v zahraničí stavebně-montážní projekt po dobu delší než 12

měsíců nebo pokud je v zahraničí přítomen zástupce podnikatel s oprávněním jednat za podnikatele, např. uzavírat jeho jménem smlouvy (NERUDOVÁ, 2016).

4.2.7 DPH

V případě poskytování služeb je důležité správně určit místo plnění. Základní pravidlo je uvedeno v § 9 zákona 235/2004 Sb. Z tohoto pravidla vyplývá:

- Poskytnutí služby osobě povinné k dani – místo plnění je tam, kde je sídlo nebo místo podnikání příjemce služby.
- Poskytnutí služby osobě nepovinné k dani – místo plnění je tam, kde je sídlo nebo místo podnikání poskytovatele služby.

Poskytování služeb zahraniční osobou rakouskému plátcí DPH obvykle vede k uplatnění režimu reverse charge, tzv. přenosu povinnosti platit DPH.

Zvláštní pravidla platí u služeb vztahujícím se k nemovitostem, přepravě osob, stravovací služby, krátkodobý pronájem dopravních prostředků atd (Zajíčková, 2012).

4.2.8 Cestovní náhrady dle českého Zákoníku práce

Stravné v ČR

Výše tuzemského stravného pro rok 2016 je zakotvena ve Vyhlášce č. 385/2015 Sb.

Tab. 1 Denní stravné pro tuzemské cesty

Doba trvání pracovní cesty (počet hod.)		Minimální zákonné sazby stravného (Kč)	Maximální hranice stravného, která je osvobozena od daně z příjmu u zaměstnance (Kč)
od	do	2016	2016
5	12	70	83
12	18	106	127
18	24	166	198

Zdroj: Vlastní zpracování na základě literatury MPSV

Tuzemské stravné se krátí v případě bezplatně poskytnuté stravy zaměstnanci zaměstnavatelem.

Náhrada za použití soukromého vozidla zaměstnance je ve výši 3,80 Kč/km.

Průměrné ceny pohonných hmot používané při nedoložení ceny PHM:

Tab. 2 Průměrné ceny pohonných hmot

Druh PHM	Cena za litr
benzín 95	29,70 CZK
benzín 98	33,00 CZK
nafta	29,50 CZK

Zdroj: Vlastní zpracování na základě literatury MPSV

Zahraniční stravné při pracovní cestě do Rakouska je 45 EUR/den. Je kráceno dle délky pobytu v zahraničí a při bezplatně poskytnuté stravě zaměstnanci zaměstnavatelem. Zahraniční stravné se počítá od první hodiny strávené v zahraničí (SCHMIED, 2006).

4.3 Trvalé působení v Rakousku

Základní úprava podnikání v Rakousku je dána tzv. Unternehmensgesetzbuch, zde jsou obsaženy typy společností, konkrétně: Offene Gesellschaft – OG (Veřejná obchodní společnost), Kommanditgesellschaft – KG (Komanditní společnost) a Stille Gesellschaft (Tichá společnost). Kapitálové obchodní společnosti typu Gesellschaft mit beschränkter Haftung – GmbH (Společnost s ručením omezeným) a Aktiengesellschaft – AG (Akciová společnost) jsou upraveny ve zvláštních předpisech. Mezi výše jmenovanými typy společností jsou částečně významné rozdíly, zejména v postupech založení, orgánech, odpovědnosti a struktuře. Zejména je důležité si všimnout rozdílů v daňových a sociálních předpisech [Wirtschaftskammer Österreich, 2015].

Vzhledem ke svobodě usazování je možné založení podniku v Rakousku kdykoli. I občan České republiky, který nemá v Rakousku trvalé bydliště, může za předpokladu splnění stanovených podmínek získat živnostenské oprávnění. Pokud by nechtěl podnikatel v Rakousku zakládat ihned dceřinou společnost, může zde založit organizační složku. Zde platí to samé jako v České republice. Organizační složky nemají právní subjektivitu, ale zapisují se do obchodního rejstříku (Ministerstvo zahraničních věcí, 2016).

4.3.1 Právní forma

Právní formou je určován typ podnikatelského subjektu. V Rakousku jsou možné následující složky podnikání:

1. Organizační složka zahraničního subjektu

Při založení organizační složky není nutný základní kapitál. To je jednou z hlavních výhod. Při založení organizační složky se nejedná o zaležení nového subjektu. Organizační složka je podřízena mateřské společnosti v zahraničí. Neexistuje samostatně ani po zápisu do obchodního rejstříku. Organizační složka nemá samostatnou právní subjektivitu, tzn. že, organizační složka nemůže uzavírat smlouvy za zahraniční společnost. Organizační složka nemá:

- Právní subjektivitu
- Procesní způsobilost
- Způsobilost být účastníkem řízení
- Způsobilost k právním úkonům

Organizační složka:

- Může podepisovat smlouvy, které se týkají přímo organizační složky
- Může jednat s obchodními partnery jménem zahraniční mateřské společnosti
- Zastupuje zahraniční mateřskou společnost při jednání s úřady a soudy
- Má právní subjektivitu ve všech věcech týkajících se organizační složky (JUSLINE, 2016).

2. Společnost s ručením omezeným (GmbH)

Založení společnosti s ručením omezeným je upraveno dle zákona o společnostech s ručením omezeným – RGBI 1906/58 ve znění novel. Společnost s ručením omezeným je právnickou osobou a má vlastní právní subjektivitu. Může tedy nabývat práv, přijímat závazky a žalovat a být žalována. Společnost může být založena jedním nebo i více společníky. V případě více společníků je pro založení společnosti nutné uzavřít společenskou smlouvu, která musí mít formu notářského zápisu. V případě jediného zakladatele se uzavírá namísto společenské smlouvy prohlášení o založení společnosti, které má rovněž formu notářského zápisu. Společnost vzniká zápisem do obchodního rejstříku. Dokud není zapsána, právně neexistuje. Tento typ společnosti je nejrozšířenější formou.

Základní kapitál je tvořen vklady společníků, společníci neručí za závazky společnosti. Minimální výše základního kapitálu činí 35.000 EUR, který je tvořen vklady jednotlivých společníků. Minimální výše vkladu jednoho společníka přitom musí činit 70 EUR. U nově zřízených společností je možné snížit základní kapitál po prvních deseti letech na 10.000 EUR, z nichž polovina musí být zaplacená v hotovosti. Věcné příspěvky jsou vyloučeny.

Při zániku společnosti nejdříve předchází zrušení společnosti, dále likvidace a nakonec výmaz z obchodního rejstříku. Zánik společnosti může být z důvodů, které jsou stanoveny ve společenské smlouvě nebo ze zákonem stanovených důvodů.

Ze zákona jsou to tyto případy:

- uplynutí doby, na kterou byla zřízena,
- rozhodnutí společníků (prostá většina), které musí být notářsky ověřeno,

- rozhodnutí o fúzi s jinou společností s ručením omezeným nebo s akciovou společností,
- prohlášení konkursu,
- úřední opatření správních orgánů,
- rozhodnutí soudu.

Likvidaci společnosti je nutné oznámit do obchodního rejstříku.

Valná hromada

Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada, mezi jejíž pravomoci náleží:

- přezkoumání a schvalování roční účetní závěrky,
- jmenování a odvolání jednatelů a dozorčí rady,
- rozdělení zisku,
- vymáhání splacení vkladů, vyplácení doplatků,
- rozhodování o udělení prokury nebo obchodní plné moci, která může být udělena k celkovému obchodnímu provozu společnosti,
- dohled na činnost jednatelů,
- vůči jednatelům uplatňování nároků na náhradu škody, která společnosti vznikla v souvislosti s jejím založením nebo obchodním vedením,
- stanovení zástupce pro případy, kdy společnost nemůže být zastoupena prostřednictvím jednatele nebo dozorčí rady,
- uzavírání smluv, na základě kterých by měly být prováděny investice nebo nabývání nemovitostí v částce přesahující 1/5 základního kapitálu – tato rozhodnutí vyžadují $\frac{3}{4}$ většinu.

Valná hromada bývá svolávána jednateli v sídle společnosti jedenkrát do roka. Valná hromada může být svolána jednateli nebo dozorčí radou i v mimořádných případech. Rozhodnutí valné hromady má podobu zápisu, není to však podmínka platnosti. Podmínkou usnášeníschopnosti je přítomnost společníků, jejichž podíl na základním kapitálu společnosti činí minimálně 10%. Společenská smlouva může ale také stanovit jinou úpravu. Rozhodnutí valné hromady vyžadují zpravidla prostou většinu.

Dozorčí rada

Dozorčí rada je zřizována v následujících případech:

- základní kapitál přesahuje 70.000,- EUR a počet společníků je vyšší než 50, nebo
- společnost zaměstnává více než 300 zaměstnanců, nebo
- společnost kontroluje jiné společnosti (koncern), celkový počet zaměstnanců ve všech společnostech je větší než 300, nebo
- společnost je osobně ručícím společníkem v komanditní společnosti a počet zaměstnanců v obou společnostech je více než 300.

V dozorčí radě musí být přítomni minimálně 3 členové, kteří byli zvoleni společníky společnosti. Dozorčí rada se schází minimálně 4x do roka a plní funkci kontrolní činnosti řízení společnosti. Má právo nahlížet do obchodních dokumentů společnosti a kdykoli si od jednatelů vyžádat zprávu o hospodaření společnosti. Nemá právo jmenovat a odvolávat jednatele.

Jednatel

Ve společnosti s ručením omezeným musí být vždy minimálně jeden jednatel, a to pouze fyzické osoby, které mají způsobilost k právním úkonům. Není nutné, aby měl jednatel rakouské státní občanství nebo trvalé bydliště v Rakousku. Ze zákona o zaměstnávání cizinců ale vyplývá omezení, že v případě zaměstnávání cizinců, je nutné příslušné pracovní povolení. U zahraničních jednatelů, kteří jsou současně společníky společnosti a mají alespoň 25% účast na základním kapitálu, není toto povolení vyžadováno. Tito jednatelé jsou posuzováni jako osoby samostatně výdělečně činní. Jednatelé společnosti řídí a zastupují společnost navenek. O zvolení jednatelů rozhodují společníci nebo jsou ustanoveni na základě společenské smlouvy. Jednatel může být odvolán kdykoli rozhodnutím společníků (JUSLINE, 2016; Wirtschaftskammer Osterreich, 2016).

3. Akciová společnost (AG)

Stejně jako společnost s ručením omezeným je i také akciová společnost právnickou osobou, která má vlastní subjektivitu. Je upravena zákonem o akciových společnostech BGB1 1965/98 ve znění novel.

Základní kapitál akciové společnosti je tvořen vklady společníků, které jsou rozvržené na akcie. Akcionáři neručí za závazky společnosti. Základní kapitál musí činit minimálně 70.000 EUR a minimálně ¼ musí být zaplacená při založení společnosti.

Společnost vzniká zápisem do obchodního rejstříku. Společnost může být založena i jedním společníkem. Stanovy společnosti musí být notářsky ověřené.

Stanovy musí obsahovat minimálně:

- firma a sídlo,
- předmět činnosti,
- výše základního jmění,
- zda budou vydány akcie kusové nebo akcie s nominální hodnotou, ve druhém případě též nominální hodnota,
- počet členů představenstva,
- forma zveřejnění společnosti.

Orgány společnosti tvoří představenstvo, valná hromada a dozorčí rada.

Představenstvo

Členové představenstva musejí být fyzické osoby, jsou voleni a odvolávání dozorčí radou. Délka funkce může trvat maximálně 5 let, přičemž je možné opětovné zvolení. Členové představenstva nesmějí být současně členy dozorčí rady. Před uplynutím funkčního období může být člen odvolán z funkce např. pro hrubé porušení povinností, ztrátu důvěry a jiné zákonem stanovené důvody. Členové představenstva zastupují společnost vůči třetím osobám. Do jejich kompetencí dále náleží vedení společnosti. Ze zákona jsou členové vázáni mlčenlivostí, která platí i po skončení jejich funkce (JUSLINE, 2016).

Valná hromada

Valná hromada je svolávána představenstvem, ale může být svolána i dozorčí radou. V platnost vstupují rozhodnutí, která mají většinu odevzdaných hlasů, stačí i

přítomnost jednoho akcionáře. Při důležitých rozhodnutích, jako je např. změna základního kapitálu společnosti, sloučení, likvidace společnosti aj., je potřebná kvalifikovaná většina (75%). Rozhodnutí valné hromady je nutné provést formou notářského zápisu.

Dozorčí rada

Dozorčí rada je tvořena minimálně 3 členy. Dle stanov může být určen i vyšší počet členů, maximálně však 20. Členy dozorčí rady nesmí být členové představenstva společnosti, zaměstnanci. Členy dozorčí rady jmenuje valná hromada. Dozorčí rada kontroluje členy představenstva, záležitosti týkající se společnosti, mají právo nahlížet do účetních knih, kontrolovat fyzický stav pokladny, cenné papíry a zboží. Do kompetencí dozorčí rady nespadá vedení společnosti. Má ale povinnost svolat valnou hromadu v případě, pokud to vyžaduje dobro společnosti. Ze zákona lze některé obchody provést pouze se souhlasem dozorčí rady, jedná se např. o obchody s nemovitostmi, podniky, investicemi, zřízení a ukončení činnosti organizačních složek.

Společnost může být zrušena v následujících případech:

- uplynutím doby vyplývající ze stanov,
- rozhodnutím valné hromady (souhlas společníků zastoupených na valné hromadě podílejících se minimálně 3/4 na základním kapitálu, přičemž stanovy mohou určit počet vyšší),
- prohlášením konkursu na majetek společnosti,
- zamítnutím návrhu na zahájení konkursu pro nedostatek majetku, který by nestačil k úhradě nákladů konkurzního řízení,
- důvody stanovené stanovami

Po zrušení společnosti následuje likvidace. Likvidátory tvoří zpravidla členové představenstva. Společnost musí upozornit svoje věřitele minimálně třikrát na přihlášení svých pohledávek. Majetek společnosti je rozdělen až rok po posledním uveřejnění výzvy věřitelů. Po skončení rozdělování majetku teprve následuje výmaz společnosti z obchodního rejstříku (JUSLINE, 2016; Wirtschaftskammer Österreich, 2016).

4. Otevřená společnost (OG)

Jedná se o společnost s právní subjektivitou, ve které jsou účastny nejméně dvě fyzické nebo právnické osoby. Společníci ručí za závazky společnosti osobně, a to i svým soukromým majetkem, až do doby 5 let po svém vystoupení ze společnosti. Odpovědnost nelze ze zákona omezit. Společníci jsou oprávněni k obchodnímu vedení společnosti, zastupování společnosti navenek. Název společnosti musí obsahovat formu společnosti, minimálně jméno jednoho společníka, také ale může obsahovat jména všech společníků (JUSLINE, 2016).

5. Komanditní společnost (KG)

Komanditní společnost je tvořena minimálně jedním komanditistou, který ručí za závazky společnosti do výše svého nesplaceného vkladu a jedním komplementářem, který ručí za závazky společnosti neomezeně. Vklad komanditisti je zapsán

v obchodním rejstříku. Společnost je vedena komplementáři. Komplementářem bývá často GmbH (společnost s ručením omezeným). V takových případech se pak tato forma společnosti nazývá GmbH & Co KG. Jedná se o to, že komplementář ručí neomezeně za závazky společnosti. Společníci GmbH ale ručí za závazky společnosti pouze do výše nesplacených vkladů a není ani nijak ohrožen jejich soukromý majetek (JUSLINE, 2016; Wirtschaftskammer Osterreich, 2016).

6. Tichá společnost

Jedná se o nekapitálovou právní formu, kdy právnická nebo fyzická osoba poskytne peněžní nebo nepeněžní dar společnosti jiné osoby. Do kompetence této osoby však nespadá řízení společnosti, která dar přijala. Tichý společník se podílí na zisku i ztrátě společnosti. Tiché společenství není zveřejněno v obchodním rejstříku ani nikde jinde. Většinou se tento postup využívá v případě účasti soukromých investorů na středně velkých společnostech (JUSLINE, 2016; Wirtschaftskammer Osterreich, 2016).

Další možné formy podnikání pak mohou být:

- Sdružení – je upraveno ve všeobecném občanském zákoníku. Nejedná se o právnickou osobu a není zapsáno v obchodním rejstříku. Zakládají ho minimálně dva společníci na základě dohody, která nemusí mít písemnou formu. Za závazky sdružení ručí společníci společně a nerozdílně.
- Družstvo – upravuje zákon o výdělečných a hospodářských družstvech, RGBl. 1873/70 ve znění novel. Má právní subjektivitu, počet členů není nijak omezen. Založení družstva bývá z důvodu hospodářského prospěchu a výdělečné činnosti jeho členů. Nesmí být zakládáno z důvodů dosahování zisku. Není tvořen žádný základní kapitál. Podíly v družstvu jsou rozděleny mezi jeho členy, přičemž nominální výše podílu musí být nejméně 1 EUR. Ručení členů družstva je určeno stanovami. V praxi se může jednat o družstva peněžní, užitková, spotřební, nákupní a prodejní, stavební, bytová, atd.
- Spolek - jedná se o neziskovou formu společnosti. Je upraven zákonem o spolcích, BGBl. 66/2002, ve znění novel – „Vereinsgesetz“.
- Podnikatel – pojem podnikatel je upraven v rakouském obchodním zákoně §1 – 7. Jedná se o osobu, která provozuje podnik. Všichni podnikatelé, jejichž minimální roční příjem přesahuje 400.000 EUR, musejí být zapisováni do obchodního rejstříku. Výjimku tvoří zemědělci, příslušníci svobodných podnikání aj. Podniky, do jejichž předmětu činnosti patří prodej zboží a cenných papírů, doprava zboží nebo osob, komisionáři, speditéři, provozovatelé skladů, obchodní zástupci, obchodní makléři, vydavatelé, musí být nezávisle na velikosti podniku zapsáni v obchodním rejstříku (JUSLINE, 2016; Wirtschaftskammer Osterreich, 2016).

5 Vlastní práce – Srovnání osobních nákladů společnosti poskytující stavební práce v České republice a v Rakousku

V následujících příkladech budeme srovnávat lokální zaměstnávání, tedy poskytování stavebních prací českým subjektem v České republice, poskytování stavebních prací českým subjektem v Rakousku a poskytování stavebních prací rakouským subjektem v Rakousku.

5.1 Porovnání povinných odvodů u obou států v případě lokálního zaměstnávání

Pro zjištění osobních nákladů stavební společnosti bude proveden výpočet mzdy zaměstnance a souvisejících odvodů. Zadání je totožné pro obě země. Jelikož je rakouskou měnou EUR, bude použit kurz pro přepočítání 1 EUR = 27 Kč.

Zadání příkladu pro Českou republiku:

Zaměstnanec: pan Jan Tuzemský

Věk: 35

Stav: svobodný

Děti: 0

Pracovní pozice: Kvalifikovaný stavební dělník

Hrubá měsíční mzda: 24.000 CZK (Český statistický úřad, 2016)

Pracovní úvazek: 40 hod/týden

Zadání příkladu pro Rakousko:

Zaměstnanec: pan Hans Heimisch

Věk: 30

Stav: svobodný

Děti: 0

Pracovní pozice: Kvalifikovaný odborný (stavební) dělník

(Minimální) Hrubá měsíční mzda dle kolektivní smlouvy: 2 608,61 EUR

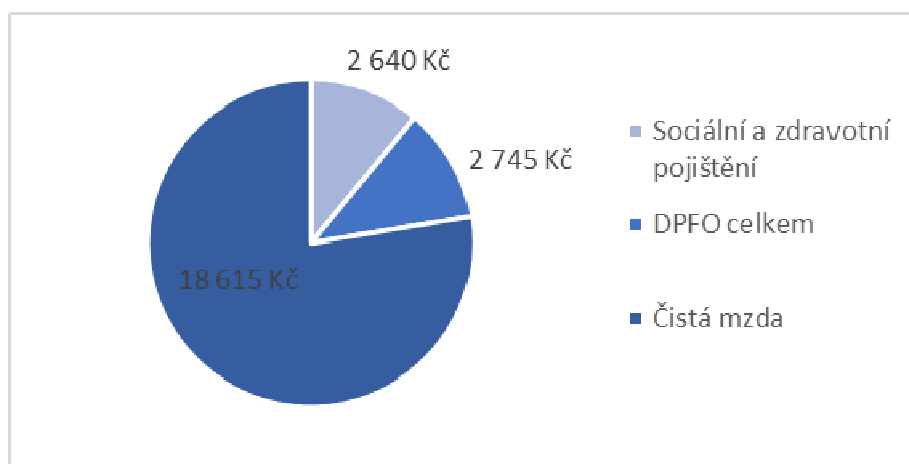
Pracovní úvazek: 38 hod/týden

5.1.1 Výpočet daňových a odvodových nákladů při lokálním zaměstnávání v České republice

Osobní náklady zaměstnavatele představují hrubou mzdu a náklady na povinné pojištění hrazeno zaměstnavatelem (34% z hrubé mzdy). Na čistou mzdu zaměstnanec má dále vliv daň ze závislé činnosti a odvody na sociální a zdravotní pojištění srážené z hrubé mzdy. Základem pro výpočet daně je tzv. superhrubá mzda (hrubá mzda navýšena o odvody na sociální a zdravotní pojištění hrazeno zaměstnavatelem).

Tab. 3 Výpočet čisté mzdy zaměstnance v České republice

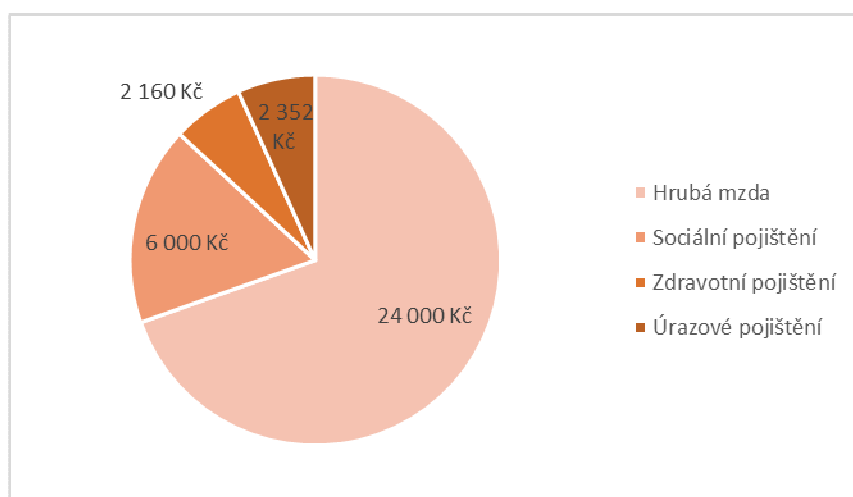
Hrubá mzda	888,89 EUR	24 000,00 Kč
Sociální pojištění	57,78 EUR	1 560,00 Kč
Zdravotní pojištění	40,00 EUR	1 080,00 Kč
Daň ze závislé činnosti	101,67 EUR	2 745,00 Kč
Čistá mzda	689,44 EUR	18 615,00 Kč



Graf 1 Čistá mzda zaměstnance v České republice

Tab. 4 Výpočet osobních nákladů zaměstnavatele v České republice

Hrubá mzda	888,89 EUR	24 000,00 Kč
Sociální pojištění	222,22 EUR	6 000,00
Zdravotní pojištění	80,00 EUR	2 160,00
Úrazové pojištění	87,11 EUR	2 352,00
Odvody celkem	389,33 EUR	10 512,00 Kč
Mzdové náklady celkem	1 278,22 EUR	34 512,00 Kč



Graf 2 Výpočet osobních nákladů zaměstnavatele v České republice

5.1.2 Výpočet daňových a odvodových nákladů při lokálním zaměstnávání v Rakousku

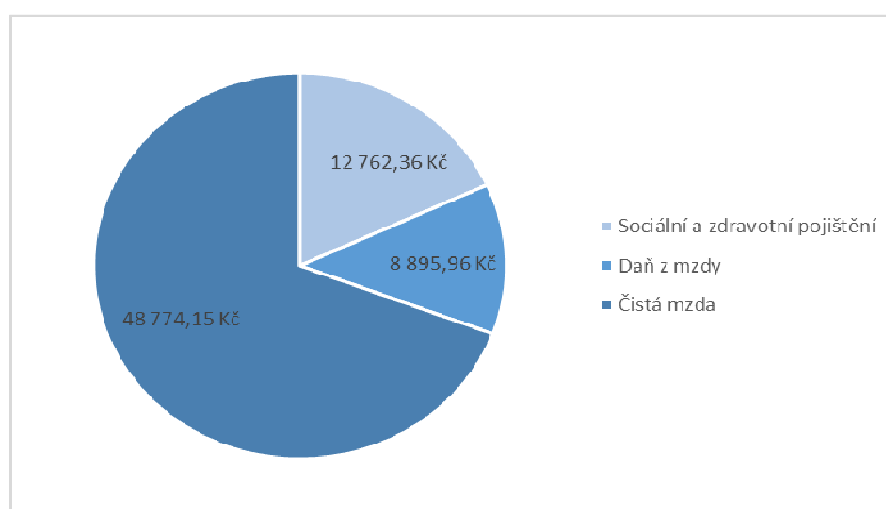
Z porovnání daňového zatížení poplatníka lze udělat následující závěr: přes to, že je v Rakousku progresivní zdanění s horní sazbou daně 55%, je v modelovém příkladu daňová povinnost v Rakousku nižší než v České republice. Je to dáno hlavně tím, že v Rakousku je daň ze závislé činnosti osvobozena do výše 11 000 EUR/rok a dále tím, že se daň ze závislé činnosti v České republice počítá z tzv. superhrubé mzdy (součet hrubé mzdy a pojistného, které platí za zaměstnance zaměstnavatel).

Naopak v Rakousku se příjmy snižují o zaplacené pojistné zaměstnance.

Pro srovnání budeme používat kurz 1EUR = 27 Kč.

Tab. 5 Výpočet čisté mzdy zaměstnance v Rakousku

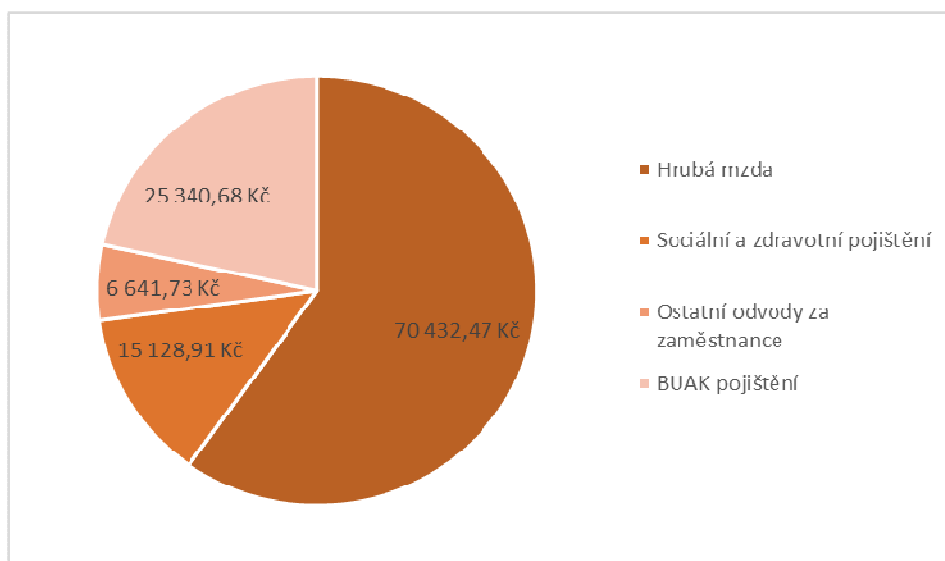
Hrubá mzda	2 608,61 EUR	70 432,47 Kč
Sociální a zdravotní pojištění	472,68 EUR	12 762,36 Kč
Daň ze mzdy	329,48 EUR	8 895,96 Kč
Čistá mzda	1 806,45 EUR	48 774,15 Kč



Graf 3 Čistá mzda zaměstnance v Rakousku

Tab. 6 Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance v Rakousku

Hrubá mzda	2 608,61 EUR	70 432,47 Kč
Sociální pojištění	560,33 EUR	15 128,91 Kč
Ostatní odvody za zaměstnance	245,99 EUR	6 641,73 Kč
BUAK pojištění	903,88 EUR	24 404,85 Kč
Mzdové náklady celkem	4 318,81 EUR	116 607,96 Kč



Graf 4 Osobní náklady zaměstnavatele v Rakousku

V Rakousku náleží zaměstnancům ještě 13. a 14. plat. Tyto platy jsou taktéž povinné dle kolektivní smlouvy nebo pracovní smlouvy, a jsou počítány z hrubé mzdy. 13. plat je vyplácen do 1.7., a to jako příplatek na dovolenou, 14. plat je vyplácen do 30.11., jako vánoční příplatek. Tyto příplatky nebyly ve výše uvedeném příkladu zohledněny, jelikož se jedná o měsíční výpočty. Pokud bychom prováděli srovnání na roční bázi, je nutné zvýšit osobní náklady zaměstnavatele ještě o tyto příplatky.

5.1.3 Srovnání daňových a odvodových nákladů při lokálním zaměstnávání v České republice a v Rakousku

V tabulce je uvedeno srovnání měsíčních hodnot přepočtených na koruny.

Tab. 7 Srovnání čistých mezd Česká republika vs. Rakousko

	Česká republika	Rakousku
Hrubá mzda	24 000,00 CZK	70 432,47 CZK
Sociální a zdravotní pojištění	2 640,00 CZK	12 762,36 CZK
Daň ze mzdy	2 745,00 CZK	8 895,96 CZK
Čistá mzda	18 615,00 CZK	48 774,15 CZK

Z tabulky je zřejmé, že výrazný rozdíl ve výši čisté mzdy v České republice a v Rakousku není způsoben odvody nebo daní ze závislé činnosti, ale minimální výši mzdy, která je v Rakousku stanovena dle kolektivní smlouvy. Výše mzdy, pro dané pracovní zařazení, je v Rakousku zhruba třikrát vyšší, než v České republice.

Tab. 8 Srovnání osobních nákladů zaměstnavatelů v České republice a v Rakousku

	Česká republika	Rakousko
Hrubá mzda	24 000,00 CZK	70 432,47 CZK
Sociální a zdravotní pojištění	8 160,00 CZK	15 128,91 CZK
Ostatní odvody	2 352,00 CZK	6 641,73 CZK
BUAK	0,00 CZK	25 340,68 CZK
Odvody celkem	10 512,00 CZK	47 111,32 CZK
Mzdové náklady	34 512,00 CZK	117 543,79 CZK

Z porovnání osobních nákladů zaměstnavatelů v České republice a v Rakousku zjistíme, že osobní náklady rakouského zaměstnavatele na zaměstnání zaměstnance na dané pracovní pozici je přibližně o tři čtvrtiny vyšší. Je to způsobeno vyšší minimální mzdy, ale taktéž povinnými odvody do dovolenkové pokladny BUAK, které činí necelou pětinu z celkových odvodů zaměstnavatele.

5.2 Zdravotní a sociální pojištění

V následující tabulce jsou srovnány náklady na zákonné pojištění z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele v obou státech (CZSO, 2015; Wirtschaftskammer Österreich 2015). V České republice platí strop pro platbu sociálního pojištění, ten je pro rok 2016 ve výši čtyřicetiosminásobku průměrné mzdy, tj. 1 296 288 Kč. Pro platbu zdravotní pojištění v České republice žádný strop není stanoven (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

Tab. 9 Porovnání odvodů za zdravotní a sociální pojištění v ČR a v Rakousku

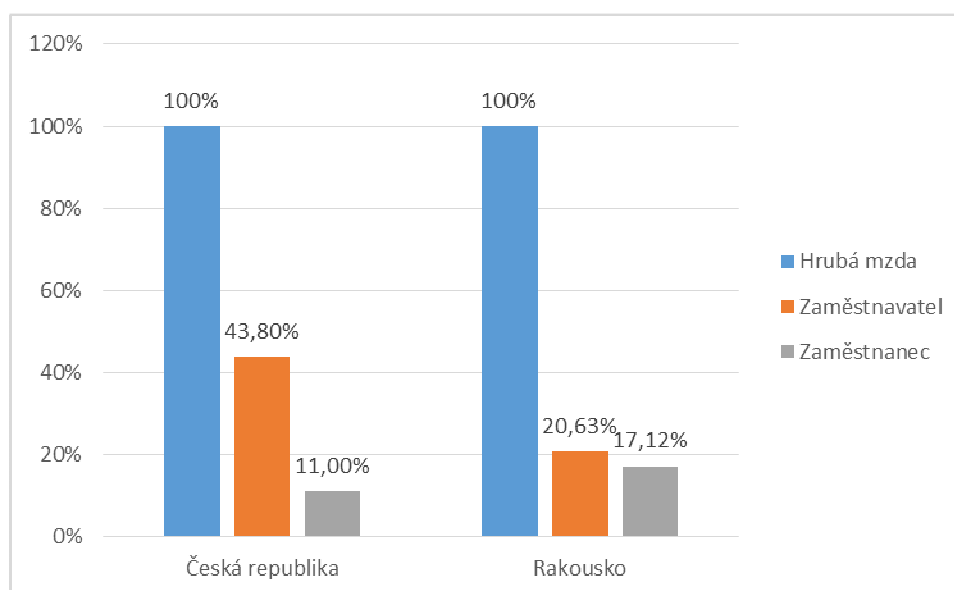
Pojištění	Česká republika			Rakousko		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Celkem	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Celkem
Zdravotní	9,00%	4,50%	13,50%	3,78%	3,87%	7,65%
Sociální	25,00%	6,50%	31,50%	15,55%	13,25%	28,80%
Úrazové	9,8%	0,00%	9,80%	1,30%	0,00%	1,30%
Celkem	43,80%	11,00%	54,80%	20,63%	17,12%	37,75%

Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje Ministerstvo práce a sociálních věcí, Kooperativa, Österreichische Sozialversicherung.

Úrazové pojištění v České republice je hrazeno zaměstnavatelem. Jedná se o zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Pojistné si vypočítá zaměstnavatel sám, a to jako součet hrubých mezd zaměstnanců firmy za předchozí kvartál, který poté vynásobí sazbou OKEČ (Odvětvové klasifikace ekonomických činností) pro činnost vykonávanou zaměstnavatelem. V tabulce je uvedena sazba úrazového pojištění v odvětví stavebnictví (Business center, 2016; KOOOPERATIVA, 2016).

Z následující tabulky plyne, že celkové náklady na sociální a zdravotní pojištění v České republice činí 45%, v Rakousku 37,75%. V Rakousku je tedy o něco málo nižší pojistné než v České republice. Zatížení firmy v České republice je taktéž vyšší než v Rakousku, zatímco zatížení zaměstnanců je v České republice nižší. Nejvíce se v obou zemích odvádí na sociálním pojištění. To obsahuje nemocenské, úrazové, důchodové a pojištění v nezaměstnanosti. Zdravotní pojištění je v České republice zhruba o polovinu vyšší než v Rakousku.

V České republice odvádí zaměstnavatel o dvě třetiny více než zaměstnanec. V Rakousku je povinnost odvodů zaměstnance a zaměstnavatele téměř srovnatelná, přičemž zaměstnanci odvádějí méně.



Graf 5 Celkové odvody společností v ČR a v Rakousku

5.3 Daň ze závislé činnosti

Jedná se o daň přímou, vztahující se k příjmům ze závislé činnosti.

5.3.1 Daň ze závislé činnosti v Rakousku

Oproti České republice má Rakousko výrazně progresivní zdanění. Zákon definuje celkem 7 daňových pásem, jejichž kombinace určuje celkové daňové zatížení. Příjmy do výše 11 000 EUR zdanění nepodléhají vůbec, zatímco příjmy vyšší než 1 000 000 EUR podléhají sazbě 55%.

Tab. 10 Sazby daně z příjmu fyzických osob v Rakousku

Příjem v EUR		Sazba daně
0	11 000	0%
11 001	18 000	25%
18 000	31 000	35%
31 000	60 000	42%
60 000	90 000	48%
90 000	1 000 000	50%
1 000 000	a více	55%

Zdroj: Vlastní zpracování z HELP.gv.at

5.3.2 Daň ze závislé činnosti v České republice

V České republice je v zásadě jen jedna sazba daně z příjmu fyzických osob, ta činí 15 %. Určitá míra progresu je dosažena základní slevou na dani (24 840 Kč/rok) a dále solidárním zvýšením daně, tj. zdanění vyšších příjmů dodatečnou daní ve výši 7%. Ta dopadá na zaměstnance, jejichž hrubá mzda za celý rok překročila hranici 1 277 328 Kč. Základem solidární daně je částka hrubé mzdy, která přesáhla výše uvedený limit.

5.4 BUAK

Výpočet odvodu do dovolenkové pokladny vychází z hodinové mzdy dle příslušné kolektivní smlouvy. Mzda je navýšena o 20% a vynásobí se faktorem dovolené. Tento faktor je stanoven Ministerstvem práce a sociálních věcí a ochrany spotřebitele (BMASK). Výpočet se ještě podělí počtem pracovních dnů v týdnu.

Tab. 11 Faktory pro výpočet BUAK

Faktor dle BMASK	
Pracovní doba	Faktor
méně než 39 hod/týden	11,40
39 hod/týden	11,55
40 hod/týden	11,85

Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje BUAK.

Vzorec pro výpočet

(120% x mzda dle kolektivní smlouvy) x faktor dovolené

5 (počet pracovních dnů v týdnu)

5.5 Mzdy

V Rakousku neexistuje zákonem stanovená minimální výše mzdy. Výše mzdy je určena dle kolektivní smlouvy.

Tab. 12 Výše minimálních mezd dle kolektivních smluv

Třída Technici	Zařazení ve stavebnictví	Základní mzda
Třída 1	Špičkoví odborní pracovníci	2 882,77 EUR
Třída 2	Kvalifikovaní odborní pracovníci	2 608,61 EUR
Třída 3	Odborní pracovníci	2 043,33 EUR
Třída 4	Pracovníci se zvláštní kvalifikací	1 912,06 EUR
Třída 5	Kvalifikovaní pracovníci	1 820,52 EUR
Třída 6	Vyučení pracovníci	1 744,52 EUR
Třída 7	Pracovníci bez vyučení	1 725,52 EUR

Zdroj: Vlastní zpracování dle Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe

Příplatky za práci přesčas, v neděli, o svátcích, v noci a za práci na směny

Základnou pro výpočet příplatků za práci přesčas je hodinová mzda.

Tab. 13 Příplatky za práci dle kolektivní smlouvy v oboru stavebnictví

Příplatek	Sazba
práce přesčas v době od 5 do 20 hodin a za práci navíc	50,00%
za práci v době od 20 do 5 hodin	100,00%
práce na směny v době od 22 do 6 hodin	50,00%
práce přesčas v návaznosti na noční směnu (22 až 6 hodin)	100,00%
práce v době od 20 do 5 hodin (s výjimkou přesčasů a práce na směny)	50,00%
práce v neděli	100,00%
práce ve svátek, pokud by tento den připadal na pracovní den a vznikl tak nárok na placené pracovní volno	50,00%
práce ve svátek, pokud by tento den připadl na pracovní den, ve kterém by se ale dle rozvržení v pracovní době nepracovalo	100,00%
za práci, při které musí zaměstnanec pracovat déle než 16 hodin naráz	150,00%

Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe.

V České republice na rozdíl od Rakouska existuje minimální mzda. Výše minimální mzdy je určována Zákoníkem práce. Pro rok 2016 je stanovena sazba minimální mzdy při týdenní pracovní době 40 hodin ve výši 9.900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu.

5.6 Výpočet daňových a odvodových nákladů při vyslání zaměstnance na pracovní cestu do Rakouska

V případě vyslání do Rakouska bude mzda českého zaměstnance nadále podléhat dani ze závislé činnosti v České republice pokud:

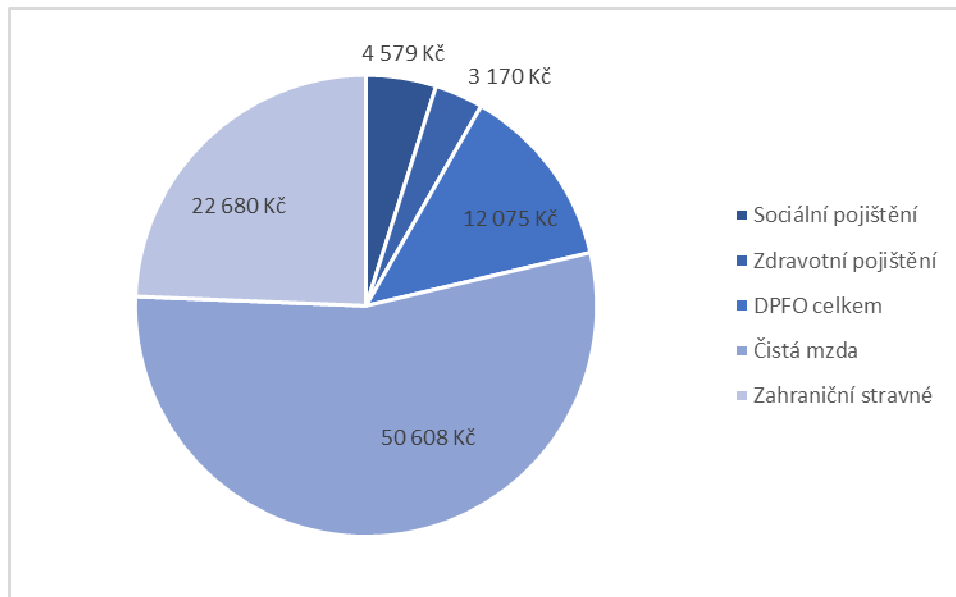
- Se zaměstnanec nebude zdržovat v Rakousku déle jak 183 dní v jakémkoliv 12-měsíčním období
- Zaměstnavatel nemá v Rakousku stálou provozovnu

Sociální a zdravotní pojištění bude nadále odváděno v České republice, pokud vyslání nepřekročí dobu 2 let. Mzda za práci v Rakousku bude však muset odpoví-

dat minimální výši dle kolektivní smlouvy platné v Rakousku. Daň ze závislé činnosti, sociální a zdravotní pojištění bude počítáno z takto určené mzdy a odváděno v České republice.

Tab. 14 Výpočet čisté mzdy zaměstnance vyslaného do Rakouska

Hrubá mzda	2 608,61 EUR	70 432 Kč
Sociální pojištění	169,59 EUR	4 579 Kč
Zdravotní pojištění	117,41 EUR	3 170 Kč
DPFO celkem	447,22 EUR	12 075 Kč
Čistá mzda	1 874,39 EUR	50 608 Kč
Zahraniční stravné	840,00 EUR	22 680 Kč
Celkový příjem zaměstnance	2 714,39 EUR	73 288 Kč



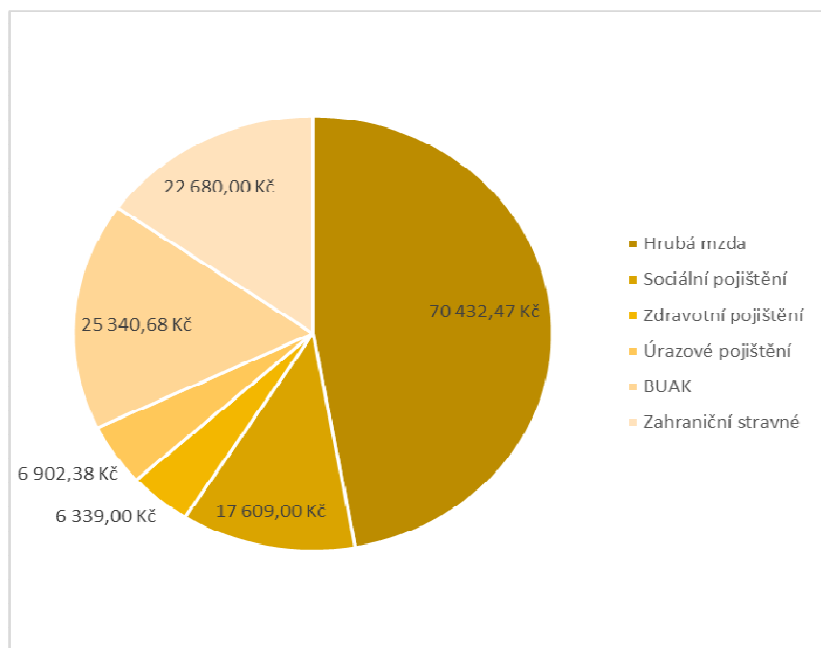
Graf 6 Čistá mzda českého zaměstnance vyslaného do Rakouska

V případě vyslání zaměstnance z tuzemska na pracovní cestu do Rakouska náleží zaměstnanci ještě zahraniční stravné, které činí 45 EUR/den. Stravné je kráceno dle délky pobytu v Rakousku a i v případě, že bylo zaměstnanci poskytnuto

bezplatně jídlo zaměstnavatelem, které musí být v podobě klasické snídaně, oběda nebo večeře. Čistý příjem zaměstnance se tedy ještě o tuto položku zvyšuje (JOKLOVÁ, 2009).

Tab. 15 Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance vyslaného do Rakouska

Hrubá mzda	2 608,61 EUR	70 432,47 Kč
Sociální pojištění	652,19 EUR	17 609,00 Kč
Zdravotní pojištění	234,78 EUR	6 339,00 Kč
Úrazové pojištění	255,64 EUR	6 902,38 Kč
BUAK	938,54 EUR	25 340,68 Kč
Zahraniční stravné	840,00 EUR	22 680,00 Kč
Mzdové náklady celkem	5 529,76 EUR	149 303,53 Kč



Graf 7 Osobní náklady českého zaměstnavatele na zaměstnance vyslaného do Rakouska

Do osobních nákladů zaměstnavatele je nutno ještě připočítat zahraniční stravné, které ze zákona náleží zaměstnanci.

Při vyslání zaměstnance na pracovní cestu do Rakouska náleží zaměstnanci mzda dle kolektivní smlouvy platné v Rakousku a taktéž má zaměstnavatel povinnost odvádět za zaměstnance pojistné do dovolenkové pokladny (BUAK), které velmi zvyšují osobní náklady zaměstnavatele. Zdravotní a sociální pojištění a daň ze závislé činnosti se odvádí dle zákonů České republiky.

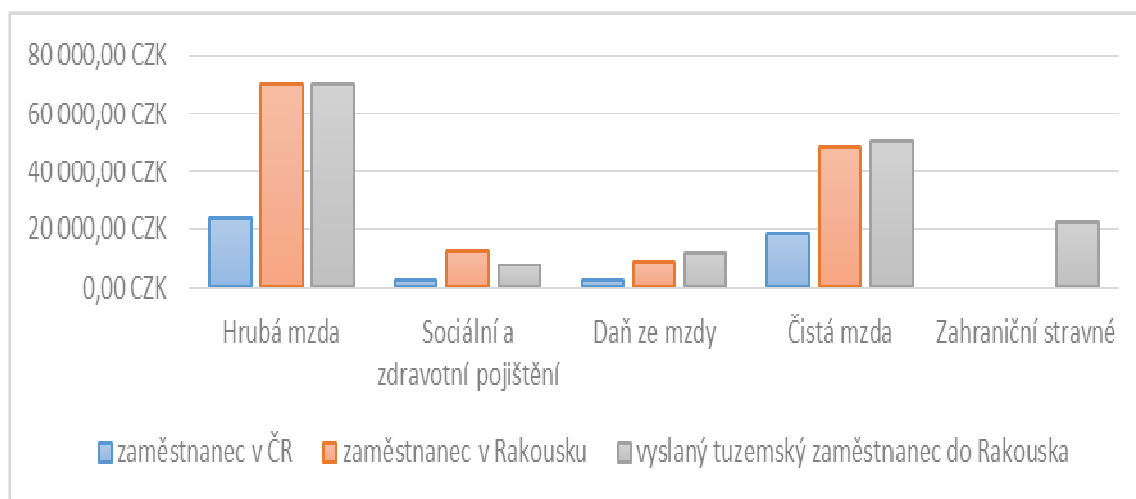
5.7 Srovnání příkladů

5.7.1 Srovnání čistých mezd

Z následující tabulky je zřejmé, že čistá mzda zaměstnance působícího v Rakousku je významně ovlivněna minimální mzdou stanovenou pro daný obor v konkrétní kolektivní smlouvě. Rozdíly v poměru čisté a hrubé mzdy již nejsou tak markantní, tedy rozdíly v odvodech a dani se již na poměrné výši čisté mzdy nijak výrazně neprojeví. Nejvyšší je čistý příjem českého zaměstnance vyslaného na pracovní cestu do Rakouska. Významným faktorem je v této souvislosti zahraniční stravné, na které má český zaměstnanec vyslaný na pracovní cestu do Rakouska nárok. Nejvíce na odvodech a dani zaplatí rakouský zaměstnanec, i když nutno dodat, že důvodem je předepsaná minimální kolektivní mzda. Český zaměstnanec pracující v tuzemsku zaplatí na odvodech nejméně, za to má také ale nejnižší mzdu.

Tab. 16 Srovnání celkových příjmů jednotlivých příkladů

	zaměstnanec v ČR	zaměstnanec v Rakousku	vyslaný tuzemský zaměstnanec do Rakouska
Hrubá mzda	24 000,00 CZK	70 432,47 CZK	70 432,47 CZK
Sociální a zdravotní pojištění	2 640,00 CZK	12 762,36 CZK	7 749,00 CZK
Daň ze mzdy	2 745,00 CZK	8 895,96 CZK	12 075,00 CZK
Čistá mzda	18 615,00 CZK	48 774,15 CZK	50 608,47 CZK
Zahraníční stravné	0,00 CZK	0,00 CZK	22 680,00 CZK
Celkový příjem zaměstnance	18 615,00 CZK	48 774,15 CZK	73 288,47 CZK



Graf 8 Srovnání celkových příjmů jednotlivých příkladů

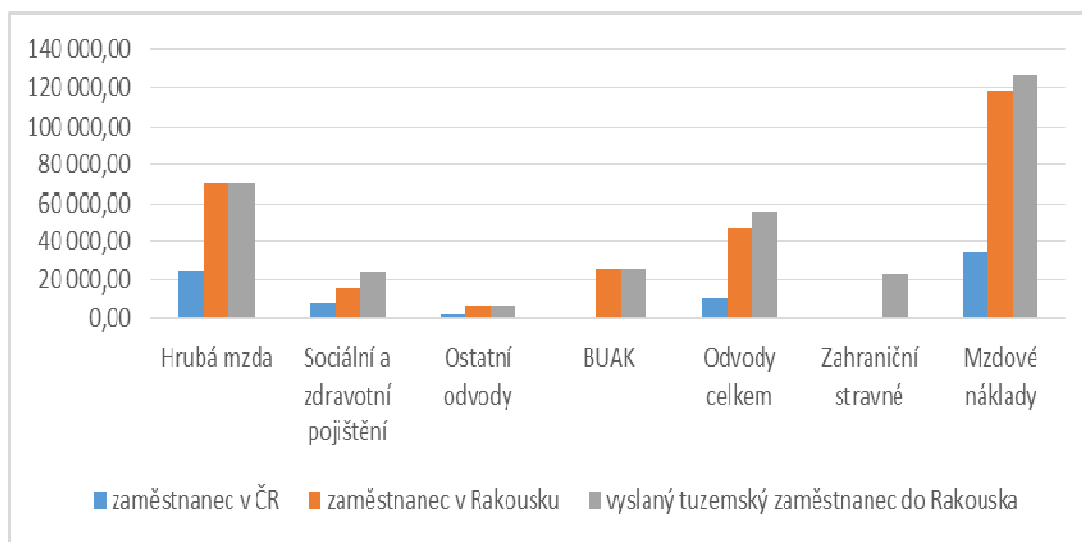
5.7.2 Srovnání osobních nákladů

Z následující tabulky je zřejmé, že nejvyšší osobní náklady má český zaměstnavatel, který vyslal svého zaměstnance na pracovní cestu do Rakouska. Nejmenší náklady má tuzemský zaměstnavatel, jehož zaměstnanci pracují v tuzemsku.

Položkou zvyšující odvody, v případě vyslání tuzemského zaměstnance do Rakouska, je povinné pojistné do dovolenkové pokladny (BUAK). Výše pojistného do dovolenkové pokladny za rakouského zaměstnance a českého zaměstnance vyslaného na pracovní cestu do Rakouska je ve stejné výši, protože se řídí dle kolektivní smlouvy platné v Rakousku a platí pro oba dva zaměstnance nerozdílně.

Tab. 17 Srovnání osobních nákladů zaměstnavatelů

	Zaměstnanec v ČR	Zaměstnanec v Rakousku	vyslaný tuzemský zaměstnanec do Rakouska
Hrubá mzda	24 000,00 CZK	70 432,47 CZK	70 432,47 CZK
Sociální a zdravotní pojištění	8 160,00 CZK	15 128,91 CZK	23 948,00 CZK
Ostatní odvody	2 352,00 CZK	6 641,73 CZK	6 902,38 CZK
BUAK	0,00 CZK	25 340,68 CZK	25 340,68 CZK
Odvody celkem	10 512,00 CZK	47 111,32 CZK	56 191,06 CZK
Zahraniční stravné	0,00 CZK	0,00 CZK	22 680,00 CZK
Mzdové náklady	34 512,00 CZK	117 543,79 CZK	126 623,53 CZK

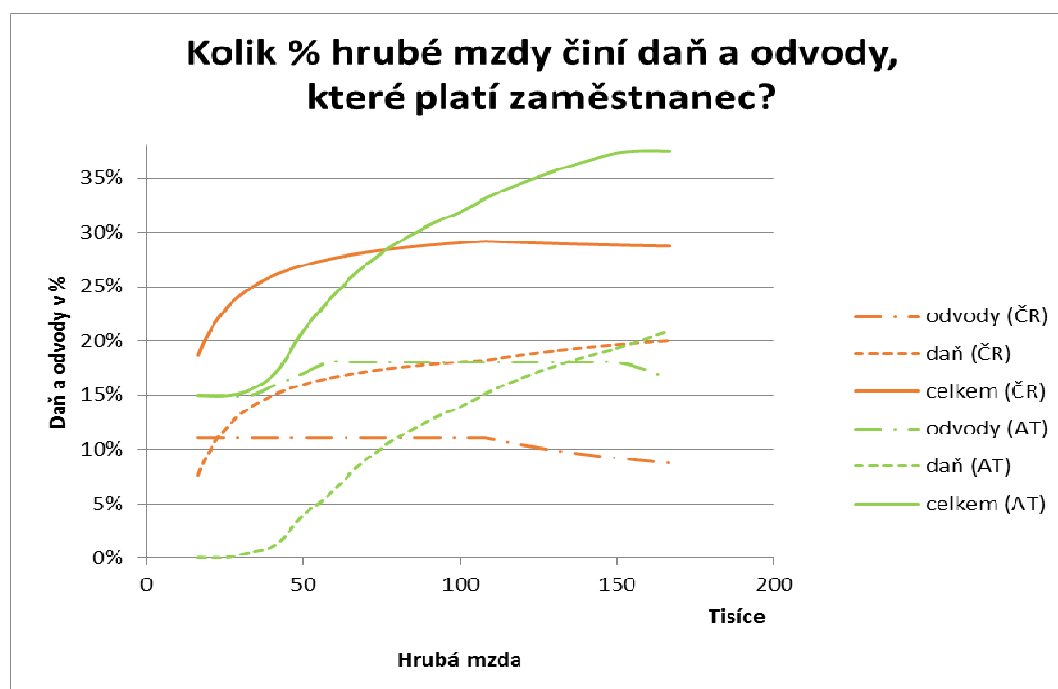


Graf 9 Srovnání osobních nákladů zaměstnavatelů

5.8 Celkové srovnání

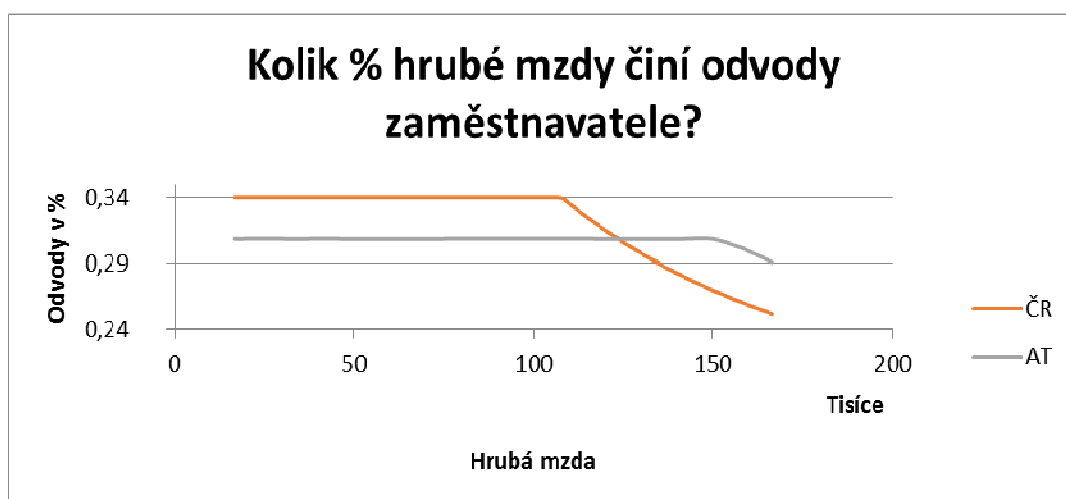
V následujícím grafu lze srovnat procentní vyjádření daní a odvodů v obou zemích ve srovnání s hrubou mzdou. V České republice je víceméně lineární sazba daně ze závislé činnosti (když zanedbáme slevu na poplatníka a solidární zvýšení daně).

Lze pozorovat, že při nižších hrubých mzdách je větší zatížení v České republice než v Rakousku. Je to také způsobeno tím, že i když je v Rakousku progresivní zdanění, jsou roční příjmy do výše 11.000 EUR osvobozeny od daně ze závislé činnosti. S vyšší mezd v Rakousku se zvyšuje i daňové zatížení, proto celková křivka Rakouska je strmější a zatížení je při vyšších mzdách velmi vysoké.



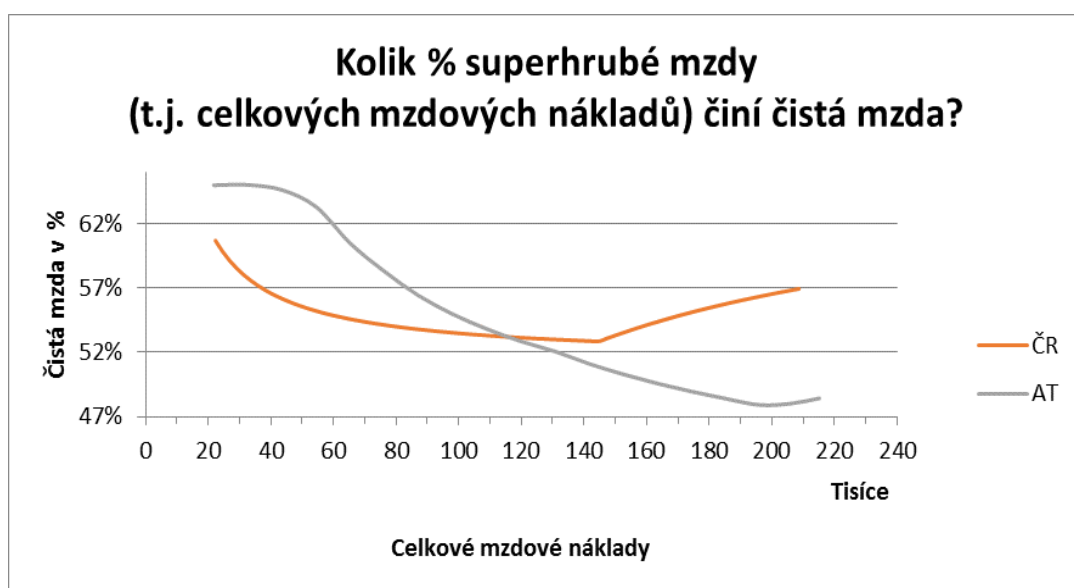
Graf 10 Kolik % hrubé mzdy činí daň a odvody, které platí zaměstnanec?

V následujícím grafu lze pozorovat srovnání hrubých mezd a odvodů zaměstnavatelů. Odvody v České republice jsou vyšší než v Rakousku. V České republice je stanovena maximální výše vyměřovacího základu pro sociální pojištění, pro zdravotní pojištění není stanovena žádná maximální výše. V bodě překročení maximální výše vyměřovacího základu lze pozorovat klesající křivku České republiky. Křivka Rakouska je víceméně konstantní, až při vyšších hrubých mzdách začíná mírně klesat (z důvodu maximálního vyměřovacího základu, cca 150 tis.).



Graf 11 Kolik % hrubé mzdy činí odvody zaměstnavatele?

Z následujícího grafu vyplývá, že u nižších příjmů (cca 80 tis. Kč) v Rakousku náleží zaměstnancům ze superhrubé mzdy vyšší čisté mzdy v procentuálním vyjádření než v České republice. Je to způsobeno jednak progresivitou rakouské daně z příjmů, čímž je daňové zatížení nižších příjmů v Rakousku nižší než v České republice a současně nižšími odvody v Rakousku.



Graf 12 Kolik % superhrubé mzdy činí čistá mzda?

6 Diskuse výsledků

V kapitole Diskuze výsledků budou zhodnocena data zjištěná z výpočtu konkrétních příkladů.

V teoretické části byly vymezeny možnosti vstupu na rakouský trh a povinnosti z nich vyplývající. Především byly popsány povinnosti zaměstnavatele při přeshraničním poskytování služeb z České republiky do Rakouska. V Rakousku jsou přísnější pravidla pro poskytování stavebních prací, jsou více hlídány a kontrolovány závazky zaměstnavatelů vůči zaměstnancům. Před začátkem poskytování služeb (v našem případě stavebních služeb), je nutné oznámit tuto činnost na příslušné úřady. Vyslaní zaměstnanci musejí mít stále u sebe doklady, ze kterých je patrná jejich legální práce v Rakousku. Práce „na černo“ je v Rakousku hlídána a v případě porušení tvrdě sankcionována.

Platy v Rakousku jsou stanoveny dle kolektivních smluv. Není možné, aby mzda zaměstnance, který je zaříděn do určité mzdové skupiny, byla nižší. Za zaměstnance pracující ve stavebnictví odvádí zaměstnavatel pojistné do fondu dovolenkové pokladny (BUAK). BUAK a mzdy dle kolektivních smluv jsou nejklíčovějšími položkami zvyšujícími osobní náklady českých zaměstnavatelů, kteří vysílají své pracovníky na zahraniční cestu do Rakouska. V České republice žádná dovolenková pokladna neexistuje a také minimální mzda, která je platná v České republice, není s Rakouským standardem ani zdaleka srovnatelná. Aby se po finanční stránce vyplatilo zaměstnavateli vstoupit na rakouský trh a vysílat své zaměstnance na pracovní cesty do Rakouska, je nutné tyto vysoké náklady promítnout do ceny fakturace odběratelům a dosáhnout tak vyšších příjmů. To má pak samozřejmě negativní dopad na konkurenceschopnost českých podnikatelů.

V této práci byly z hlediska výše osobních nákladů a čistých mezd srovnány tři typy příkladů:

Český zaměstnanec pracující v tuzemsku – v tomto případě jsou osobní náklady zaměstnavatele nejnižší, taktéž je ale i nejnižší čistá mzda zaměstnance.

Rakouský zaměstnanec pracující v Rakousku – výše osobních nákladů a čisté mzdy jsou oproti zaměstnanci pracujícím v tuzemsku podstatně vyšší. Je to z důvodu vyšších minimálních mezd, které jsou zakotveny v kolektivních smlouvách a povinného pojistného (BUAK). Odvody na sociální a zdravotní pojištění jsou dle rakouského práva zhruba o třetinu nižší než v České republice.

Zaměstnanec vyslaný na zahraniční cestu do Rakouska – v tomto případě jsou osobní náklady zaměstnavatele na zaměstnance ze všech případů nejvyšší. Je to již z výše uvedeného důvodu minimálních mezd zakotvených v kolektivních smlouvách, povinném pojistném (BUAK) a také z důvodu zákonného nároku zaměstnance na zahraniční stravné, které v případě delšího pobytu zaměstnance v Rakousku zvýší osobní náklady zaměstnavatele.

Na závěr bylo provedeno celkové srovnání daní a odvodů v obou zemích v procentním vyjádření.

7 Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce byla komparace osobních nákladů, zákonem povinných odvodů zaměstnanců a zaměstnavatelů a čistých mezd zaměstnanců v oboru stavebnictví v České republice a v Rakousku. Na základě zjištěných mezd v oboru stavebnictví v České republice a v Rakousku byly provedeny výpočty osobních nákladů zaměstnavatelů a výpočty čistých mezd zaměstnanců.

V první části bakalářské práce se nacházejí formy expanze na rakouský trh, které popisují možnosti prodeje zboží do Rakouska, přeshraničního poskytování služeb a trvalého působení v Rakousku.

Na příkladech bylo demonstrováno, že nejzákladnější forma příležitostného poskytování příhraničních služeb (tj. vyslání na zahraniční pracovní cestu) je co do výše osobních nákladů finančně nejnáročnější. V závislosti od druhu podnikatelského záměru případně od podoby konkrétní zakázky v Rakousku lze doporučit jiné formy expanze. První z alternativ by byla změna místa výkonu práce českých vyslaných zaměstnanců do Rakouska, což by omezilo povinnost výplaty cestovních náhrad za každý den zahraničního pobytu. Druhá alternativa by byla trvalého působení v Rakousku, tzn. Založení společnosti nebo organizační složky v Rakousku. V této situaci by zaměstnancům nevznikl nárok na cestovní náhrady (případně jen tuzemské v Rakousku) a současně by zaměstnanci podléhali rakouským pojistným odvodům a dani ze závislé činnosti, které jsou u nižších příjmů než v České republice.

Na závěr lze říci, že je jen mýtus, že by vedlejší mzdové náklady v Rakousku měly být pro české podnikatele největším strašákem pro jejich expanzi na rakouský trh. Opomíjenou hrozbou jsou spíše administrativní (ohlašovací povinnosti), minimální mzda a cestovní náhrady. Podnikatelům lze doporučit přijetí zahraniční zakázky bedlivě naplánovat, propočítat vícenáklady (nejen mzdové ale také administrativní) a dostatečně v předstihu splnit všechny zákonné povinnosti. Jinak podnikatelům hrozí, že poznají i odvrácenou tvář našich sousedů.

8 Literatura

- Banka projektů [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://www.bankaprojektu.cz/sablony/expanze-firmy-do-zahranici/>
- BUAK [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <https://www.buak.at/cs/>
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft [online]. [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://www.bmwf.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Seiten/default.aspx>
- Business center [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zpoz/priloha2.aspx>
- BusinessInfo [online]. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/rakousko-obchodni-a-ekonomicka-spoluprace-s-cr-19140.html>
- BusinessInfo [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pravidla-pro-podnikani-v-rakousku-363.html>
- Centrum pro regionální rozvoj České republiky [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: <http://www.crr.cz/cs/podpora-podnikani/publikace-prirucky/>
- CzechTrade: *Podnikání v Rakousku*. Czechtrade.cz [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: download.czechtrade.cz/odsi.asp?id=56663
- Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace
- Daňové zákony – úplná znění platná v roce 2015. Bratislava: DonauMedia, s.r.o., 2015. ISBN 978-80-89364-61-9
- European union. *Zahájení podnikání v zahraničí* [online]. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: http://europa.eu/youreurope/business/start-grow/start-ups/index_cs.htm
- European union. *Vnitřní trh Evropské unie* [online]. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vnitri-trh-evropske-unie-5159.html?page=3#!&chapter=3>
- Finanční správa [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/mezinarodni-spoluprace/mezinarodni-spoluprace-a-dph/dph-v-eu/informace-z-jednotlivych-clenskych-statu/rakousko-953>
- HELP.gv.at [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/k505/Seite.505000.html>
- JANKŮ, M., JANKŮ, L. *Právo EU po Lisabonské smlouvě*, 2. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2015. ISBN 978-80-7418-245-7

- JOKLOVÁ, Kateřina A Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.
- JUSLINE [online]. [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.jusline.at/>
- Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: <http://www.kollektivvertrag.at/kv/bauindustrie-und-baugewerbe-arb/bauindustrie-und-baugewerbe-rahmen/2966830?term=Bauwesen>
- KOOPERATIVA. *Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele* [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteniodpovednosti-zamestnavatele/>
- KUBÁTOVÁ, K. *Daňová teorie a politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2006. 279 s. ISBN: 80-7357-205-2.
- Ministerstvo financí České republiky [online]. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/rakousko/>
- Ministerstvo zahraničních věcí [online]. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/vienna/cz/obchod_a_ekonomika/obecne_obchodni_informace/cesko_rakouske_hospodarske_vztahy/index.html
- Ministerstvo zahraničních věcí [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/vienna/cz/obchod_a_ekonomika/obecne_obchodni_informace/jak_zacit_podnikat_v_rakousku/index.html
- NERUDOVÁ, Danuše, Radim BOHÁČ A Igor VEČEŘ. *Harmonizace daňových systémů zemí Evropské unie*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-7478-626-6.
- Österreichische Sozialversicherung [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWin-dow?contentid=10008.626867&action=b&cacheability=PAGE&version=1456125452>
- PELECH, P. *Daně z příjmů*. 11 vydání. Olomouc: ANAG, 2011. 1022 s. ISBN: 978-80-7263-663-1
- PTÁČKOVÁ-MÍSAŘOVÁ, P. *Daň z příjmů srozumitelně*, 1 vydání. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2015, 169s. ISBN 978-80-7418-243-3
- Rakouská firma [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://www.rakouskafirma.cz/>
- REJMAN, D.: *Zakládání poboček v zahraničí* [online]. [cit. 2016-04-02]. Dostupné z: http://www.rejman.cz/zakladani_zahranicnich_pobocek.htm
- RYNEŠ, Petr. *Podvojně účetnictví a účetní závěrka*, 12 vydání. Olomouc: ANAG, spol. s.r.o., 2012, 1095 s. ISBN: 978-80-7263-714-0
- RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *International employment, posting and hiring out of employees: income tax and insurance, international agreements, EU regu-*

lations, detailed case studies. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-762-1.

SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, ve znění zásadních změn provedených novelami k..* Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-987-8.

ŠIROKÝ, J. *Daně v Evropské unii.* 4. vydání. Praha: Linde, 2010. 352 s. ISBN: 9788072017997

VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2010.* Praha: VOX, 2010. ISBN 978-80-86324-86-9.

Wirtschaftskammer Osterreich: Welche Gesellschaftsformen gibt es in

Osterreich? Wko.at [online]. [cit. 2016-04-02]. Dostupné z: <http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=421548&DstID=0>

ZAJÍČKOVÁ, Miroslava, Radim BOHÁČ a Igor VEČEŘ. *Základ daně z příjmů a DPH ve vybraných státech EU z pohledu daňové harmonizace.* Praha: Leges, 2012. Teoretik. ISBN 978-80-87576-21-2.

Přílohy

B Formulář A1

Evidenční štítek



Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení

Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením EP a Rady (ES) č. 883/04 a jeho prováděcím nařízením č. 967/09, nařízením Rady (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které uzavřela Česká republika.

Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

<p>Žádám tímto o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení po následující dobu výkonu činnosti v zahraničí</p> <p>od <input type="text"/> do <input type="text"/></p> <p>na území <input type="checkbox"/> EU/EFTA/Švýcarska <input type="checkbox"/> státu/ů, se kterým/i ČR uzavřela mezinárodní smlouvu/y o sociálním zabezpečení</p> <p>Na základě níže uvedených údajů žádám o posouzení své situace dle příslušného článku platných koordinačních nařízení nebo mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jako</p> <p><input type="checkbox"/> vystátní <input type="checkbox"/> souběh činností <input type="checkbox"/> výjimku</p>				
A. Základní identifikace				
1. Příjmení	2. Jméno	3. Titul	4. Rodné číslo	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
5. Rodné/dřívější příjmení		6. Státní příslušnost	7. Datum narození	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
B. ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (vzít informace v pokynech k vyplňování)				
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9. Telefon	10. Fax	11. Email		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
12. Zdravotní pojišťovna v ČR				
<input type="text"/>				
B. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)				
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
C. Adresa během výkonu činnosti v zahraničí				
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává činnost v těchto státech (nutno uvést i ČR, pokud odpovídá skutečnosti)				
<input type="checkbox"/> Austrálie	<input type="checkbox"/> Belgie	<input type="checkbox"/> Bosna a Hercegovina	<input type="checkbox"/> Bulharsko	<input type="checkbox"/> Chile
<input type="checkbox"/> Chorvatsko	<input type="checkbox"/> Černá Hora	<input type="checkbox"/> Česká republika	<input type="checkbox"/> Dánsko	<input type="checkbox"/> Estonsko
<input type="checkbox"/> Finsko	<input type="checkbox"/> Francie	<input type="checkbox"/> Indie	<input type="checkbox"/> Irsko	<input type="checkbox"/> Island
<input type="checkbox"/> Itálie	<input type="checkbox"/> Izrael	<input type="checkbox"/> Japonsko	<input type="checkbox"/> Kanada	<input type="checkbox"/> Korea
<input type="checkbox"/> Kypr	<input type="checkbox"/> Lichtenštejnsko	<input type="checkbox"/> Litva	<input type="checkbox"/> Lotyšsko	<input type="checkbox"/> Lucembursko
<input type="checkbox"/> Makedonie	<input type="checkbox"/> Malta	<input type="checkbox"/> Maďarsko	<input type="checkbox"/> Moldavsko	<input type="checkbox"/> Nizozemí
<input type="checkbox"/> Norsko	<input type="checkbox"/> Německo	<input type="checkbox"/> Polsko	<input type="checkbox"/> Portugalsko	<input type="checkbox"/> Québec
<input type="checkbox"/> Rakousko	<input type="checkbox"/> Rumunsko	<input type="checkbox"/> Rusko	<input type="checkbox"/> Řecko	<input type="checkbox"/> Slovensko
<input type="checkbox"/> Slovinsko	<input type="checkbox"/> Spojené království Velké Británie a Severního Irsku	<input type="checkbox"/> Spojené státy americké	<input type="checkbox"/> Srbsko	<input type="checkbox"/> Španělsko
<input type="checkbox"/> Švédsko	<input type="checkbox"/> Švýcarsko	<input type="checkbox"/> Turecko	<input type="checkbox"/> Ukrajina	<input type="text"/>

Obrázek 2 Formulář A1

E. Údaje o zaměstnavateli v ČR – činnost č.				<input type="text"/>
13. Žadatel má zaměstnavatele v ČR				<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
14. Název zaměstnavatele		15. Identifikační číslo		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
		16. Variabilní symbol		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
17. Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
18. Název a adresa útvaru zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd nebo platů zaměstnanců, pokud se liší od zaměstnavatele.				
Název útvaru zaměstnavatele		19. Identifikační číslo		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
		20. Variabilní symbol		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
21. Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
22. Kontaktní osoba				
Příjmení		Jméno		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Telefon	Fax	E-mail		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
23. Zaměstnavatel je agenturou práce		<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne	
24. Zaměstnavatel je ekonomicky činný v ČR		<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne	
Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele		<input type="text"/>		
Z toho aktuálně pracujících v zahraničí		<input type="text"/>		
F. Údaje o zaměstnání v ČR				
25. Trvání pracovního vztahu		od	<input type="text"/>	do
			<input type="text"/>	<input type="text"/>
26. Žadatel má status		<input type="checkbox"/> zaměstnanec	<input type="checkbox"/> státní úředník	<input type="checkbox"/> pracovník v mezinárodní přepravě
		<input type="checkbox"/> námořník	<input type="checkbox"/> letecký personál	<input type="checkbox"/> smluvní zaměstnanec ES
27. Žadatel má mateřské letěště ve státě		<input type="text"/>		
28. Typ pracovního vztahu		<input type="text"/>		
<input type="checkbox"/> pracovní poměr		<input type="checkbox"/> dohoda o pracovní činnosti	<input type="checkbox"/> dohoda o provedení práce (pokud zakládá účast na pojistění)	
<input type="checkbox"/> jiný (vypíšte)		<input type="text"/>		
29. Po dobu výkonu práce v zahraničí		<input type="checkbox"/> bude pracovní vztah v ČR ukončen	<input type="checkbox"/> pracovní vztah v ČR nadále trvá	<input type="checkbox"/> se v ČR sjednává neplacené volno
30. Žadatel je z tohoto zaměstnání pojistěn		<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne	Pojistěn od <input type="text"/>

G. Údaje o výkonu činnosti v zahraničí – činnost č.

31. Žadatel vykonává činnost v zahraničí v období od do

32. Žadatel má při výkonu činnosti v zahraničí status zaměstnanec OSVČ státní úředník námořník letecký personál smluvní zaměstnanec ES

33. Žadatel má mateřské letiště ve státě

34. Žadatel vykonává činnost v zahraničí pro českého zaměstnavatele ano ne

MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI

35. Úplný název společnosti / v případě fyzické osoby jméno a příjmení / jméno lodí

Ulice Číslo domu Obec PSČ Stát

36. Žadatel uzavírá se zahraničním subjektem pracovníprávní vztah ano ne

37. Žadatel v zahraničí nahrazuje jiného vyslaného pracovníka ano ne

38. Činnost žadatele bude po dobu uvedenou v žádosti řízena zaměstnavatelem v ČR zahraničním podnikem oběma předchozími žadatelem samotným

39. PRACOVNÍ DOBA žadatele je po dobu uvedenou v žádosti rozdělena v následujícím poměru

<input type="text"/>	%		<input type="text"/>
		v (dopíšte stát)	
<input type="text"/>	%		<input type="text"/>
		v (dopíšte stát)	
<input type="text"/>	%		<input type="text"/>
		v (dopíšte stát)	
100%	CELKEM		

40. Žadatel je po dobu uvedenou v žádosti za činnost v ČR a v zahraničí ODMĚŇOVÁN v následujícím poměru

<input type="text"/>	%		<input type="text"/>
		z (dopíšte stát)	
<input type="text"/>	%		<input type="text"/>
		z (dopíšte stát)	
<input type="text"/>	%		<input type="text"/>
		z (dopíšte stát)	
100%	CELKEM		

I. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí				
62. Žadatel vykonával již v minulosti činnost v zahraničí <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne				
MÍSTO PŘEDCHOZÍHO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRANIČÍ				
63. Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby (jméno a příjmení)/jméno lidí				
<input type="text"/>				
64. Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
65. V období <input type="text"/> od <input type="text"/> do <input type="text"/>				
66. Status <input type="checkbox"/> zaměstnanec <input type="checkbox"/> OSVČ <input type="checkbox"/> státní úředník <input type="checkbox"/> námořník <input type="checkbox"/> letecký personál <input type="checkbox"/> smluvní zaměstnanec ES				
J. Údaje o předchozích dobách pojištění v zahraničí				
67. Žadatel je/byl pojištěn v rámci systému sociálního zabezpečení jiného státu <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne				
Pojištěn v období <input type="text"/> od <input type="text"/> do <input type="text"/>				
Žadatel pobírá/pobíral dávky (peněžité i věcné) ze zahraničního systému sociálního zabezpečení <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne				
Čerpá/čerpal dávky v období <input type="text"/> od <input type="text"/> do <input type="text"/>				
Stát	Číslo pojištění	Název zahraniční instituce		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
68. Žadatel již bylo vystaveno potvrzení o příslušnosti zahraniční institucí <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne				
Na dobu <input type="text"/> od <input type="text"/> do <input type="text"/>				
K. Zdůvodnění žádosti o výjimku/doplňující informace				
Vyplňte v případě žádosti o výjimku dle čl. 16 nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004, čl. 17 nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 nebo mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, které uzavírala Česká republika. Kolonku je možné využít také v ostatních případech pro nezbytné doplňující informace nezahnuté v žádosti.				
<input type="text"/>				

Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti i ve všech příložených dokumentech jsou úplné a pravdivé a že v případě změny výše uvedených informací oznámím tuto skutečnost příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ/ČSSZ.

V Dne
Podpis zaměstnance

Žadatel tímto zpřimocňuje svého zaměstnavatele k přebírání sdělení, která mu OSSZ/PSSZ/MSSZ/ČSSZ ohledně této žádosti zašle.

.....
Razítko a podpis oprávněného zástupce zaměstnavatele

OSSZ/PSSZ/MSSZ v Ověřil/a údaje dne
Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ a podpis oprávněné osoby

Přílohy:

1. Ověřená kopie pracovní smlouvy/pracovních smluv, včetně všech jejich změn a dodatků (pokud je OSSZ/PSSZ/MSSZ nemá již k dispozici).
2. Ověřená kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům vystaveného zahraniční institucí.
3. Ověřená kopie smluvních dokumentů, na základě kterých je zajištěna činnost v zahraničí.

Všechny doklady/smlouvy může dle originálu ZDARMA ověřit OSSZ/PSSZ/MSSZ.

V záhlaví vyplíte místně příslušnou OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno, období od-do, tzn. období, na jaké zaměstnanec žádá o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, označte území, na kterém zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost, a uveďte, o jakou ze tří možných situací vyslání/souběh činností/výjimka se jedná. Pokud si nejste jisti nebo nevíte, které ze tří možností situace zaměstnanec opovídá, neznačujte žádné z uvedených polí.

Blok A. Základní identifikace			V tomto bloku vyplíte údaje týkající se zaměstnance, který žádá o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení.
Pole č.	1	POVINNÉ	
Pole č.	2	POVINNÉ	
Pole č.	3	NEPOVINNÉ	
Pole č.	4	POVINNÉ	Rodné číslo žadatele; pokud jej nemá přiděleno, pak evidenční číslo pojistěnce přidělené ČSSZ.
Pole č.	5	POVINNÉ	Rodné / dřívější příjmení, pokud je rozdílné od pole č. 1.
Pole č.	6	POVINNÉ	
Pole č.	7	POVINNÉ	
Pole č.	8	POVINNÉ	Bydlištěm se rozumí obvyklé bydliště žadatele, nikoliv jeho přechodné nebo dočasné bydliště. Adresa bydliště se nemusí shodovat s adresou trvalého pobytu. Jedná se o adresu, na které má žadatel střed svých životních zájmů.
Pole č.	9	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že není vyplněna adresa zaměstnance během jeho výkonu činnosti v zahraničí.
Pole č.	10	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že není vyplněna adresa zaměstnance během jeho výkonu činnosti v zahraničí.
Pole č.	11	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že není vyplněna adresa zaměstnance během jeho výkonu činnosti v zahraničí.
Pole č.	12	POVINNÉ	Vyplíte slovně název zdravotní pojišťovny, u které je žadatel v ČR pojištěn.
Blok B. Kontaktní adresa			NEPOVINNÉ V tomto bloku vyplíte údaje o kontaktní adrese zaměstnance, pokud je odlišná od adresy bydliště uvedené v poli č. 8.
Blok C. Adresa během výkonu činnosti v zahraničí			NEPOVINNÉ V tomto bloku vyplíte údaje o adrese zaměstnance, během výkonu jeho činnosti v zahraničí.
Blok D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává činnost v těchto státech			POVINNÉ V tomto bloku vyplíte všechny státy, ve kterých žadatel bude po dobu uvedenou v záhlaví žádosti vykonávat činnost - v případě vyslání bude vyplněn zpravidla jeden zahraniční stát, - v případě souběhu činností budou vyplněny dva nebo více států, - v případě výjimek bude vyplněn jeden nebo více států dle charakteru vykonávané činnosti.
Blok E. Údaje o zaměstnavateli v ČR			V tomto bloku vyplíte údaje o českém zaměstnavateli. V případě, že zaměstnanec má více takových zaměstnavatelů, je nutné blok E vyplnit vícekrát v závislosti na počtu těchto zaměstnavatelů.
Pole č.	13	POVINNÉ	Označte, zda zaměstnanec má/nemá zaměstnavatele v ČR. Pokud označíte „ne“, pokračujte na blok G.
Pole č.	14	POVINNÉ	
Pole č.	15	POVINNÉ	
Pole č.	16	POVINNÉ	Uveďte variabilní symbol přidělený OSSZ/PSSZ/MSSZ.
Pole č.	17	POVINNÉ	
Pole č.	18	NEPOVINNÉ	Povinné v případě, že zaměstnanec vede evidenci mzdy nebo platu útvar zaměstnavatele umístěný mimo sídlo zaměstnavatele.
Pole č.	19	NEPOVINNÉ	Povinné v případě, že zaměstnanec vede evidenci mzdy nebo platu útvar zaměstnavatele umístěný mimo sídlo zaměstnavatele.
Pole č.	20	NEPOVINNÉ	Povinné v případě, že zaměstnanec vede evidenci mzdy nebo platu útvar zaměstnavatele umístěný mimo sídlo zaměstnavatele.
Pole č.	21	NEPOVINNÉ	Povinné v případě, že zaměstnanec vede evidenci mzdy nebo platu útvar zaměstnavatele umístěný mimo sídlo zaměstnavatele.
Pole č.	22	POVINNÉ	Je nutné povinně vyplnit jméno a příjmení kontaktní osoby, na kterou se v případě potřeby může ČSSZ/OSSZ/PSSZ/MSSZ obrátit, dále pak alespoň telefon a e-mail.
Pole č.	23	POVINNÉ	
Pole č.	24	POVINNÉ	Vyplíte v případě vyslání. Pro označení možnosti „ano“ je nutné, aby zaměstnavatel vykonával skutečnou činnost v ČR, tzn., aby byl na území ČR ekonomicky aktivní. V případě pochybností si pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádá dokumenty prokazující ekonomickou aktivitu zaměstnavatele v ČR, např. faktury, objednávky, smlouvy atd.
			Vyplíte v případě vyslání. Uveďte číslo.
			Vyplíte v případě vyslání. Uveďte číslo.

Blok F. Údaje o zaměstnání v ČR			V tomto bloku vyplíte údaje týkající charakteru činnosti vykonávané dotyčným zaměstnancem u zaměstnavatele uvedeného v bloku E. Pokud zaměstnanec nemá českého zaměstnavatele, pokračujte na blok G.
Pole č.	25	POVINNÉ	Nutno vyplnit v souladu s pracovní smlouvou. Obě pole musí být vyplněna, přičemž v poli „od“ požadujeme vyplnit přesné datum, v poli „do“ může být slovní vyjádření „neurčito“.
Pole č.	26	POVINNÉ	Státními úředníky se rozumí zaměstnanci státu (zaměstnanci ústředních orgánů státní správy a jejich příspěvkových organizací, jestliže jsou jejich zaměstnanci v zahraničí pověřeni výkonem státní správy), osoby ve služebním poměru a zaměstnanci územně samosprávného celku, kteří vykonávají správní činnosti v samostatné nebo přenesené působnosti. Letovým personálem se rozumí členové letové posádky nebo posádky palubních průvodčích vykonávající činnost v oblasti osobní nebo nákladní dopravy Pracovníkem v mezinárodní přepravě se rozumí osoba, která je členem personálu, který cestuje nebo létá pro podnik, jenž na zakázku nebo za odměnu nebo na vlastní účet provozuje služby mezinárodní dopravy pro cestující nebo zboží po železnici, silnici, ve vzduchu nebo po vnitrozemských vodních cestách a zaregistroval své ústředí nebo místo podnikání na území některého členského státu.
Pole č.	27	NEPOVINNÉ	Povinné pouze pro osoby, které v poli č. 26 označily status „letecký personál“ a vykonávají činnost na území EU/EFTA/Švýcarska.
Pole č.	28	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	29	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	30	POVINNÉ	Označte-li „ano“, je nutné vyplnit počátek pojistění.
Blok G. Údaje o výkonu činnosti v zahraničí			V tomto bloku vyplíte údaje týkající se činnosti zaměstnance v zahraničí v období, na jaké je žádáno o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení. V případě, že dotyčný zaměstnanec vykonává v daném období více takových činností, je nutné blok G vyplnit vícekrát v závislosti na počtu těchto činností.
Pole č.	31	POVINNÉ	
Pole č.	32	POVINNÉ	Je možné označit více možností, pokud to odpovídá skutečnosti.
Pole č.	33	NEPOVINNÉ	Povinné pouze pro osoby, které v poli č. 32 označily status „letecký personál“ a vykonávají činnost na území EU/EFTA/Švýcarska.
Pole č.	34	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	35	NEPOVINNÉ	Povinné pouze pro osoby, které v poli č. 36 označily „ano“.
Pole č.	36	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	37	NEPOVINNÉ	Povinné v případě vyslání. Označte jednu z možností.
Pole č.	38	POVINNÉ	Označte jednu z možností. Odpověď „žadatelem samotným“ znamená, že žadatel vykonává v zahraničí samostatnou výdělečnou činnost a tudíž za tuto činnost odměňuje sám sebe, tzn., neodměňuje je žádný zaměstnavatel.
Pole č.	39	POVINNÉ	V případě vyslání nevyplňujte. Pokud žadatel pracuje ve více než 4 státech (včetně ČR) souběžně, vyplíte pouze údaje ke čtyřem státům s největším podílem. V takovém případě nemusí součet uvedených procent dosahovat hodnoty 100. V případě, že je uvedeno 4 a méně států, musí součet procentuálních hodnot být roven 100. Součet procentuálních hodnot nesmí nikdy překročit 100. U zaměstnanců pracujících jako členové cestujícího personálu v mezinárodní přepravě, kteří vykonávají alespoň 25 % činnosti na území ČR, vyplíte pouze procentuální podíl za ČR. Podíly v ostatních státech v takovém případě není nutné vyplnit. Při vyplňování tohoto pole prosíme o kvalifikovaný odhad, není nutné dokladovat tyto skutečnosti konkrétními výkazy či přesnými propočty. V případě zásadních pochybností si však pro správné posouzení žádosti může pověřený pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádat od zaměstnavatele nebo žadajícího zaměstnance příslušné dokumenty za minulé období zaměstnání (zpravidla předcházejících 12 měsíců).
Pole č.	40	POVINNÉ	V případě vyslání nevyplňujte. Pokud žadatel pracuje ve více než 4 státech (včetně ČR) souběžně, vyplíte pouze údaje ke čtyřem státům s největším podílem. V takovém případě nemusí součet uvedených procent dosahovat hodnoty 100. V případě, že je uvedeno 4 a méně států, musí součet procentuálních hodnot být roven 100. Součet procentuálních hodnot nesmí nikdy překročit 100. Při vyplňování tohoto pole prosíme o kvalifikovaný odhad, není nutné dokladovat tyto skutečnosti konkrétními výkazy či přesnými propočty. V případě zásadních pochybností si však pro správné posouzení žádosti může pověřený pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádat od zaměstnavatele nebo žadajícího zaměstnance příslušné dokumenty za minulé období zaměstnání (zpravidla předcházejících 12 měsíců).
Blok I. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí			V tomto bloku vyplíte údaje o činnosti vykonávané žadatelem v minulosti v zahraničí, vykonával-li takovou činnost v období předcházejících 2 let. Vykonával-li dotyčný více takových činností, uveďte pouze poslední z nich a daří případně činnosti za období předcházejících 2 let vyplíte do otevřené kolonky v bloku K.
Pole č.	62	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	63	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 62 označili „ano“.
Pole č.	64	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 62 označili „ano“.
Pole č.	65	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 62 označili „ano“.
Pole č.	66	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 62 označili „ano“. Statusem se rozumí status žadatele po dobu výkonu činnosti v zahraničí uvedené v tomto bloku. Je možné označit více možností, pokud to odpovídá skutečnosti. Letovým personálem se rozumí členové letové posádky nebo posádky palubních průvodčích vykonávající činnost v oblasti osobní nebo nákladní letecké dopravy.

Blok J. Údaje o předchozích dobách pojištění v zahraničí			V tomto bloku vyplíte údaje o dobách zahraničního pojištění za období předcházejících 2 let. Pokud je/bylo takových pojištění více, uveďte pouze poslední z nich a další případná pojištění za období předcházejících 2 let vyplíte do otevřené kolonky v bloku K.
Pole č.	67	POVINNÉ	Pokud žadatel je/byl pojištěn v zahraničním systému sociálního zabezpečení, označte „ano“. V opačném případě označte „ne“. Pokud označíte „ano“, je nutné vyplnit pole v dalších řádcích.
Pole č.	68	POVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 67 označili „ano“. Potvrzením o příslušnosti se rozumí formulář E101, A1, případně jiný dokument prokazující příslušnost dotyčné osoby k právním předpisům sociálního zabezpečení státu uvedeného v poli č. 67. Pokud označíte „ano“, je nutné vyplnit pole v dalším řádku, tj. na jaké období bylo toto potvrzení vystaveno.
Blok K. Zdůvodnění žádosti o výjimku/doplňující informace			Tento blok slouží zejména k uvedení důvodů žádosti o výjimku ze zahraničních právních předpisů sociálního zabezpečení a dále pak k jakýmkoliv dalším doplňujícím údajům, které by mohly mít vliv na posouzení předkládané žádosti při vystátní nebo souběhu činností.

V druhé polovině poslední strany vyplíte všechna předepsaná pole, tzn. místo a datum podání žádosti, podpis žadajícího zaměstnance a razítko a podpis jeho zaměstnavatele. Další údaje vyplní při převzetí žádosti příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ, ke které je žádost podána. K žádosti doložte uvedené přílohy, pokud jsou v daném případě relevantní.