

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Řešení zahraničních pracovních cest z hlediska
dodržování právních předpisů**

Bc. Daniela Harčárová

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Daniela Harčárová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Řešení zahraničních pracovních cest z hlediska dodržování právních předpisů

Název anglicky

Compliance and Legislation Solution Concerning Foreign Business Trips

Cíle práce

Cílem práce je na základě analýzy fiktivních příkladů navrhnout vnitřní směrnici pro účetní jednotky při zpracování zahraničních pracovních cest zaměstnanců nebo osob samostatně výdělečně činných, jak v rámci Evropské unie tak ve třetích zemích, tak aby byly naplněny požadavky účetnictví, finanční správy, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Metodika

Na základě sběru, třídění a analýzy dostupných odborných informací budou řešeny fiktivní příklady zahraničních pracovních cest, na nichž bude provedena aplikace teoretických poznatků z nastudovaných hledisek, a to z účetního a daňového a následně z hlediska povinností ke správě sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Na základě analýzy fiktivních příkladů budou navržena vnitropodniková pravidla pro účetní jednotku.

Doporučený rozsah práce

80 stran

Klíčová slova

daně, formulář A1, sociální zabezpečení, stálá provozovna, vyslání zaměstnance, zahraniční pracovní cesta, zdravotní pojištění

Doporučené zdroje informací

- KOLDINSKÁ, K. Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.
- KRÁLOVÁ, M., HEJRET, M. Zákon o účetnictví 2022 – s komentářem. Praha: Grada Publishing, [2022]. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-271-3598-1
- MARKOVÁ, H. Daňové zákony 2022, úplná znění platná k 1. 1. 2022. Praha: Grada Publishing, [2022]. ISBN 978-80-271-3551-6
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systému sociálního zabezpečení.
- PFEILEROVÁ, J. Cestovní náhrady podle zákoníku práce: Praktický průvodce 2022. Olomouc: ANAG, [2022]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-345-5
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014, o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
- ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., ZTRATIL, M., PŘIKRYLOVÁ, H., ŠUPČÍKOVÁ, L., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. Abeceda mzdové účetní 2021. 31. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-305-9.
- Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
-

Předběžný termín obhajoby

2022/23 ZS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Ivana Kuchařová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Řešení zahraničních pracovních cest z hlediska dodržování právních předpisů“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. března 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Ivaně Kuchařové, Ph.D., za odbornou pomoc při psaní této diplomové práce, cenné rady a vstřícnost. Dále bych ráda poděkovala své rodině za oporu a trpělivost nejenom při psaní této diplomové práce.

Řešení zahraničních pracovních cest z hlediska dodržování právních předpisů

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou zpracování zahraničních pracovních cest s ohledem na dodržování právních předpisů. Cílem této diplomové práce je vytvořit vnitřní směrnici pro vybranou účetní jednotku, a to na základě analýzy fiktivních příkladů, ve kterých je kladen důraz na naplnění požadavků účetnictví, sociálního zabezpečení a daňového systému ČR.

Pro zpracování části teoretické východiska byla analyzována právní předpisy z oboru účetnictví, sociálního zabezpečení s ohledem na koordinaci v krajínách EU a daňový systém v ČR. V části vlastní práce je popsána aktuální situace ve vybrané účetní jednotce zejména s ohledem na řešení koordinace sociálního zabezpečení. Následně jsou zpracovány fiktivní příklady s důrazem naplnění právních předpokladů všech tří oborů zpracování zahraničních pracovních cest. Na základě získaných teoretických poznatků a přiblížení situace ve vybrané účetní jednotce byla v části práce zhodnocení a doporučení vytvořena vnitřní směrnice pro zpracování zahraničních pracovních cest.

Klíčová slova: daně, formulář A1, sociální zabezpečení, stálá provozovna, vyslání zaměstnance, zahraniční pracovní cesta, zdravotní pojištění

Compliance and Legislation Solution Concerning Foreign Business Trips

Abstract

This diploma thesis deals with the issue of processing foreign business trips regarding compliance with legal solutions. The aim of this diploma thesis is to create an internal guideline for a selected accounting unit, based on the analysis of fictitious examples in which the emphasis is placed on fulfilling the requirements of the accounting, social security and tax system of Czech Republic.

To process part of the theoretical basis, legal regulations from the field of accounting, social security regarding coordination in EU countries and the tax system in the Czech Republic were analysed. In the practical part of the diploma thesis, the current situation in the selected accounting unit is described, especially regarding the solution of social security coordination. Subsequently, fictitious examples are processed with an emphasis on fulfilling the legal prerequisites of all three fields of processing foreign business trips. Based on the obtained theoretical knowledge and an approximation of the situation in the selected accounting unit, internal guidelines for the processing of foreign business trips were created in the evaluation and recommendation section of the diploma thesis.

Keywords: taxes, A1 form, social security, permanent establishment, posting of worker, foreign business trip, health insurance

Obsah

1 Úvod.....	9
2 Cíl práce a metodika	10
2.1 Cíl práce	10
2.2 Metodika	10
3 Teoretická východiska	11
3.1 Pracovní cesta.....	11
3.1.1 Cestovní náhrady	11
3.1.1.1 Jízdní výdaje	13
3.1.1.2 Jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny	14
3.1.1.3 Stravné	14
3.1.1.4 Náhrada výdajů za ubytování	16
3.1.1.5 Nutné vedlejší výdaje	16
3.1.1.6 Záloha na cestovní náhrady	17
3.1.1.7 Cestovní příkaz a vyúčtování pracovní cesty	17
3.1.2 Účtování cestovních náhrad	18
3.2 Koordinace sociálního zabezpečení	20
3.2.1 Vyslání zaměstnance.....	24
3.2.2 Vyslání OSVČ	26
3.2.3 Souběžný výkon činnosti ve dvou nebo více členských státech.....	27
3.3 Daňová problematika	28
3.3.1 Stálá provozovna.....	29
4 Vlastní práce	31
4.1 Charakteristika zvolené účetní jednotky	31
4.2 Fiktivní příklady z pohledu sociálního zabezpečení	37
4.2.1 Příklad č. 1	38
4.2.2 Příklad č. 2	39
4.2.3 Příklad č. 3	40
4.2.4 Příklad č. 4	41
4.2.5 Příklad č. 5	42
4.2.6 Příklad č. 6	43
4.2.7 Příklad č. 7	44
4.2.8 Příklad č. 8	45
4.2.9 Příklad č. 9	46
4.2.10 Příklad č. 10	46

4.2.11	Vyhodnocení fiktivních příkladů	47
4.3	Fiktivní příklady z pohledu účetnictví.....	48
4.3.1	Příklad č. 1	48
4.3.2	Příklad č. 2	51
5	Zhodnocení a doporučení	54
5.1	Návrh interní směrnice	54
6	Závěr.....	66
7	Seznam použitých zdrojů.....	68
8	Přílohy	71

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 –	Zaučtování cestovních náhrad bez poskytnuté zálohy.....	18
Obrázek č. 2 –	zaučtování cestovní náhrady, záloha poskytnuta (doplatek)	19
Obrázek č. 3 –	zaučtování cestovní náhrady, záloha poskytnuta (přeplatek)	19

Seznam tabulek

Tabulka 1 -	seznam mezinárodních smluv o koordinaci sociálního zabezpečení.....	21
-------------	---	----

Seznam použitých zkratek

ČNB – Česká národní banka

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

EGJE – Eleanor Global Jawa Edition

EHP – Evropský hospodářský prostor

EHS – Evropské hospodářské společenství

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

Sb. – Sběrka zákonů

1 Úvod

Pracovní cesty představují specifický způsob vykonávání práce, který se odlišuje tím, že zaměstnanec vykonává práci mimo své běžné pracoviště nebo místo výkonu práce. Pracovní cesty mohou být řazené dle několik kritérií, ať už dle délky na krátkodobé nebo dlouhodobé, a taky dle krajiny na tuzemské nebo zahraniční. Ve všech kritériích zpracování pracovních cest platí několik uhlů pohledů, jak na tyto cesty nahlížet. Lze předpokládat, že zahraniční pracovní cesty jsou administrativně i legislativně náročnější, a proto jim bude věnována větší pozornost v rámci té diplomové práce.

Významné dopady pracovních cest jsou nezpochybnitelné, ať už v případě pracovní doby, vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo finančních aspektů. Ve většině případů se s pojmem pracovní cesty spojí legislativní předpoklady účetnictví, kdy je kladen důraz zejména na správné výpočty cestovních náhrad a administrativní podmínky ať už vyúčtování cest nebo správného zaúčtování nákladů, které plynou jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Méně zohledňovanými legislativními předpoklady mohou být daňové dopady, zejména vliv na povinnosti vůči zahraničním správcům daně v případě dlouhodobých zahraničních pracovních cest.

Avšak po vstupu ČR do Evropské unie se legislativní problematika zahraničních pracovních cest významně rozšiřuje o koordinaci sociálního zabezpečení díky otevřením hranic a volnému pohybu osob a služeb. V mnoha případech si zaměstnanec a zaměstnavatel nebo dokonce OSVČ nemusí uvědomit, že výkonem práce za hranicemi republiky může docházet k situacím, kdy by zaměstnanec mohl figurovat ve sociálním systému jiného státu jenom na základě zahraniční pracovní cesty a nesplnění legislativních předpokladů, zejména oznamovací povinnosti před začátkem zahraniční pracovní cesty.

Tato diplomová práce bude zpracována tak, aby poskytla náhled na všechny tři legislativní problematiky. Lze předpokládat, že každá tato problematika je sama o sobě náročná jak na teoretické zpracování, tak s ohledem na dodržení právních předpisů v praxi. Problematika bude zpracována s ohledem na nejčastější situace, ke kterým může docházet. Získané poznatky budou aplikovány na fiktivních příkladech pro lepší porozumění a budou vyvozeny doporučení pro zvolenou účetní jednotku.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy fiktivních příkladů objasnit problematiku zpracování zahraničních pracovních cest z hlediska účetnictví, sociálního zabezpečení a daní. Na základě analýzy těchto fiktivních příkladů je dílčím cílem návrh vnitřní směrnice pro vybranou účetní jednotku s ohledem na zpracování zahraničních pracovních cest zaměstnanců nebo osob samostatně výdělečně činných. Ke zpracování zahraničních pracovních cest je kladen důraz zejména na krajiny EU vzhledem na koordinaci sociálního zabezpečení, avšak krajiny mimo tento prostor nejsou opomenuty.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do kapitol teoretické východiska a vlastní část. Teoretická východiska byla zpracována na základě sběru, třídění a studování příslušných zákonů, vyhlášek, nařízení, odborné literatury a internetových zdrojů. Analýzou takto získaných informací jsou v kapitole zpracovány tři obory zpracování zahraničních pracovních cest. Pro zpracování teoretických východisek z hlediska účetnictví jsou popsány legislativní náležitosti při výpočtu cestovních náhrad. Pro zpracování problematiky koordinace sociálního zabezpečení jsou vysvětleny zejména rozdíly při vyslání zaměstnance nebo OSVČ a při souběhu zaměstnání a pro zpracování daňové problematiky je zohledněna především stálá provozovna.

Vlastní část práce je věnována popsání situace ve vybrané účetní jednotce s ohledem na zpracování koordinace sociálního zabezpečení a následně je na základě syntézy získaných informací z části teoretických východisek vytvořeno několik fiktivních příkladů pro demonstraci zpracování zahraničních pracovních cest dle aktuálních zákonné úpravy. Fiktivní příklady jsou rozděleny do dvou kategorií zpracování. V první části jsou příklady zpracovány s ohledem na koordinaci sociálního zabezpečení a problematiku daní. V druhé části jsou zohledněny aspekty pro zpracování dle účetnictví.

Po zhodnocení aktuální situace ve vybrané účetní jednotce a analýze fiktivních příkladů byla v kapitole zhodnocení a doporučení navržena vnitropodniková směrnice tak aby naplňovala veškeré legislativní nároky a zároveň zjednodušila práci administrativním pracovníkům.

3 Teoretická východiska

Teoretické východiska této diplomové práce se zabývají třemi hlavními rovinami, jak na problematiku zahraničních pracovních cest lze nahlížet. Jedná se zejména o zpracování problematiky z pohledu účetnictví, následně je zohledněno naplnění požadavků sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění zejména pro krajiny EU z důvodu koordinace sociálního zabezpečení. Při zpracování dodržování sociálního zabezpečení bude kladen důraz na případy, kdy je na zahraniční pracovní cestu vyslán zaměstnanec svým zaměstnavatelem i v případech kdy osoby samostatně výdělečně činné (dále jako OSVČ) jdou vykonávat práci do zahraničí. V poslední části této kapitoly bude zohledněno zpracování zahraničních pracovních cest s ohledem na naplnění podmínek daňového systému.

3.1 Pracovní cesta

Pracovní cesta je dočasným přesunem zaměstnance mimo místo výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě z provozních důvodů. Definicí pracovní cesty určuje zákon č. 262/2006 Sb., zákon práce (dále jako zákoník práce) dle paragrafu 42 odst. 1 jako „*časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním.*“ Na pracovní cestu lze nahlížet z několika uhlů pohledu jako např. zda se jedná o pracovní cestu krátkodobou nebo dlouhodobou, i když zákoník práce délku pracovní cesty neomezuje, musí být dodržena doba nezbytné potřeby. Dále lze pracovní cestu členit na tuzemskou nebo zahraniční. Využití pracovní cesty umožňuje zaměstnavateli vyslat k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce bez nutnosti využití dodavatelských služeb nebo přijímání zaměstnanců v zahraničí.

K vyslání na pracovní cestu může dojít pouze na základě souhlasu zaměstnance a zaměstnavatele. Forma souhlasu není v zákoníku práce nijak blíže specifikována, a i proto může být ústní souhlas dostačující, v každém případě je lepší podmínky vyslání na pracovní cestu stanovit písemně jestliže by došlo ke sporům v případě vyúčtování nákladů spojených s pracovní cestou.

3.1.1 Cestovní náhrady

V rámci uskutečňování pracovní cesty vznikají zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce. Poskytování cestovních náhrad (Šubrt, a další, 2022) je v zákoníku práce rozdílně

upraveno pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře a zaměstnavatele ve státní správě. V případě podnikatelské sféry je poskytování cestovních náhrad lehce volněji ve smyslu, pokud zákon výslovně nezakazuje je možné souhlasit i s vyššími částkami, pokud jsou dodrženy minimální zákonní částky.

V souladu se zákoníkem práce § 152 jsou cestovními náhradami považovány náhrady vzniklé při:

- a) pracovní cestě,
- b) cestě mimo pravidelné pracoviště,
- c) mimořádně cestě, která souvisí s výkonem práce mimo stanovený rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelném pracovišti,
- d) přeložení,
- e) dočasném přidělení,
- f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- g) výkonu práce v zahraničí.

Zákoník práce § 156 odst. 1 dále vymezuje nárokovatelné cestovní náhrady jako:

- a) jízdní výdaje,
- b) jízdní výdaje spojené s návštěvou člena rodiny,
- c) výdaje za ubytování,
- d) stravné,
- e) nutné vedlejší výdaje.

Dle Vybíhala (a další, 2024) je povinností zaměstnavatele určovat podmínky, které mohou mít vliv na výši cestovních náhrad např. jako místo nástupu a ukončení pracovní cesty, způsob dopravy, ubytování aj. Ze strany zaměstnavatele by měly být podmínky určeny písemně pře nástupem na pracovní cestu. Můžou nastat situace, kdy jsou právní nároky náhrady cestovních výdajů nezpochybnitelné, a tudíž by nemuselo dojít k písemnému souhlasu, písemný souhlas je doporučován v případě, kdy by byl zaměstnanec nucen cestovní náhrady po zaměstnavateli vymáhat.

Vypláčení cestovních náhrad (Macháček, 2021) lze v zájmu zjednodušení administrativního zatížení paušalizovat. Toto paušalizování je využíváno v případech, kdy zaměstnanec je vyslán na pracovní cestu na stejné místo pravidelně. Cestovní náhrady stanovené zákoníkem práce jsou poskytovány v průměrné měsíční nebo denní částce, přičemž tato částka může obsahovat všechny nebo pouze některé cestovní náhrady. V případě vypláčení cestovních náhrad formou paušalizace není potřeba souhlasu zaměstnance a podmínky bývají stanovené vnitřním předpisem.

3.1.1.1 Jízdní výdaje

Zaměstnanec (Janoušek, 2022) využívá k přepravě dopravní prostředek, který mu určil zaměstnavatel před nástupem na pracovní cestu, a to buď hromadní dopravu, služební nebo soukromé motorové vozidlo a v případě zahraničních pracovních cest leteckou nebo lodní dopravu. Úhrada jízdních výdajů musí zaměstnanec doložit jízdenkou, letenkou či jiným dokladem. V případě, kdy se zaměstnanec rozhodne pro změnu dopravního prostředku musí o této změně informovat zaměstnavatele a tato změna musí být schválena. Pokud je k pracovní cestě využito motorové vozidlo, které není ve vlastnictví zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na úhradu pohonných hmot a opotřebení vozidla tzv. amortizaci. Dle vyhlášky 398/2023 o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného, ve znění pozdějších předpisů je náhrada za 1 km jízdy jednostopých vozidel a tříkolek 1,50 Kč/km a osobního silničního motorového vozidla 5,60 Kč/km.

V ojedinělých případech (Vybihal, a další, 2024) kdy dojde k využití přívěsu k motorovému vozidlu je základní sazby náhrady za 1 km jízdy navýšená nejméně o 15 %. u využití nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů je základní sazba minimálně vy výši dvojnásobku sazby a tedy nejméně 11,20 Kč/km jízdy. Dle Janouška (2022) se spotřeba pohonných hmot spotřebovaných motorovým vozidlem vypočte následovně:

$$\text{NPHM} = \frac{S \times \text{km} \times C}{100}$$

Legenda:

NPHM ... náhrada pohonných hmot

S ... spotřeba pohonných hmot – l/100 km (dle velkého technického průkazu vozidla)

Km ... vzdálenost ujetá na pracovní cestě – km

C ... cena pohonných hmot – Kč/l (prokázána dokladem nebo průměrem dle platné vyhlášky MPSV)

Pro úplný výpočet je potřeba zohlednit amortizaci vozu pro 1 km následujícím způsobem:

$$k_{km} = S \times C + O$$

Legenda:

k_{km} ... koeficient náhrady jednoho ujetého kilometru – km

S ... spotřeba pohonných hmot – l/1 km

C ... cena pohonných hmot – Kč/l (prokázána dokladem nebo průměrem dle platné vyhlášky MPSV)

O ... náhrada za opotřebení vozu – Kč/km (stanovená dle platné vyhlášky MPSV)

Zaměstnavatel (Hofmanová, 2016) může stanovit, že soukromé motorové vozidlo musí být havarijně pojištěné. Jestliže je tato podmínka vázaná na souhlas zaměstnavatele, zaměstnanec nesmí havarijně nepojištěné motorové vozidlo použít v rámci pracovní cesty.

3.1.1.2 Jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny

Jízdní výdaje (Vybíhal, a další, 2024) spojené s cestováním zahrnují i situace, kdy ze strany zaměstnanec dojde k přerušení pracovní cesty a toto přerušení využije k návštěvě člena rodiny. Pracovní cesta, která trvá déle než 7 kalendářních dnů, umožňuje zaměstnanci navštívit rodinné příslušníky v místě bydliště nebo v místě, které bylo předem domluveno. Důvodem je to, že pracovní cesta trvající několik dnů nebo týdnů může zásadně zasahovat do soukromého života zaměstnance. Tento princip platí i pro zahraniční pracovní cesty trvající déle než 1 měsíc nebo pokud návštěva byla předem dohodnuta. Zaměstnanci (Janoušek, 2022) náleží úhrada nákladů i za zpáteční cestu místa výkonu pracovní cesty. Tato úhrada je platná pouze pro silniční a železniční přepravu, ne však pro leteckou. Zaměstnanci není zakázáno provést návštěvu pomocí letecké dopravy, ale náklady budou hrazeny v souladu se sazbami pro silniční a železniční dopravu. Zaměstnanec může po dohodě se zaměstnavatelem využít vlastní vozidlo, které není služební. Náklady spojené s provozem osobního vozidla jsou hrazeny v souladu s předem stanovenými pravidly pro užívání osobních vozidel pro účely pracovních cest.

3.1.1.3 Stravné

V souladu s § 156 odst. 1 písm. d) zákoníku práce má zaměstnanec nárok na úhradu „zvýšených výdajů na stravování, tj. stravné,“ v průběhu pracovní cesty jak na území České

republiky, tak i v zahraničí. Konkrétní sazby stravného jsou stanoveny dle vyhlášky MPSV ČR pro každý kalendářní rok. Existuje oddělená vyhláška pro pracovní cesty na území České republiky a pracovní cesty v zahraničí. Tyto vyhlášky obsahují i průměrné ceny pohonných hmot a sazby základních náhrad spojených s užíváním motorových vozidel.

Výše stravného v případě pracovní cesty v ČR závisí na délce trvání. Náhradu stravného dle Vybíhala (a další, 2024) nelze nahradit stravenkami. Existuje možnost tzv. krácení stravného, kdy nárok na stravné zaměstnance klesá v případě, že má zajištěné jedno nebo více bezplatných jídel např. v rámci ubytovacích služeb (hotel se snídaní). Poskytnuté občerstvení v místě konání pracovní cesty nemá vliv na krácení stravného. Pokud pracovní cesta na území ČR trvá déle než 18 hodin, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci alespoň 25 % stravného pro účely občerstvení. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci sdělit způsob krácení stravného před začátkem pracovní cesty určit jinak je postupováno dle zákona. Nárok na stravné zaniká v případech, kdy pracovní cesta v ČR trvala nejméně 5 a nejdéle 12 hodin a po tuto dobu zaměstnanec obdržel dvě bezplatná jídla a v případě pracovní cesty, která trvala déle než 12 nejdéle však 18 hodin a zaměstnanec obdržel tři bezplatná jídla.

Pokud pracovní cesta na území ČR trvala méně než 5 hodin (Janoušek, 2022), zaměstnanci nevzniká nárok na stravné, avšak zaměstnavatel stravné poskytnout může, např. v situacích kdy je možnost obvyklého občerstvení omezena. Pokud zaměstnanec během jednoho pracovního dne vykoná více pracovních cest, stravné se počítá zvlášť pro každou pracovní cestu.

Co se týče zahraničních pracovních cest, vyhláška stanovuje sazby stravného v plné výši pro danou zemi v místní měně. Výše stravného v zahraničí je rozdělena podle délky trvání pracovní cesty v rámci jednoho kalendářního dne. Výše nároku na stravné (Janoušek, 2022) u zahraniční pracovní cesty v délce nejméně 1 hodinu a nejdéle 12 hodin je ve výši 1/3 základní sazby, zahraniční pracovní cesta, která trvala déle než 12 hodin a nejdéle 18 hodin přísluší stravné ve výši 2/3 základní sazby a u zahraničních pracovních cest, které trvají déle než 18 hodin přísluší stravné v základní sazbě v plné výši. Zaměstnanec má nárok na zálohu na zahraniční pracovní cestu vyplacenu cizí měně. I při zahraničních pracovních cestách může dojít ke krácení stravného na základě.

3.1.1.4 Náhrada výdajů za ubytování

Pro náhrady výdajů za ubytování (Janoušek, 2022) není stanovena maximální výše náhrady žádným právním předpisem. Existují obecně dva přístupy, jak zaměstnavatel může určit místo ubytování. Buď předem stanoví jednotná pravidla pro všechny zaměstnance interním nařízením, nebo před každou pracovní cestou specifikuje druh a způsob ubytování. Dále je důležité určit cenovou úroveň ubytování. Pokud zaměstnanec nedodrží předem stanovené pokyny, není zaměstnavatel povinen hradit náklady na ubytování, může však uhradit náklady na ubytování, které schválil. V případě, že zaměstnavatel nezadá žádná pravidla pro ubytování, je způsob ubytování na zaměstnanci a zaměstnavatel musí zaplatit částku doloženou účetním dokladem. K uplatnění nároků na náhradu za ubytování je nezbytné předložit věrohodný doklad, který může být ve zjednodušené podobě, ale musí být vystaven od poskytovatele ubytovacích služeb. Další důležitou součástí účetního dokladu je uvedení jména ubytovaného. V případě, kdy za ubytování platí jeden zaměstnanec za vícero zaměstnanců nastává uplatnění těchto výdajů pouze tomu zaměstnanci, který platbu za ubytovací služby provedl. Vedle účtenky musí být také předložen seznam dalších ubytovaných zaměstnanců.

3.1.1.5 Nutné vedlejší výdaje

Během pracovní cesty mohou zaměstnancům vzniknout nejen náklady na cestu a ubytování, ale také další nutné vedlejší výdaje. Tyto výdaje musí zaměstnanec doložit příslušnými doklady, nebo mohou být uznány bez dokladů v obvyklé výši platné na daném území. Mezi (Janoušek, 2022) nutné vedlejší výdaje může patřit např. náklady na telefonní hovory související s prací, poplatky za užívání silnic a tunelů v zahraničí, úschovu zavazadel, pojištění zavazadel, havarijní pojištění. Důležité je, aby byla prokázána nutnost těchto výdajů. Mnoho z těchto výdajů souvisí s použitím vozidla, jako jsou parkovné, poplatky a pojištění. Do této kategorie však (Vybíhal, a další, 2024) nepatří pokuty ani služby a zboží objednané mimo rámec pracovní cesty, jako například minibar v hotelu. I když tyto výdaje nejsou detailně specifikovány zákonem, jsou považovány za součást vyúčtování pracovní cesty, protože úzce souvisejí s výkonem práce této cesty.

3.1.1.6 Zálaha na cestovní náhrady

Dle zákoníku práce §183 a §187 má zaměstnanec právo požadovat od zaměstnavatele před odjezdem na pracovní cestu zálohu na cestovní náhrady. Zákoník práce stanovuje, že v situaci, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedomluví jinak, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše nákladů spojených s pracovní cestou. Zálaha může být poskytnuta buď v hotovosti v českých korunách nebo v cizí měně nebo prostřednictvím firemní platební karty. Pokud je zálaha vyplacena v cizí měně, musí se řídit kurzem měny stanoveným Českou národní bankou v den vyplacení zálohy. Po návratu z cesty musí zaměstnanec do 10 pracovních dnů předložit doklady prokazující využití poskytnuté zálohy. Pokud zaměstnanec takto neučiní může zaměstnavatel vyplatit náhradu dle svého uvážení. Přeplatek zálohy v cizí měně musí zaměstnanec vrátit zaměstnavateli v téže měně, ve které byla zálaha poskytnuta, nebo ve měně, na kterou si tuto měnu zaměstnanec v zahraničí směnil, anebo v českých korunách. Pokud jsou náklady vyšší než poskytnutá zálaha, zaměstnavatel hradí rozdíl přednostně v českých korunách, pokud není dohodnuto jinak. Částky se zaokrouhlují na celé koruny nahoru. Kromě zálohy může být zaměstnanci poskytnuto kapesné na zahraniční cesty, což je považováno za jinou náhradu mimo rámec ustanovení §166 odst. 1 zákoníku práce. Maximální výše kapesného činí 40 % z výše stravného. Překročení tohoto limitu se promítá do daně z příjmů ze závislé činnosti a do hrubé mzdy zaměstnance. Použití kapesného není omezeno.

3.1.1.7 Cestovní příkaz a vyúčtování pracovní cesty

I když pracovní cestu lze nařídit i ústní dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pro případné jednodušší dokazování může pro tento účel posloužit interní dokument – cestovní příkaz, který slouží i jako doklad pro následné vyúčtování pracovní cesty. Písemná forma cestovního příkazu je povinná pouze ve služebním poměru. Zaměstnanec by měl být před odjezdem na pracovní cestu seznámen s podmínkami pracovní cesty, ať už ústní formou nebo samotným tiskopise cestovního příkazu nebo v interním předpisu zaměstnavatele. Zaměstnanec musí dodržovat tyto podmínky, ale nesmí dojít k omezení jeho nezpochybnitelných práv a zákonů.

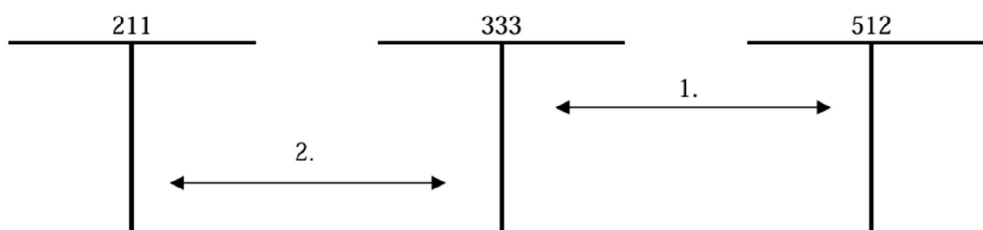
Cestovní příkaz by měl obsahovat (Vybíhal, a další, 2024) základní údaje, jako je místo a datum začátku a konce pracovní cesty, místo výkonu práce, doba trvání, způsob dopravy a ubytování. Pokud nejsou vnitřní směrnice zaměstnavatele specifické, měla by být uvedena i výše stravného a případné krácení stravného, kapesné a stanovení cenových relací pro dopravu a ubytování.

Vyúčtování pracovní cesty musí být provedeno na základě účetních dokladů, musí být pravdivé a kompletní v souladu s obecně platnými předpisy a interními směrnicemi zaměstnavatele. Zaměstnanec musí doklady k vyúčtování dle § 183 odst. 3 zákoníku práce předložit nejpozději do 10 pracovních dnů od ukončení pracovní cesty, avšak tuto lhůtu může zaměstnavatel upravit prostřednictvím vnitřní směrnice.

3.1.2 Účtování cestovních náhrad

Pro správné účtování cestovních náhrad je důležité vzít v potah různé situace jako například podnikatelskou a veřejnou sféru vzhledem k legislativním odchylkám. Dle Andrlíka (a další, 2022) jsou pro účtování cestovních náhrad použité skupiny účtů 335 – *Pohledávky za zaměstnanci*, 211 – *Pokladna*, 512 – *Cestovné*. Pro přesnost je možné do účtování zahrnout i další účty z 5 účtové třídy, a to 531 – *Daň silniční* a 51 – *Služby*. Pro správné účtování je zásadní informace, zda byla v rámci cestovních náhrad poskytnuta záloha předem či nikoliv. Pro představu je v obrázku č. 1 zpracována jednodušší situace, kdy zaměstnanec neměl vyplacené zálohu na cestovní výdaje předem.

Obrázek č. 1 – Zaučtování cestovních náhrad bez poskytnuté zálohy

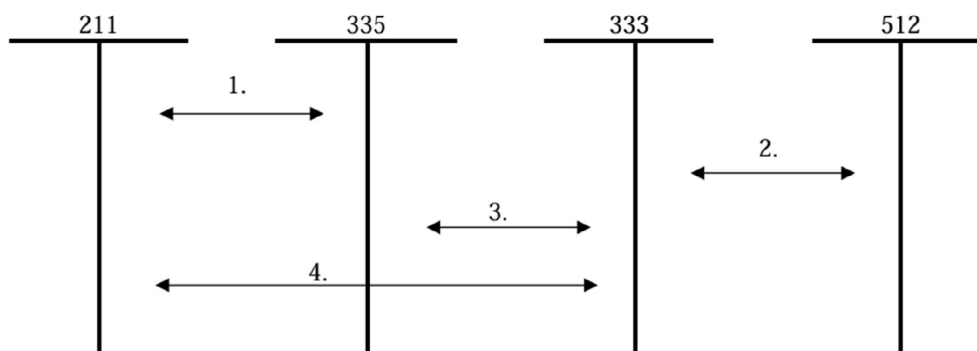


Legenda

1. Zaučtování cestovních náhrad (512 / 333, VÚD)
2. Cestovní náhrady uhrazeny zaměstnanci přes pokladnu (333 / 211, VPD)

Pro porovnání je v obrázku č. 2 a č. 3 zpracována situace, kdy k vyplacení záloh před pracovní cestou došlo a v schématu je tato skutečnost zohledněna. Buď může nastat situace, kdy zaměstnanci nebyla poskytnuta záloha v dostatečné výši, a tudíž nastává doplatek ze strany zaměstnavatele, nebo byla zaměstnanci poskytnuta příliš vysoká záloha a došlo k přeplatku na straně zaměstnance.

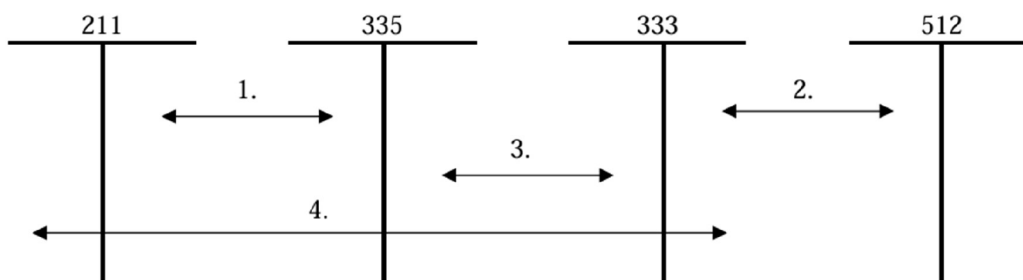
Obrázek č. 2 – zaúčtování cestovní náhrady, záloha poskytnuta (doplatek)



Legenda:

1. Poskytnutí zálohy na pracovní cestu (335 / 211, VPD)
2. Zaúčtování cestovních náhrad (512 / 333, VÚD)
3. Vyúčtování zálohy (333 / 335, VÚD)
4. Doplatek cestovní náhrady z pokladny (333 / 211, VPD)

Obrázek č. 3 – zaúčtování cestovní náhrady, záloha poskytnuta (přeplatek)



Legenda:

1. Poskytnutí zálohy na pracovní cestu (335 / 211, VPD)
2. Zaúčtování cestovních náhrad (512 / 333, VÚD)

3. Vyúčtování zálohy (333 / 335, VÚD)
4. Přeplatek zálohy vrácen do pokladny (211 / 333, PPD)

3.2 Koordinace sociálního zabezpečení

Vstup České republiky v roce 2004 do Evropské unie znamenal mnoho změn. Bylo nutné přijetí velkého množství zákonů a nařízení do české legislativy, které vycházejí z principů a zásad, na kterých je Evropská unie postavena. Dle Peltráma (2009) je princip fungování společného trhu jedna z myšlenek, která formuje interakce mezi státy. Vzhledem k pozitivně fungujícímu společnému trhu je snaha o sjednocení sociálního zabezpečení v rámci členských států považována za doprovodný akt ke správnému fungování. V počátcích formování EHS a společného trhu na základě Římské smlouvy však nebyly dostatečně dobře zakotveny pravomoci pro společnou organizaci sociální politiky a situace do dnešního dne není řešena na evropské úrovni, pouze na úrovni národní. Vzniklá situace je následkem práva občana EU k volnému pohybu v rámci členských států a pro zamezení diskriminace migrujících občanů a případného znevýhodnění (ČSSZ, 2024).

V rámci zákonodárství ve státech EU, EHP a Švýcarska jsou v oblasti sociálního zabezpečení použity právní předpisy, tzv. koordinační nařízení, nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 bez ohledu na to, zda se jedná o migrující osobu, která je zaměstnancem nebo OSVČ.

V rámci dohody o sociální politice mají členské státy dle Peltráma (2009) snahu podpořit zaměstnanost, zlepšit životní podmínky, pracovní podmínky a sociální podmínky co utvrzuje i nařízení 883/2004 odstavec 1 „*pravidla pro koordinaci vnitrostátních systému sociálního zabezpečení spadají do rámce volného pohybu osob a měla by přispívat ke zvýšení úrovně a zlepšení podmínek zaměstnání.*“ Následně dle Koldinské (a další, 2012) jsou za základní principy koordinace sociálního zabezpečení považované:

- princip rovného zacházení – z pohledu migrujících osob vůči nemigrujícím jde o stejné práva a povinnosti, jako i výhody občanů dané země,
- princip aplikace právního řádu jediného státu – zamezení podléhání právním předpisům více států v jednom okamžiku nebo nepodléhávání vůbec,

- princip sčítání dob pojištění – pro migrující osoby, které během pracovního života podléhají vícero systémům sociálního zabezpečení,
- princip zachování nabytých práv – kontinuita výplaty nárokovaných sociálních dávek.

S některými krajinami mimo prostoru EU, EHP a Švýcarska má ČR uzavřených několik mezinárodních smluv, viz. tabulka 1. Aktuální znění mezinárodních smluv je k dispozici na internetových stránkách ČSSZ.

Tabulka 1 - seznam mezinárodních smluv o koordinaci sociálního zabezpečení

Smluvní stát	V platnosti od	Věcný rozsah – úprava dávek
Albánie	1. 2. 2017	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání
Austrálie	1. 7. 2011	důchody
Bělorusko	1. 10. 2019	důchody
Bosna a Hercegovina	1. 3. 2023	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání, dávky v nezaměstnanosti, přídavky na děti
Černá Hora	1. 12. 2002	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání, dávky v nezaměstnanosti, přídavky na děti, pohřebné
Chile	1. 3. 2004	důchody
Indie	1. 9. 2014	důchody
Izrael	1. 7. 2002	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání, rodinné dávky
Japonsko	1. 6. 2009	důchody
Kanada	1. 1. 2003	důchody
Korea	1. 11. 2008	důchody
Makedonie	1. 1. 2007	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání, přídavky na děti, dávky v nezaměstnanosti
Smluvní stát	V platnosti od	Věcný rozsah – úprava dávek
Moldavsko	1. 10. 2012	důchody
Mongolsko	1. 3. 2023	důchody
Québec	1. 11. 2003	důchody
Rusko	1. 11. 2014	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání, pohřebné, přídavky na děti
Srbsko	1. 12. 2002	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání, dávky v nezaměstnanosti, přídavky na děti, pohřebné
Sýrie	1. 6. 2020	důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání

Tunisko	1. 12. 2017	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné, dávky v nezaměstnanosti a přídavky na děti
Turecko	1. 1. 2005	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné, dávky v nezaměstnanosti a přídavky na děti
Ukrajina	1. 4. 2003	dávky v nemoci a mateřství, důchody, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, dávky v nezaměstnanosti, přídavky na děti, pohřebné
USA	1. 1. 2009	důchody

Zdroj: Vlastní zpracování dle (ČSSZ, 2024)

Základní pravidlo (Koldinská, a další, 2012) pro určení příslušnosti k sociálním předpisům je *lex loci laboris* – místo výkonu práce, v důsledku tohoto pravidla jsou použité právní předpisy toho státu, kde je osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná. Pravidlo je aplikované automaticky, pokud nenastane jedna z výjimek, které by mohly určit jiný stát. V případech, kdy stát bydliště je rozdílný od státu výkonu práce, je postupováno na základě článku 11 nařízení 987/2009 odst. 1 „... které mohou zahrnovat podle okolností:

- a) *délku a nepřetržitost na území dotčených členských států*
- b) *osobní situaci dané osoby, včetně:*
 - i) *povahy a konkrétních znaků všech vykonávaných činností, zejména místa, kde se činnost obvykle vykonává, stability činnosti a doby platnosti každé pracovní smlouvy*
 - ii) *rodinné situace dané osoby a jejich rodinných vazeb*
 - iii) *vykonávání jakýchkoliv nevýdělečných činností*
 - iv) *v případě studentů zdroje jejich příjmů*
 - v) *situace týkající se bydlení dané osoby, zejména nakolik je toto bydlení trvalé*
 - vi) *členského státu, v němž je daná osoba považována za daňového rezidenta“*

V situacích, kdy je nutné určit příslušnost k právním předpisům, se podává žádost o vystavení potvrzení A1 místě příslušné pobočce správě sociálního zabezpečení dle trvalého anebo hlášeného pobytu na území ČR. Tiskopisy lze využít ve třech případech: společná žádost pro zaměstnavatele a zaměstnance, žádost pro OSVČ, společná žádost pro zaměstnavatele a zaměstnance, který je zároveň OSVČ (ČSSZ, 2024).

K žádosti se přikládá:

- ověřená kopie pracovní smlouvy/pracovních smluv, včetně všech jejich změn a dodatků (v případě zaměstnance),
- ověřená kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům vystaveného zahraniční institucí, pokud bylo ve vztahu k období této žádosti takové potvrzení vystaveno,
- ověřená kopie smluvních dokumentů na základě, kterých je zajištěna činnost v České republice (pokud je zde vykonávána činnost) a v zahraničí,
- čestné prohlášení zahraničního zaměstnavatele (přikládá se k žádosti o výjimku z příslušnosti k cizím právním předpisům, pokud má žadatel zahraničního zaměstnavatele) (ČSSZ, 2024).

Všechny doklady a smlouvy může dle originálu ověřit příslušná zpráva sociálního zabezpečení zdarma. Podle nařízení č. 987/2009 článku 3 odst. 2 má migrující osoba povinnost předat příslušné instituci veškeré informace, dokumenty nebo podpůrné doklady, které jsou nezbytné pro zjištění jejich situace nebo situace jejich rodiny, stanovení nebo zachování práv a povinností a určení použitelných právních předpisů a jejich povinností podle těchto právních předpisů. Žadatelem, nebo žadatelem a zaměstnancem vyplněný tiskopis žádosti je pak společně s potřebnými přílohami zaslán místně příslušné správě sociálního zabezpečení. V případě nesplnění oznamovací povinnosti se fyzická osoba dopustí přestupku podle § 127 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů, za který lze uložit sankci. ČSSZ nebo zahraniční instituce, podle toho, které právní předpisy jsou použité, dle článku 16 nařízení 987/2009 odst. 5, obeznámí dotyčnou osobu v případě zaměstnání i zaměstnavatele uvedeného v žádosti.

V případech, kdy dotyčná osoba nespolupracuje a neobeznámí příslušné instituce v rámci členských států, lze na základě článku 16 nařízení 987/2009 odst. 6 na základě žádosti obeznámit instituce dle bydliště osoby. V případě zaměstnance české organizace s bydlištěm na území ČR může zaměstnavatel vyzvat místně příslušnou pobočku SSZ dle bydliště zaměstnance k prošetření situace. V případě, že se jedná o zaměstnavatele v ČR, ale zaměstnanec má bydliště v členském státě EU, postupuje místně příslušná SSZ formou

vyzváni zahraniční instituce odpovědné za koordinaci sociálního zabezpečení, aby vyzvala zaměstnance k vyřešení určení příslušnosti k právním předpisům.

Mittnerová (2021,) dále poukazuje na zpracování dalších administrativních kroků při zpracování výjezdu, při žádosti o určení příslušnosti k právním předpisům je dále poskytnuta smlouva mezi vysílající a hostitelskou organizací nebo zvací dopis zaměstnance. V případě výjezdu krátkodobého charakteru musí být žádost odeslána taktéž, ale vzhledem k tomu, že lhůta pro vyřízení potvrzení A1 po zaslání všech potřebných dokumentů je 30 dnů je doporučeno požádat o vystavení potvrzení o podání žádosti, které lze vystavit jak v českém, tak v anglickém anebo německém jazyce. Maximální možná doba pro vyslání zaměstnance nebo náhrady za tohoto zaměstnance je 24 po sobě jdoucích měsíců.

Při zpracování problematiky koordinace sociálního zabezpečení (Mittnerová, 2021) je nutno nahlížet i na problematiku zdravotního pojištění. V případě občanů EU platí, že jsou pojištěni pouze v jednom členském státě, kvůli principu aplikace jednoho právního řádu, avšak lze aplikovat nárok na nezbytnou zdravotní péči ve všech členských státech na základě evropského průkazu zdravotního pojištění. Při dlouhodobém vyslání do zahraničí je doporučeno po získání formuláře A1 od ČSSZ zažádat o formulář S1 u zdravotní pojišťovny. Tento dokument rozšiřuje nezbytnou zdravotní péči na veškerou zdravotní péči. Jde o dohodu mezi pojišťovnami členských států o následném přefakturování nákladů ze státu pojištění do státu čerpané zdravotní starostlivosti. V případě občanů třetích zemí, kteří nedostávají evropský průkaz zdravotního pojištění, je vždy doporučeno vytvořit komerční pojištění ve státě vyslání opravňujícího ke zdravotní starostlivosti.

3.2.1 Vyslání zaměstnance

Jedná se o výjimku z pravidla *lex loci laboris*, kdy stát místa výkonu práce je jiný než stát příslušnosti k právním předpisům. K této výjimce dochází tak, že zaměstnavatel vyšle svého pracovníka k výkonu práce do jiného státu v rámci zahraniční pracovní cesty. Článek 12 nařízení 883/2004 odst. 1 „*osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce dvacet čtyři kalendářních měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby*”.

Na základě stanovených podmínek je zaměstnanec vyslaný k výkonu práce do jiného členského státu, avšak nadále zůstává účastněn právních předpisů státu vysílajícího. Zaměstnanec (ČSSZ, 2024), který má být vyslán, musí podléhat právním předpisům členského státu, v němž sídlí jeho zaměstnavatel, po dobu alespoň jednoho měsíce před vysláním. Kratší období by vyžadovalo individuální posouzení, jež by přihlédlo ke všem relevantním faktorům. Po celou dobu vyslání musí trvat pracovní poměr mezi vyslaným zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem se všemi právy a povinnostmi z tohoto vztahu vyplývajícími.

Vyslaný zaměstnanec vykonává po celou dobu vyslání činnost pro vysílajícího zaměstnavatele a je za ni odměňován pouze vysílajícím zaměstnavatelem. Odpovědnost za práci vyslaného zaměstnance nese vysílající zaměstnavatel. „*Za vyslání se bude rovněž považovat situace, kdy bude zaměstnanec vyslán k jednomu a více přijímajícím podnikům v tomtéž členském státě za předpokladu, že jsou nadále splněny veškeré náležitosti přímého vztahu*“ (ČSSZ, 2024). Nelze vyslat zaměstnance s úmyslem nahradit jiného vyslaného zaměstnance, který dovršil maximální dobu svého vyslání. Minimální doba mezi opětovným vysláním téhož zaměstnance do stejného podniku a stejného státu vyslání činí nejméně 2 měsíce od skončení předchozího období vyslání. Dle Lillie (2010) lze poukázat na problematiku z pohledu rozdílných práv pro pracovníky jež se sami přestěhují do jiného členského státu a pracovníky, kteří jsou vyslaní. Vyslání pracovníci jsou regulováni ve většině případů vysílající krajinou. Výsledkem vyslání pracovníků dochází k tomu, že některé odvětví na trhu se rozdělují do několika úrovní a může docházet k nadnárodní migraci zejména prostřednictvím subdodavatelů.

Při výjezdech nebo vysláních zaměstnanců do zahraničí je nutné zohlednit několik aspektů ještě před cestou. Jedním z nich je povaha výjezdu a délka. S ohledem na délku trvání výjezdu nebo vyslání se může jednat o krátkodobý výjezd nebo dlouhodobý. V případě dlouhodobého výjezdu nebo vyslání (Mittnerová, 2021) lze v praxi zmínit zejména studijní stáže, lektorské nebo vědecké činnosti. V takovém případě je důležité objasnit, zda by se v zahraničí nejednalo o hospodářskou činnost poskytovanou zahraničnímu subjektu, a proto je nutné objasnit, zda bude v rámci vyslání práce vykonávat zaměstnanec práci pro českou organizaci, která bude za výsledky práce zodpovědná a bude z nich profitovat nebo bude vykonávána práce hospodářskou činností pro zahraniční subjekt. V takovém případě se jedná o komplikaci pro českého zaměstnavatele vzhledem k tomu, že tato práce by podléhala

pracovnímu právu zahraniční země ve smyslu odměňování za vykonanou práci, výše minimální mzdy nebo příplatkům ke mzdě, i když by zaměstnanec příslušel k českým právním předpisům. Dlouhodobý výjezd (ČSSZ, 2024) má stanovenou maximální délku, a to dvacet čtyři po sobě jdoucích měsíců. V případě dlouhodobého výjezdu (Mittnerová, 2021) je doporučeno uzavřít se zaměstnancem a zahraniční hostitelskou organizací dohodu k pracovnímu poměru. V této dohodě je nutné určit nové – dočasné místo výkonu práce, objasnit stranu která zaměstnanci přiděluje práci, komu bude zaměstnanec odevzdávat výsledky své práce, evidenci pracovní doby, podmínky pracovních cest.

3.2.2 Vyslání OSVČ

V případě, kdy osoba vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území jednoho členského státu a dočasně bude vykonávat obdobnou výdělečnou činnost na území jiného členského státu podléhá příslušnosti k právním předpisům státu prvního. Je nutné (ČSSZ, 2024), aby osoba vykonávala samostatnou výdělečnou činnost ve vysílajícím státě ještě předtím, než dojde k vyslání do jiného členského státu, a to po dobu nejméně dvou měsíců před vysláním. Maximální délka takto vykonávané činnosti v jiném členské státě nesmí překročit dobu 24 po sobě jdoucích měsíců. OSVČ musí během jakéhokoliv období dočasné činnosti v přijímajícím státě nadále splňovat nezbytné předpoklady pro výkon své činnosti tak, aby byla schopna v této činnosti po svém návratu pokračovat například takto (ČSSZ, 2024):

- využívání kancelářských prostor,
- přidělení čísla plátce DPH,
- dispozice profesním průkazem,
- registrace v profesních orgánech či obchodní komoře,
- platba daní.

Samostatná výdělečná činnost vykonávaná v druhém členském státě musí být podobná té činnosti, jež je vykonávaná v prvním členském státě. Minimální doba mezi opětovným vysláním té samé OSVČ do stejného podniku a stejného státu vyslání činí nejméně 2 měsíce.

3.2.3 Souběžný výkon činnosti ve dvou nebo více členských státech

Samostatnou kategorií problematiky koordinace sociálního zabezpečení je souběh výkonu činností. Jak je tomu u dlouhodobého vyslání není souběžný výkon činnosti časově omezen. Jedná se však o procesně komplikovanější případ. Při souběhu činností jsou vykonávány činnosti ve dvou nebo více členských státech EU nebo v krajině, se kterou je uzavřena mezinárodní smlouva o sociálním zabezpečení. Zaměstnanec české organizace má uzavřen další pracovní poměr, který může být zcela odlišný. V tomto případě je nutné určit příslušnost k právním předpisům vzhledem k tomu, že jedinec nesmí být sociálně a zdravotně pojištěn ve dvou členských státech současně. V těchto situacích se přistupuje k určení členského státu, k jehož právním předpisům bude podléhat osoba vykonávající souběžnou činnost:

- článek 13 odst. 1 nařízení č. 883/2004 zaměstnanec souběžně nebo střídavě vykonává pro stejný podnik nebo zaměstnavatele nebo pro různé podniky nebo zaměstnavatele jednu nebo více oddělených činností ve dvou nebo více členských státech,
- článek 13 odst. 2 nařízení č. 883/2004 OSVČ souběžně nebo střídavě vykonává jednu nebo více oddělených samostatných výdělečných činností, bez ohledu na povahu těchto činností, ve dvou nebo více členských státech,
- článek 13 odst. 3 nařízení č. 883/2004 osoba je obvykle činná jako zaměstnanec a OSVČ v různých členských státech,
- článek 13 odst. 4 nařízení č. 883/2004 osoba je zaměstnaná jako úředník jedním členským státem a pracuje jako zaměstnanec nebo OSVČ v jednom nebo více členských státech,
- článek 16 odst. 1 nařízení č. 987/2009 uvědomí zaměstnanec příslušnou instituci členského státu, ve kterém má své bydliště.

O příslušnosti k právním předpisům rozhoduje na základě žádosti o A1 místně příslušná pobočka ČSSZ. V případě nesplnění oznamovací povinnosti, a tím zamezení určení státu příslušnosti k právním předpisům, může dojít k situaci, kdy osoba bude pojistné odvádět z jednoho příjmu dvakrát nebo i vícekrát do systému sociálního zabezpečení více členských států. V případě nesplnění oznamovací povinnosti se osoba dopustí přestupku podle § 127 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění, za který lze uložit sankce.

3.3 Daňová problematika

Daně jsou dle Novákové (a další, 2021) zákonem stanovené platby. Účelem těchto plateb je získání finančních prostředků pro veřejný sektor. Takto získaný příjem do veřejného rozpočtu představuje jednostranné plnění potřeb státu a mělo by se jednat o naplnění především třech základních funkcí:

1. alokační – ku příkladu optimálním investováním finančních prostředků, přidělování finančních zdrojů zpátky do veřejného sektoru či soukromého sektoru,
2. redistribuční – snižování rozdílu blahobytu mezi jednotlivými skupinami, např. progresivní sazbou daně odvíjející se od výše daňového základu a transferových plateb pro chudobnější obyvatele,
3. stabilizační – odvíjející se od hospodářského cyklu a následného sestavení státního rozpočtu na základě mnohých ekonomických teorií.

V praxi dochází k situacím, kdy postupně může dojít ke dvojitmu zdanění, dle Sojky (a další, 2017) lze aplikovat dvojit zdanění ve dvou situacích. V prvním případě se jedná o ekonomické dvojit zdanění na vnitrostátní úrovni, kdy je ta samá transakce zdaněna dvakrát, nejdřív jako příjem právnických osob a po schválení valnou hromadou jako výplata dividend fyzickým osobám jež jsou daňovými rezidenty v ČR. Dle zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů (dále jako zákon o daních z příjmů) § 21 odst. 1 činí sazba daně právnických osob 21 % a dle § 16 odst. 1 část a) zákona o daních z příjmů činí sazba daně fyzických osob 15 % (pro základ daně nižší než 36násobek průměrné mzdy) nebo 23 % (pro základ daně vyšší než 36násobek průměrné mzdy) dle § 16 odst. 1 část b).

U druhého případu dvojího zdanění (Sojka, a další, 2017) dochází na mezinárodní úrovni v situacích, kdy jsou příjmy právnických nebo fyzických osob z vícero států v průběhu jednoho zdaňovacího období. Pro zjednodušení mezinárodního zdanění existují mezi jednotlivými státy smlouvy o zamezení dvojího zdanění, které jsou v platném znění k dispozici na internetových stránkách Ministerstva financí České republiky. Tyto bilaterální smlouvy (smlouvy mezi dvěma subjekty) slouží i jako první rozhodovací krok pro určení státu daňové rezidence, který je důležitý zejména pokud stejné fyzické nebo právnické osobě plynou příjmy ze závislé činnosti nebo investic z více států. Na základě § 38f odst. 4 zákona o daních z příjmů jsou příjmy ze závislé činnosti ze zahraničí vyloučeny ze základů daně,

jestli je s tímto státem uzavřena smlouva o zamezení dvojího zdanění a tento příjem již byl v tomto státě zdaněn.

Ke zpracování problematiky dvojího zdanění a případného zamezení tohoto zdanění existuje více metod, jak příjem ke zdanění ve státě daňové rezidence snížit. V praxi se používá metoda zápočtu nebo metoda vynětí (Vyškovská, 2022), kdy pro metodu zápočtu lze využít zápočet prostý nebo zápočet úplný. Příjmy zdaněné v zahraničí se při úplném zápočtu zahrnou v celkové výši do základu daně českého daňového rezidenta a následně se od celkové vypočtené daně odečte uhrazená daň v zahraničí. V situacích kdy (Sojka, a další, 2017) daň zaplacená v zahraničí je vyšší, než vypočtená daň ve státě daňové rezidence není celkový odvod daně příznivý, a proto se tato metoda v praxi tolik nevyužívá a je upřednostňována metoda zápočtu prostého.

Metoda prostého zápočtu (Vyškovská, 2022) umožňuje do základu daně započítat pouze výši daně, která by odpovídala zahraničnímu příjmu vyplacenému v ČR. Z praxe k těmto situacím dochází v případě, kdy je zahraniční sazba daně vyšší než tuzemská anebo při aplikaci progresivní sazby daně. Metoda vynětí je buď metodou úplného vynětí nebo metodou vynětí s výhradou progresse. Aplikace metody úplného vynětí se v praxi nepoužívá a není ukotvena ve smlouvách o zamezení dvojího zdanění, jelikož se k zahraničnímu příjmu nepřihlíží, a proto vypočtená daň v státě rezidence není ovlivněna. Pro metodu vynětí s výhradou progresse (Sojka, a další, 2017) lze zohlednit dva postupy, a to buď metodu vrchního dílku, kdy je zohledněn celosvětový příjem, který spadá do více daňových pásem a proto je v zemi daňové rezidence zdaněn ve vyšším daňovém pásmu a metodu vynětí s výhradou progresse zprůměrováním se vypočítá z celosvětových příjmů dle platné legislativy státu daňové rezidence.

3.3.1 Stálá provozovna

Stálou provozovnu charakterizuje Vančurová (2021) jako umístování aktivní daňové činnosti do jiného státu, než je stát daňové rezidence. Vzhledem k tomu, že každý stát by rád navyšoval příjmy do státního rozpočtu zdaněním činnosti na svém území mohou tak u daňových nerezidentů učinit pouze za předpokladů, že dojde k naplnění zákonem stanovených podmínek nebo dle mezinárodních bilaterálních smluv o zamezení dvojího zdanění. Stále provozovny jsou raženy do několika typů (Vyškovská, 2022):

- a) kamenná stálá provozovna – např. místnosti, kanceláře, provozní prostory s trvalým charakterem,
- b) službová stálá provozovna – poskytováním služeb i bez charakteru trvalého místa,
- c) stavebně montážní stála provozovna – provádění stavebních a montážních služeb ve, některé smlouvy prodlužují délku pro vznik stále provozovny z důvodu staveb,
- d) závislý zástupce – oprávněn uzavírat smlouvy, nutno naplnit pravidelný charakter,
- e) společníci a komplementáři.

Daňový rezident ČR (Nováková, a další, 2021) je „fyzická osoba, která má na území bydliště, nebo se zde obvykle zdržuje v příslušném zdaňovacím období (kalendářním roce) a stačí naplnit jednu ze dvou podmínek.“ Tato fyzická osoba má povinnost své celosvětové příjmy uvádět v ČR bez ohledu na to v jakém státu tyto příjmy vznikli. Naopak daňový nerezident má povinnost uvádět své příjmy plynoucí pouze z území ve kterém vznikli.

V případě ČR se cizinec považuje za daňového rezidenta, pokud na území strávil alespoň 183 kalendářních dnů ve zdaňovacím období, obvykle kalendářní rok. Dle některých smluv o zamezení dvojího zdanění může být limit pro daňového rezidenta buď dle kalendářního roku nebo dle časového úseku po sobě jdoucích dvanáct měsíců, a proto je potřeba na problematiku určení daňového rezidenství přistupovat dle platných smluv.

4 Vlastní práce

Pro kapitolu vlastní práce této diplomové práce bylo zvoleno několik pohledů na zpracování zahraničních pracovních cest. První část vlastní práce je věnována popisu a aktuálním zhodnocení zpracování souběhu zaměstnání v rámci zaměstnaneckého oddělení. Následně je část vlastní práce věnována modelovým příkladům, ve kterých dochází k souběhu činnosti v rámci krajín EU a tyto příklady jsou vyhodnoceny s ohledem na zpracování sociálního zabezpečení. V druhé části modelových příkladů je k dispozici nastínění situací z pohledu vyúčtování pracovních cest, a to zejména s ohledem na stravné, cestovné atd.

Na základě zmíněné problematice v modelových příkladech je v následující kapitole zpracován návrh inertní směrnice pro použití účetní jednotkou a tím usnadnění zpracování problematiky zahraničních pracovních cest nejenom pro zaměstnance administrativních oddělení. Zpracování návrhu interní směrnice bylo inspirováno účetní jednotkou, ve které autorka práce pracovala čtyři roky. Interní směrnice má pomoci zaměstnancům na pozici asistentů/asistentek oddělení a taky usnadnit orientaci v administrativních nárocích účetního a mzdového oddělení.

4.1 Charakteristika zvolené účetní jednotky

Pro zpracování vlastní práce byla zvolena účetní jednotka, ve které byla autorka práce zaměstnána na pozici mzdové účetní po dobu čtyř let. Jedná se o organizaci, která je součástí veřejné vysoké školy v České republice. V tomto konkrétním případě se jedná o ústav, který nemá studijní obory ani studenty. Ústav však mnoho studentů z ostatních fakult zaměstnává např. na dohodu o provedení práce (DPP) nebo dohodu o pracovní činnosti (DPČ). V případě studentů doktorandských oborů je často používáno zkrácených pracovních úvazků. Tento ústav stojí v popředí nových inovací v oblasti informatiky a kybernetiky. Jedná se o mezinárodní prostředí, které zaměstnává v převážné většině české občany a dále občany Evropské unie nebo z třetích zemí.

V rámci zaměstnaneckého oddělení jsou zde dvě kanceláře, kde se jedna zaměřuje na zpracování pracovněprávních dokumentů a HR a druhá zodpovídá za zpracování mezd. Mzdy jsou vedeny interně, avšak pro zpracování souběhu zaměstnání je využívána externí společnost. V rámci zaměstnaneckého oddělení je zaměstnáno šest osob na hlavní pracovní poměr a dvě osoby na dohodu o pracovní činnosti. Toto oddělení má snahu v rámci institutu

dělat osvětu k problematice výjezdů i souběhu, mnohokrát se ale stává, že zaměstnanci tohoto oddělení nedostanou od asistentek vědeckých oddělení informace o skutečnosti, že se někteří zaměstnanci účastní delších pracovních cest do zahraničí a tím vznikají situace, kterým by při správním administrativním zpracování nedocházelo.

V únoru 2024 je celkový počet zaměstnanců 430, z toho je přibližně 150 zaměstnanců zaměstnaných v rámci DPP a DPČ. Jedná se hlavně o studenty středních a vysokých škol nebo o významné externisty, kteří svoji činností obohacují již takto renomovaných zaměstnanců. Dále je přibližně 280 lidí zaměstnaných na hlavní pracovní poměr, a to buď na plný nebo zkrácený úvazek. Vysoká škola využívá ke zpracování mezd a personalistiky systém EGJE (Elanor Global Java Edition), který umožňuje zpracování jednotlivých součástí ve vlastní databáze a zároveň metodice mezd – zaměstnankyni rektorátu, zpracování nad všema databázemi a tím zjednodušení práci při vytváření povinných výkazů a statistik.

Pro zjednodušení administrativních nároků platí interní pravidlo, že jeden konkrétní zaměstnanec může být zaměstnán pouze na jednom tzv. kmenovém pracovišti. Na základě této skutečnosti táto součást spolufinancuje mnoho dalších zaměstnanců na jiných fakultách, odhadem se jedná přibližně o 100 zaměstnanců, kteří se spolupodílejí na vývoji a výzkumu v rámci ústavu. Zaměstnanci této součásti se často účastní mezinárodních konferencí nebo programu Mobility a jiných možností, které vysoká škola nabízí. Lze říct, že tento konkrétní ústav zpracovává problematiku vyslání zaměstnanců na jinou univerzitu v rámci Evropské Unie přibližně 5 – 8krát do roka. Většinou se nakonec uskuteční dvě až čtyři vyslání. V rámci ústavu se do konce roku 2021 neřešily konference jako vyslání, což lze považovat za chybu. Vedení se však rozhodlo na podnět mzdové účtárny řešit alespoň pracovní cesty delší než dva týdny. Lze vycházet z předpokladu, že každá pracovní cesta se bude považovat za ojedinelou, a proto je nutné každý případ prodiskutovat se mzdovou účtárnou.

V posledních třech letech bylo zaměstnáno celkem šest zaměstnanců se souběhem příjmu v EU, z toho tři případy byly přidělené do České republiky a tři případy do zahraničí – Francie, Nizozemsko a Portugalsko. Dále byly dva případy, které spadaly do kategorie výjimky vzhledem k tomu, že zaměstnanci žijí v zahraničí, ale již jsou v důchodkovém věku. Pobírají v jednom státě sociální dávku a v ČR jsou na zkrácený úvazek na pozici odpovídající konzultační činnosti. V těchto zemích se jejich příjem nepovažoval za příjem podléhající

odvodům, což bylo zkontrolováno s poradenskou firmou vzhledem k tomu, že oba zaměstnanci dodali potvrzení o příslušnosti k právním předpisům v zahraničí.

Tyto údaje jsou pouze za ústav vzhledem k tomu, že situace v rámci celé vysoké školy není řešena komplexně. Každá součást zpracovává svoje výjezdy a souběhy činnosti samostatně. Některé součásti využívají služby poradenské společnosti, jiné mají snahu výpočty mezd při souběhu řešit individuálně, protože nedisponují dostatečným rozpočtem pro konzultační společnost. Vzhledem k tomu, že vysoká škola v rámci rektorátu nemá žádnou pověřenou osobu, která by mohla fungovat jako mezičlánkem zprostředkovatele nebo pomáhat při konzultaci ojedinělých případů, vede každá součást problematiku dle svého nejlepšího uvážení. Je však zřejmé, že zaměstnanci v České republice nejsou zcela schopni odpovídat za legislativu států Evropské unie a může to vést v budoucnosti k velkým problémům při kontrolách. Často se stává, že když čeští zaměstnanci vnesou dotaz na zahraniční instituci odpovědnou za koordinaci sociálního zabezpečení, nedostane se jim žádné odpovědi ani v horizontu dvou let. Vzhledem k této situaci je určitě lepší, i když mnohdy finančně náročnější, platit za zprostředkovatelskou společnost, je sice pravda, že i oni mohou v určitých situacích pochybit, ale pracovníci mzdové účtárny v ČR nemusí sledovat, zda nejsou v zahraničí změny. Ku příkladu byla situace v polovině srpna 2021 kdy došlo ke změně odvodů v Nizozemsku na straně zaměstnavatele a kdyby nebylo zprostředkovatelské firmy tak by zvolená organizace na tuto skutečnost zřejmě dodnes nepřišla. Další doporučení, které bylo navrženo z ČSSZ je platit odvody do ČR i když je zřejmé, že by zaměstnanec měl platit nebo dokonce i platí v zahraničí. Tato skutečnost bývá považována jako polehčující okolnost, když se jednoho dne začne řešit problém konkrétního zaměstnance.

V případech souběhu zaměstnání nebo vyslání, kdy potvrzení o příslušnosti k právním předpisům jasně ukládá povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění do zahraničí, postupuje zaměstnavatel na základě smlouvy s externím dodavatelem, který je zodpovědný jak za registraci v zahraničí, tak za správně vypočtenou českou mzdu na základě zahraničních sazeb. Platby za poskytnuté služby jsou hrazeny na základě faktury za odvedenou práci. Vzhledem k tomu, že tyto organizace jsou zejména nadnárodní společnosti, mají značně vysoké hodinové sazby. Proto je doporučeno vždy zvážit, zda organizace je schopna zaplatit kromě zaměstnance i zprostředkovatelské služby.

Proces zpracování mezd zaměstnanců se souběhem zaměstnání a s potvrzením o příslušnosti k zahraničním právním předpisům spočívá v tom, že kolem 20. dne v měsíci je pro tyto zaměstnance uzavřena docházka i příjem všech podkladů do mezd, např. odměny jsou standardně přijímány do 25. dne v měsíci, pro tyto zaměstnance nikoliv. Následně jsou veškeré náležitosti jako dovolená atd. zaneseny do mzdového systému, vygenerovány výplatní pásky a veškeré doklady jsou odeslány zprostředkovateli. Na straně zprostředkovatele dochází k předání podkladů zahraniční pobočce ke zpracování. Vzhledem k tomu, že zahraniční pásky jsou většinou zpracovány v cizí měně, ve většině případů v eurech, zprostředkovatel musí vždy čekat na poslední pracovní den kvůli kurzu od ČNB, proto jsou podklady do mezd doručovány nejpozději první pracovní den následujícího měsíce. Mzdová účtárna přijme dva dokumenty. Jednu zahraniční platbu s variabilním symbolem a pak vypočtenou výplatní pásku se sazbami a odvody konkrétního státu. V Holandsku spadá systém odvodů pod jednu instituci na rozdíl od ČR, kde je každá náležitost placená samostatně.

Zaměstnanci jsou po obdržení zadány na vstupech do mezd dvě mzdové složky. Konkrétně jsou použity složky 30180 s názvem Pojistné SZ zahraniční – zaměstnanec, a 30200 s názvem Pojistné SZ – zahraniční-organizace. Na základě těchto složek mzdový systém ignoruje složky pro výpočet odvodů dle české legislativy. Zaměstnanec má dále v modulu sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění nastaveno, že neplatí odvody dle české legislativy. I když není placeno sociální zabezpečení, mzdový systém tuto skutečnost nedokáže rozlišit při zpracování ročního evidenčního listu důchodového pojištění, a proto je vždy tento list při zpracování ručně vymazán ze seznamu. Již několikrát se stalo, že mzdové účetní zapoměly na tuto skutečnost a roční ELDP odeslali na ČSSZ. V tomto případě byla mzdová účtárna kontaktována pracovníkem ČSSZ a následně bylo zažádáno o storno takto zaslaných ELDP.

V roce 2020, kdy byla používána pro výpočet daně superhrubá mzda, bylo nutné zadávat ještě jednu mzdovou složku 51430 – Navýšení CZ zákl. daně o zahraniční pojistné. Při použití této složky byla superhrubá mzda navýšená o pojistné za organizaci dle sazeb členského státu. Tato skutečnost spočívala v principu, že pokud zaměstnanec má prokazatelně vydané potvrzení o příslušnosti k právním předpisům v jiném státě než ČR, je nutné použít pro výpočet superhrubé mzdy zahraniční sazby pro výpočet sociálního

zabezpečení a zdravotního pojištění za zaměstnavatele. V případech, kdy zahraniční sazba odvodů zaměstnavatele byla nižší než v ČR, si zaměstnanci přilepšili.

Po zpracování měsíční mzdové uzávěrky připravuje mzdová účtárna podklad pro zahraniční platbu pro finanční účtárnu. Vzhledem k tomu, že podklady jsou z eura přepočteny na české koruny vždy kurzem ČNB k poslednímu dni v měsíci, dochází k rozdílům při hrazení plateb do zahraničí. Tato skutečnost způsobuje, že buď zaměstnavateli vznikají kurzové zisky nebo kurzové ztráty. Mzdová účtárna taky dostává podklad ve formě výplatní pásky v eurech a v Kč, protože ve mzdovém systému je možné zadávat částky pouze v celých korunách.

Jako další problém, se kterým se zvolená organizace momentálně potýká, je situace, kdy v roce 2020, konkrétně k 1. lednu 2020, došlo k zaměstnání státního příslušníka Spolkové republiky Německo. Tato situace by nebyla komplikovaná, kdyby tento zaměstnanec pracoval pouze v ČR. Zaměstnanec při nástupu vyplnil osobní dotazník pro interní účely organizace, kde uvedl, že má i jinou výdělečnou činnost v krajině Evropské unie. Na základě této skutečnosti zaměstnavatel předpokládá, že se bude jednat o výkon činnosti ve Spolkové republice Německo. Organizace se tedy na souběh s touto krajinou připravovala, prodiskutovaly se všechny náležitosti i z hlediska financí, zda je možné platit zprostředkovatelskou společností a také byl zaměstnavatel připraven k součinnosti při zpracování potvrzení o příslušnosti k právním předpisům. Zejména kdyby bylo potřeba zajistit překlad smluv nebo jiných náležitostí do jazyka německého. Jinak zaměstnavatel využívá dvojjazyčných smluv a veškerých dokumentů, a to v jazyce českém a anglickém.

Vzhledem k tomu, že žádost primárně podává zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem, český zaměstnavatel předpokládal, že tento zaměstnanec bude žádat o potvrzení ve Spolkové republice Německo. V měsíci nástupu, leden 2020, nebylo dodáno potvrzení o příslušnosti k právním předpisům, a tak mzdová účtárna byla nucena zaměstnance přihlásit na zdravotní pojištění a také odeslat přihlášku na sociální zabezpečení. Následně přišla epidemie SARS-CoV-2 a český zaměstnavatel si myslel, že žádost byla podaná a že úřady v Spolkové republice Německo zřejmě pracují v jistém omezeném režimu, a proto vystavení tak dlouho trvá. Zaměstnavatel vyzýval k doložení potvrzení několikrát prostřednictvím mzdové účtárny i ředitele institutu, bezúspěšně. Zaměstnanec vůbec neodpovídá na dotazy tohoto typu, do mzdové účtárny se dostaly pouze domněnky, že žádost je podaná.

V lednu 2021 mzdová účtárna zaměstnanci vysvětlila, že mu nemůže vydat potvrzení o příjmech ze závislé činnosti vzhledem k tomu, že není správné kvůli odvodům a že potvrzení bude vystaveno, když se zadaří sjednat nápravu s českými úřady, také to bylo myšleno jako motivace, aby zaměstnanec požádal o potvrzení k příslušnosti k právním předpisům. Zaměstnavatel se domnívá, že zaměstnanec radši zatajil český příjem a tím pádem si bude muset po vyřešení situace podat opravné daňové přiznání od roku 2020.

V listopadu roku 2021 zaměstnavatel získal nové informace v rámci školení k dané problematice. Nebylo zcela jasné, zda je možnost, jak jednat místo zaměstnance ve vyřízení žádosti. Zaměstnavatel má možnost v těchto situacích kontaktovat ČSSZ prostřednictvím pobočky pod kterou spadá, aby ČSSZ vyzvala zaměstnance k dodání náležitostí k vyřízení potvrzení. Když se jedná o občana s trvalým pobytem na území ČR, vyzve jej samotná správa sociálního zabezpečení. Pokud se jedná o zaměstnance s trvalým pobytem mimo ČR, vyzve správa sociálního zabezpečení zahraniční instituci odpovědnou za koordinaci sociálního zabezpečení ve státě trvalého pobytu.

Proto se zaměstnavatel rozhodl v této situaci konat, a ještě v listopadu 2021 odeslal prostřednictvím datové správy žádost o vyřízení potvrzení. Pověřená osoba, která dostala na starost tuto žádost, kontaktovala českého zaměstnavatele, že si není jistá, zda může pomoci. Český zaměstnavatel vysvětlil, že informace o této možnosti obdržel od metodika ČSSZ pro tuto problematiku. Následně zaměstnavatel obdržel informaci, že pracovník si tuto informaci ověřil a již byl vznesen podnět vůči německé instituci odpovědné za koordinaci sociálního zabezpečení.

K březnu 2024 nemá český zaměstnavatel žádné nové informace, situace se nijakým způsobem neposunula dál. Mezitím se pouze opakovala situace s vystavěním potvrzení o zdanitelných příjmech za rok 2021 a dále, k předání těchto potvrzení nedošlo. Zaměstnavatel si je vědom, že když obdrží potvrzení k příslušnosti k právním předpisům Spolkové republiky Německa, dojde k rozsáhlým opravám. Bude nutné zpětně vyžádat veškeré odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele. Dále bude nutné přepočítat pro rok 2020 odvody za zaměstnavatele a následně zkontrolovat výši superhrubé mzdy, zda nedošlo k přeplatku nebo nedoplatku vůči českému správci daně. Může se stát, že zaměstnavatel bude mít povinnost doplatit penále z prodlení, protože nelze

říct, zda bude penále prominuto v případě, kdy byl odvod na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění odváděn v ČR.

Samozřejmě existuje i velice malá pravděpodobnost, že by zaměstnanec německé státní příslušnosti nakonec nedosáhl na potvrzení o příslušnosti k právním předpisům Spolkové republiky Německo. V tom případě by se situace zkomplikovala pro zahraničního zaměstnavatele a musel by se registrovat v ČR a doplácet na české sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Tato situace je velice nepravděpodobná, ale může nastat.

Jako druhý případ, se kterým se potýká český zaměstnavatel je situace, kdy je zaměstnán český státní příslušník, který současně pracuje a žije ve Spojených státech amerických. V této situaci se nejedná o vyslání ale o souběh zaměstnání. Na žádosti o potvrzení k příslušnosti k právním předpisům (v kapitole příloh této práce) lze zaškrtnou i krajiny mimo EU. Tato skutečnost vychází z dvoustranných mezinárodních smluv sociálního zabezpečení. Česká republika má uzavřenou smlouvu tohoto typu s USA, aby zamezila dvojímu pojištění z téže činnosti. Vzhledem k tomu, že organizace nemá moc zkušeností s problematikou koordinace sociálního pojištění v rámci zemí mimo Evropskou unii, s největší pravděpodobností bude vyzvána zprostředkovatelská firma k pomoci při zpracování tohoto problému. Vzhledem k tomu, že tento zaměstnanec je v pracovním poměru od února 2014 a nelze s jistotou říct, kdy začal vykonávat souběžnou činnost i v USA, bude se jednat o velice komplikovaný případ. Tato situace má pouze dvě možnosti, a to buď že se česká organizace bude muset registrovat v USA anebo naopak.

Mzdová účtárna české organizace vycházela z předpokladu, že se koordinace sociálního zabezpečení týká pouze krajin Evropské unie. Dokud autorka této práce nezačala věnovat problematice vyslání a souběhu zaměstnání větší pozornost kvůli zpracování této diplomové práce, neměla organizace povědomí o tomto problému.

4.2 Fiktivní příklady z pohledu sociálního zabezpečení

Podkapitola fiktivní příklady v této části diplomové práce je zaměřena na několik případů výjezdů pracovníků do zahraničí s ohledem na sociální zabezpečení a daňovou problematiku. Fiktivní příklady jsou smyšlené, ale vycházejí z pracovních zkušeností autorky této diplomové práce s danou problematikou. Záměrem je ilustrovat možné situace a jejich řešení, ve kterých by se zaměstnanci organizace mohli ocitnout. Vzhledem

k akademickému prostředí zvoleného podniku je jeden fiktivní příklad zaměřen na situaci, kdy zaměstnaný student odchází na zahraniční stáž.

4.2.1 Příklad č. 1

Zaměstnanec české organizace se rozhodne využít příležitosti zahraniční stáže. Vzhledem k tomu, že v ČR má pracovní poměr, požádal o neplacené volno. Odchází do země EU/EHP nebo Švýcarska na dobu 18 měsíců. V rámci stáže na zahraniční instituci bude uzavřen pracovní poměr mezi zaměstnancem a zahraniční institucí.

Postup při řešení tohoto problému je následující: zaměstnanec si písemně požádá o neplacené volno, jeho žádosti bude zaměstnavatelem vyhověno. Zaměstnavatel bude zaměstnance nadále vést v mzdové evidenci, avšak v případě neplaceného volna bude zaměstnavatel půl roku odvádět zdravotní pojištění ze svých prostředků. Po skončení neplaceného volna a návratu zaměstnance budou vzniklé pohledávky vyrovnány. Záleží na domluvě, zda zaměstnanec vrátí peněžní prostředky do pokladny jednorázově, nebo dojde ke stržení ze mzdy, a to buď jednorázově nebo ve splátkách.

Pokud bude zaměstnanec zdravotně pojištěn v zahraničí, je nutné, aby se sám odhlásil z plateb zdravotního pojištění a následně podepsal čestné prohlášení, že si bude zdravotní pojištění platit sám. Tím pádem zaměstnavatel nebude zdravotní pojištění strhávat a vystavovat zaměstnance zápisnice.

Vzhledem k uzavření nového pracovního poměru se zahraniční institucí českému zaměstnavateli neplynou žádné oznamovací povinnosti v souvislosti s tímto výkonem práce. Zaměstnanec bude podléhat zahraničním podmínkám práce. Po uplynutí stáže se český zaměstnanec vrátí ze zahraničí a nastoupí na původní uzavřenou pracovní smlouvu. Zaměstnanec je veden v českém sociálním systému, ale má zde pouze bydliště a nebude na území ČR vykonávat práci, za kterou by byl odměňován, bude jeho podstatná část činnosti v zahraničí a na základě toho je nutné splnit oznamovací povinnost vůči pobočce ČSSZ. Oznamovací povinnost je v tomto případě na zaměstnanci, nikoliv zaměstnavateli. Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o pomoc s vyplňováním a ten následně může odeslat žádost do datové schránky místně příslušné pobočky ČSSZ. V tomto případě bude podána žádost o zrušení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v ČR. V žádosti použije sekci souběh činností, ale je nutno v žádosti vyplnit, že podstatná část

činnosti je vykonávaná v zahraničí. Za podstatnou činnost je považována taková činnost, která je alespoň ve výši 25 % z celkové pracovní doby.

Česká správa sociálního zabezpečení po obdržení této žádosti vystaví do 30 dnů potvrzení A1 do zahraničí po dobu neplaceného volna, domluvených 18 měsíců. Následně je nutné, aby zaměstnanec požádal zahraniční instituci odpovědnou za sociální zabezpečení o vystavení A1 – příslušnosti k právním předpisům v zahraničí. Na základě těchto dvou vystavených potvrzení dojde k tomu, že zahraniční zaměstnavatel bude odvádět příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění do své země, ne do ČR, na základě zahraniční legislativy a zahraničních sazeb a nevznikne povinnost registrace v ČR.

V oblasti daní z příjmů bude nutné se na problematiku podívat z pohledu, kde bude zaměstnanec daňovým rezidentem a zda mají mezi sebou krajina a ČR bilaterální smlouvu o zamezení dvojího zdanění. V případě, že by zaměstnanec byl daňovým rezidentem v zahraničí, bude danit celosvětové příjmy v zahraničí a v ČR by vznikla nutnost zdanění pouze z českých příjmů.

4.2.2 Příklad č. 2

Zaměstnanec české organizace se rozhodne využít příležitosti zahraniční stáže. V ČR je zaměstnán na hlavní pracovní poměr a nebude požádáno o neplacené volno. Odchází do země EU/EHP nebo Švýcarska na dobu 12 měsíců. Příjemce práce bude český zaměstnavatel, který je vysílající organizací.

Při zpracovávání takovéto situace je důležité určit, zda bude vykonávaná práce v zahraniční organizaci, kam je zaměstnanec vyslán. Určení, zda tato stáž bude hospodářsky prospěšná pro zahraniční nebo pro českou organizaci. Vždy je lepší varianta hospodářské činnosti pro vysílající organizaci, v tomto případě to znamená českého zaměstnavatele.

Je lepší se zaměstnancem podepsat dohodu k pracovnímu poměru s informacemi, jako je identifikace českého zaměstnavatele, kam je zaměstnanec vyslán, a tudíž dočasně přidělen k výkonu práce, na jak dlouhou dobu je toto přidělení stanoveno, druh a místo výkonu činnosti. Lze dočasně změnit místo výkonu práce pro vyplacení cestovních náhrad. V případě vyslání je nutno podepsat dohodu mezi českou a zahraniční organizací, aby byly sjednány zejména odpovědi na finanční otázky týkající se vyslaného zaměstnance, jako náklady na zaměstnance, odpovědnost BOZP.

V opačném případě, kdyby byla vykonávána práce pro účely zahraniční organizace, jedná se o hospodářsky prospěšnou činnost mimo Českou republiku. Na základě této skutečnosti bude zaměstnanec podléhat právním zásadám členského státu, a to i v případě, kdy bude A1 do České republiky. To znamená, že pokud by zaměstnanci na obdobné pozici v zahraničí příslušela vyšší mzda, zaměstnavatel je povinen ji platit v zahraniční výši. Také má česká organizace oznamovací povinnost vůči zahraničním organizacím. Tak jak je nutné v České republice hlásit cizince na Úřad práce, je nutné zkontrolovat, jaké jsou legislativní kroky v členském státě vyslání, lze však říct, že je nutno zaměstnance nahlásit na obdobnou instituci, jako je v případě ČR úřad práce.

Po obdržení A1 je doporučeno si na zdravotní pojišťovně vyžádat dokument S1. Tímto dokumentem lze zdravotní péči v zahraničí rozšířit nad rámec poskytovaných úkonů. Problém v tomto případě je, že pokud zaměstnanec bude vyslán od ledna do prosince jednoho kalendářního roku, může se stát daňovým rezidentem členského státu, vždy však záleží na konkrétní zemi a prostudování bilaterální smlouvy. Pokud se zaměstnanec stane daňovým rezidentem státu vyslání, musí se vysílající organizace, český zaměstnavatel, registrovat v zahraničí a odvádět daně za zaměstnance do příslušného státu vzhledem k tomu, že zaměstnavateli vznikla stálá provozovna ve státě vyslání.

Pokud zaměstnavatel nechce, aby mu vznikla stálá provozovna, lze toto vyslání řešit z jednoho úhlu pohledu následovně. Limit pro vznik daňového rezidentství v ČR je pobyt alespoň 183 kalendářních dnů. V praxi by toto vyslání bylo rozděleno do dvou kalendářních let, takže by například vyslání započalo k prvnímu červenci jednoho roku a končilo k třicátému červnu roku následujícího, anebo by bylo přerušeno dle libosti na dva půlroční úseky. V otázce daní, daňového rezidentství a stále provozovny je vždy nutné kontrolovat bilaterální smlouvy a podmínky případně výjimky v nich uvedené.

4.2.3 Příklad č. 3

Zaměstnanec je cizinec a občan Evropské unie, je zaměstnán u české organizace. Rozhodne se vykonávat svou práci z domova v zahraničí.

Toto řešení situace a práce ze zahraničí na tzv. home office se v době epidemie SARS-CoV-2 rozmohlo do enormních problémů. Na jedné straně lze tuto situaci považovat za vyslání, pokud nebude zaměstnanec v zemi vykonávat žádnou práci pro lokálního zaměstnavatele. Evropská unie nepožadovala v době pandemie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům

při práci z domova ze zahraničí, ale jenom do prosince 2021. Od roku 2022 je však nutné opět žádat o potvrzení A1, že zaměstnanec v tomto případě bude i nadále spadat do systému sociálního zabezpečení ČR.

Následně po vydání potvrzení si bude moci zaměstnanec požádat o dokument S1 od své zdravotní pojišťovny. V příkladu není uveden časový rámec, ale pojišťovny vystavují toto potvrzení pro pobyty delší než půl roku. Určitě je při delším pobytu vhodné si tento dokument zřídit hlavně kvůli možnosti čerpat rozšířenou zdravotní péči nad rámec té nezbytné.

Je rozhodující, na jaké období se rozhodne zaměstnanec pracovat ze zahraničí. V každém případě je doporučeno se zaměstnancem podepsat dohodu k pracovní smlouvě a v ní určit druh a místo výkonu práce, jak pro účely cestovních náhrad, tak pro účely BOZP.

Problém nastává v případě, kdy zaměstnanec pracuje ze zahraničí více jak 183 dní v kalendářním roce. Stane se tak daňovým rezidentem členského státu a následně se musí česká organizace registrovat v zahraničí a odvádět daň z příjmu zahraničnímu správci daně, jelikož by takto vznikla stála provozovna organizace. Je důležité si vždy tuto skutečnost ověřit v bilaterální smlouvě, pokud s touto krajinou je smlouva podepsaná.

4.2.4 Příklad č. 4

Zaměstnanec, občan ČR zaměstnán u české organizace, pojedje na krátkodobou zahraniční cestu do země Evropské unie v délce 5 kalendářních dnů jako přednášející na zahraniční konferenci.

Nařízení o koordinaci neurčuje minimální délku vyslání, a proto i v případě krátkodobé pracovní cesty je nutné mít vystaveno potvrzení o příslušnosti k právním předpisům. V případech, kdy je sjednána pracovní cesta ze dne na den, je doporučeno si ihned při podání žádosti vyžádat potvrzení o podání žádosti. V tomto konkrétním případě, kdy je zaměstnanec přednášejícím na konferenci, vykonává činnost na území jiného členského státu. Je diskutabilní, kdo je příjemcem hospodářské činnosti, lze však předpokládat, že se příjemcem stane organizátor konference. Tato skutečnost ovlivňuje zaměstnavatele z pohledu minimální výše odměny za takto vykonanou práci.

Z praxe lze říct, že tyto případy se na ČSSZ většinou nehlásí. Může se však stát, že v rámci konference bude provedena kontrola odpovědnou organizací pro koordinaci sociálního

zabezpečení v zahraničí a v případech, kdy přednášející nebude mít vystaveno potvrzení A1 ani potvrzení o podání žádosti od ČSSZ, může být pokutován zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Z dosud získaných informací jsou přísnější kontroly ve státech Francie, Spolková republika Německo, Rakousko a výše pokuty jsou různě vysoké, rozhodně však ne zanedbatelné.

4.2.5 Příklad č. 5

Zaměstnanec, občan ČR zaměstnán u české organizace, pojedje na dlouhodobou zahraniční cestu do země Evropské unie v délce 80 kalendářních dnů. V zahraničí nebude vykonávat hospodářské služby a odpovědnou organizací za práci bude český zaměstnavatel.

V tomto modelovém příkladu si zaměstnanec nebude žádat o neplacené volno, je však lepší sepsat se zaměstnancem dodatek k pracovní smlouvě. Tento dodatek bude obsahovat identifikaci českého zaměstnavatele, identifikace místa vyslání zaměstnance, zmínku o dočasném přidělení k výkonu práce, dále pak informace o délce tohoto vyslání a zejména informace o druhu výkonu činnosti a kdo bude příjemcem hospodářské činnosti – v tomto příkladu český zaměstnavatel. Tento dodatek k pracovní smlouvě poslouží i pro stanovení finančních otázek ohledně stravného a nákladů na cestu a především BOZP. Určitě by bylo vhodné sepsat i dohodu mezi českou a zahraniční organizací a také vymežit finanční náklady a příjemce hospodářské činnosti.

Následně je nutné, aby zaměstnanec a český zaměstnavatel vyplnili žádost o určení příslušnosti k právním předpisům. K žádosti je nutné přiložit kopii nebo scan pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že ČSSZ na vyřízení žádosti má 30 dnů od jejího podání, je nutné tuto záležitost řešit s dostatečným předstihem. Pokud by to však nešlo, je nutné si ještě před odjezdem zajistit alespoň potvrzení o podání žádosti. Je doporučeno mít pracovní smlouvu dvojjazyčně. Pokud zaměstnavatel nevyužívá dvojjazyčných smluv, je nutné mít s sebou překlad těchto dokumentů v jazyce krajiny vyslání, nebo alespoň v jazyce anglickém.

Zaměstnanec si v tomto případě o dokument S1 žádat nebude vzhledem k tomu, že její zdravotní pojišťovny vystavují pro vyslání delší než 6 měsíců a tato podmínka v tomto případě splněna nebude.

Zaměstnavateli nevznikne povinnost registrace stále provozovny vzhledem k nesplnění podmínky 183 dnů v kalendářním roce. Zaměstnanec zůstává i nadále daňovým rezidentem České republiky. Zaměstnavateli však vzniká oznamovací povinnost vůči zahraniční instituce s obdobnou pravomocí, jakou v ČR zastává úřad práce. Pro konkrétní postup je nutné nastudovat podmínky konkrétního státu.

4.2.6 Příklad č. 6

Zaměstnanec, občan ČR zaměstnán u české organizace, pojedí na dlouhodobou zahraniční cestu do země Evropské unie v délce 120 kalendářních dní. V zahraničí bude vykonávat služby pro zahraniční organizaci, které jsou službami hospodářskými.

V tomto modelovém příkladu se nabízí několik možností, jak situaci řešit. Jedna z variant je, že si zaměstnanec požádá o neplacené volno. Následně záleží, zda si bude zdravotní pojištění platit sám nebo ne. Správně by měl český zaměstnavatel odvádět do půl roku zdravotní pojištění za zaměstnance a následně by se po návratu tyto závazky vyrovnaly, buď zaplacením dluhu přes pokladnu nebo, stržením ve mzdě zaměstnance. Pokud v případě neplaceného volna s českým zaměstnavatelem bude mít zaměstnanec uzavřený pracovní poměr se zahraničním zaměstnavatelem, bude zdravotně pojištěn v zahraničí, a proto je nejlepší se například odhlásit po dobu výjezdu ze zdravotního pojištění nebo v zahraničí zdravotní pojištění neplatit a platit si samostatně pojištění v ČR.

Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel a zahraniční organizace dohodnou, že zaměstnanec bude i nadále placen českým zaměstnavatelem, i když bude příjemcem práce zahraniční organizace, vyplývá z toho pouze jedna skutečnost. Je nutno zjistit, jak se pohybuje výše minimální/zaručené odměny za stejnou práci v zahraničí a pokud je vyšší, než v ČR, je nutné změnit výši mzdy. Dále se musí organizace mezi sebou vzájemně dohodnout, zda si náklady na práci mezi sebou nějak finančně kompenzovat nebo ne.

Určitě je důležité změnit místo výkonu práce na dobu určitou dodatkem k pracovní smlouvě, nejen kvůli cestovním náhradám, ale i kvůli BOZP. Dodatek musí obsahovat identifikaci českého zaměstnavatele, identifikaci místa vyslání zaměstnance, zmínku o dočasném přidělení k výkonu práce, informace o druhu výkonu činnosti, zda český nebo zahraniční zaměstnavatel bude příjemcem hospodářské činnosti.

Zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem podají žádost o příslušnost k právním předpisům dle místně příslušné správy sociálního zabezpečení. V tomto případě je předpoklad, že zaměstnanec zůstane příslušníkem českého systému sociálního zabezpečení. Zda bude nakonec mít zaměstnanec neplacené volno nebo ne, je nutno v žádosti zaškrtnout. V tomto případě, kdy nebude pobyt trvat více než půl roku, zřejmě nebude nutné požadovat dokument S1. Pokud ale dojde k situaci, že se zaměstnanec stane pojištěncem v zahraničí, je nutné tuto situaci na zdravotní pojišťovně vysvětlit a případně správně nastavit odvody na zdravotní pojištění.

Zaměstnanec se v tomto případě za 120 kalendářních dní nestane daňovým rezidentem krajiny vyslání, a proto nebude hrozit, že by zaměstnavateli vznikla stálá provozovna.

4.2.7 Příklad č. 7

Zaměstnanec, občan ČR zaměstnán u české organizace, který zároveň studuje v rámci doktorského studijního programu, se rozhodne využít možnosti zahraničního výměnného programu v členském státě Evropské unie.

Studenti se ve většině případů účastní programu ERASMUS+, který z pohledu pracovního práva není pracovní činnost. Proto by se v tomto případě nejednalo o souběh činnosti a nemělo by se jednat ani o vyslání v kontextu směrnice. V tomto případě, pokud si student nenajde žádnou výdělečnou činnost v krajině výměnného pobytu, lze bez větších komplikací pokračovat v pracovním poměru bez nutnosti neplaceného volna. Je doporučeno se zaměstnanec sepsat dodatek k pracovní smlouvě a dočasně změnit místo výkonu práce. Na základě této dohody budou zaměstnanci náležet cestovní náhrady do místa zahraniční stáže a při cestě zpět. Taky lze touto cestou vyřešit náležitosti BOZP.

V tomto případě zůstává student pojištěný v České republice sociálně i zdravotně, ale tento pobyt nesmí přesáhnout více jak 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. U zdravotního pojištění bude záležet na délce pobytu. Pokud pobyt bude delší než 6 měsíců je doporučeno si zjistit možnosti zdravotní pojišťovny. Ta vydává dokument S1 pouze na základě vystaveného potvrzení o příslušnosti k právním předpisům, co v tomto případě nebude vystaveno.

V této situaci bude záležet na délce pobytu vzhledem k tomu, že nad 6 po sobě jdoucích měsíců se stane student daňovým rezidentem v krajině studijního pobytu a zaměstnavateli

vznikne stálá provozovna v zahraničí. Při výměnných pobytech studentů bude hodně záležet na délce pobytu. Na každý problém se bude nutně podívat samostatně a zvážit veškeré náležitosti, které mohou nastat.

4.2.8 Příklad č. 8

Zaměstnanec, občan státu Evropské unie/EHP a Švýcarska zaměstnán u české organizace na plný úvazek, se dále rozhodl využít možnosti být zaměstnán u zahraniční organizaci se sídlem v Evropské unii. Nový pracovní poměr bude ve výši 0,25 úvazku a zároveň se nebude jednat o krajinu stejné národnosti jaké je zaměstnanec (př. zaměstnanec německé národnosti bude mít nový úvazek ve Francii).

V tomto modelovém příkladu je znázorněna situace, kdy v ČR pracuje cizí státní příslušník z krajiny EU. Tento zaměstnanec nepotřebuje pracovní povolení ani vízum pro vstup. Vzhledem k tomu, že je primárně zaměstnán v ČR a také tady žije, bude střediskem zájmů zaměstnance právě ČR. Český zaměstnavatel spolu se zaměstnancem zašlou žádost o potvrzení příslušnosti na ČSSZ. Je vhodně rozšířit místo výkonu práce o nového zahraničního zaměstnavatele (př. Praha, Paříž).

V žádosti se vždy zohledňuje výše pracovní doby a výše odměňování za práci ve sto procentech. V tomto případě by byl poměr v žádosti vyplněn jako 80 procent pracovní doby pro ČR a 20 % pracovní doby v zahraničí. U poměru odměňování za práci se můžou procenta výrazně lišit, ale v tomto příkladu není jasné kolik zaměstnanec obdrží za vykonanou práci.

S největší pravděpodobností zůstane zaměstnanec pojištěncem ČR, a proto by si po obdržení potvrzení k příslušnosti k právním předpisům mohl vyžádat dokument S1 do zahraničí, ale není to nutné, protože nárok na akutní péči má i s evropským průkazem zdravotního pojištění. Zaměstnanec by se neměl stát daňovým rezidentem druhého státu výkonu činnosti, pokud ve státě nebude více jak 183 dní v kalendářním roce. Proto by ani zaměstnavateli neměla vzniknout stála provozovna.

Zahraničnímu zaměstnavateli vznikne povinnost registrace v ČR a platba dle české legislativy. V mnoha případech dochází také k pomoci zaměstnanců zahraničním zaměstnavatelům při vyřízení registrací na základě plné moci. Je zcela na zahraničním zaměstnavateli, zda využijí služeb konzultační společnosti, nebo se dohodnou se zaměstnancem.

4.2.9 Příklad č. 9

Zaměstnanec, občan státu Evropské unie/EHP a Švýcarska zaměstnán u české organizace na úvazek ve výši 0,9, se dále rozhodl využít možnosti být zaměstnán u zahraniční organizaci se sídlem v Evropské unii. Nový pracovní poměr bude ve výši 0,4 úvazku a zároveň se bude jednat o krajinu stejné národnosti jaké je zaměstnanec (př. zaměstnanec německé národnosti bude mít nový úvazek v Německu).

V tomto modelovém příkladu by mohlo dojít ke stejné situaci jako v příkladu č. 8, ale teď se stane střediskem zájmů zaměstnance právě krajina národnosti. Tato situace by mohla nastat v případě, kdyby se jednalo o pracovníka, který dochází za prací přes hranice. Nastíněná situace by mohla být posouzena z opačného hlediska, i když by primárně pracoval pro českého zaměstnavatele, může se situace ohledně příslušnosti k právním předpisům otočit.

Nejdříve je nutné rozšířit místo výkonu práce o zahraničí. Následně bude zaměstnanec podávat žádost, ve které bude vyplněno, že již byl pojištěncem tohoto státu, a proto může být posouzen souběh do zahraničí. V praxi se většinou snaží příslušné úřady vystavovat potvrzení pro krajinu, ve které byla žádost podána.

Když by se vyhovělo žádosti a příslušnost by nově vznikla do zahraničí, musí se český zaměstnavatel registrovat v zahraničí a nově odvádět pojistné do této krajiny. Dále odhlásit zaměstnance ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR a při zpracování náležitostí roční uzávěrky mezd nevystavovat ELDP. V tomto případě bude záležet, zda by po čase zaměstnavateli nevznikla stála provozovna v zahraničí. V tomto příkladu není nutné se dohadovat se zahraniční organizací o příjemci hospodářské činnosti, protože se jedná o dva samostatné pracovní poměry. Bude na zaměstnanci, zda si bude chtít vyřídit dokument S1 ze zahraničí pro Českou republiku, jelikož bude mít nadále nárok na bezodkladnou péči.

4.2.10 Příklad č. 10

Zaměstnanec, občan ČR zaměstnán u české organizace na plný úvazek, se dále rozhodl využít možnosti být zaměstnán u zahraniční organizace se sídlem v Evropské unii. Nový pracovní poměr bude ve výši 0,5 úvazku.

V tomto modelovém příkladu bude nutné změnit místo výkonu práce dodatkem k pracovní smlouvě a rozšířit o místo nového zahraničního zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec do

zahraničí nepřestěhuje, zůstává střetem zájmů Česká republika. Bude lepší podat žádost na ČSSZ. V žádosti bude rozdělen poměr pracovní doby znovu v maximální výši sto procent. Pro ČR připadne 67 % pracovní doby a zbytek bude pro zahraničního zaměstnavatele. U poměru odměny za vykonanou práci může dojít k rozdílu v procentním poměru.

Pokud bude žádost vyhodnocena tak, že zaměstnanec zůstane příslušníkem českého systému sociálního zabezpečení, bude se muset zahraniční zaměstnavatel registrovat v ČR a nově odvádět příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění dle české legislativy.

Bude také záležet, zda zaměstnanec v rámci kalendářního roku zůstane daňovým rezidentem ČR nebo, se nově stane rezidentem v zahraničí. Pokud zůstane rezidentem ČR, může zahraničnímu zaměstnavateli vzniknout stálá provozovna na území ČR.

4.2.11 Vyhodnocení fiktivních příkladů

Nastíněné modelové příklady mají společné črty v podání žádostí o potvrzení k příslušnosti k právním předpisům, každý z nich je však ojedinelý svými specifiky. V případech, kdy se jedná o vyslání do zahraničí, by měl zaměstnanec zůstat v systému sociálního zabezpečení ČR. Jediné případné opravy by byly, kdyby se žádost vůbec nepodala na ČSSZ a zaměstnanec by například dostal v zahraničí pokutu. Druhý problém by mohl nastat, pokud by zaměstnanec a zaměstnavatel potvrzení o příslušnosti k právním předpisům měli, ale hospodářská činnost by byla pro organizaci vyslání a zaměstnavatel by nedostával minimální mzdu, která odpovídá pracovní činnosti v zahraničí. Zahraniční instituce by se o této skutečnosti mohly dozvědět na základě případné kontroly a mohl by z této záležitosti být postih v podobě pokuty.

Komplikovanější situace jsou ovšem při souběhu zaměstnání, kdy se v dostatečném předstihu nestihne potvrzení vybavit. V případech, kdy zaměstnanec zůstane v systému sociálního zabezpečení ČR to není tak komplikované pro českou organizaci. Pochopitelně je to složitější pro organizaci zahraniční, která by se měla registrovat v ČR a následně odvádět veškeré odvody dle platné české legislativy. ČSSZ v případech, kdy se zjistí, že odvod na sociální pojištění má být zaplacen do ČR, ale pojistné bylo placeno v zahraničí a pokud dlužnou částku zaplatí ve lhůtě 8 dní od obdržení informací ohledně čísla účtu a výši dluhu, odpouští penále z prodlení.

Pokud se nově musí registrovat organizace v zahraničí a dojde k situaci kdy je příslušnost k právním předpisům posouzena zpětně za delší období, dochází k mírným komplikacím. Nejdříve se musí česká organizace registrovat v zahraničí, což může trvat delší dobu. Zároveň je nutno si vyžádat veškeré odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zpátky. Může se stát, že tento úkon bude sloužit jako podnět kontroly ze strany ČSSZ nebo zdravotní pojišťovny. Dále bude nutné vyčíslit a doplatit veškeré dlužné částky, případně penále. V možných případech, kdy by zaměstnavatel o situaci prokazatelně věděl a vůbec by ji neřešil, by se mohly vymáhat i pokuty. Na modelových příkladech je možné vidět, že každý případ je ojedinělý a může přinést velké finanční zatížení pro zaměstnavatele v ČR, ale i v zahraničí.

4.3 Fiktivní příklady z pohledu účetnictví

Podkapitola fiktivní příklady z pohledu účetnictví v této části diplomové práce je zaměřena na několik případů výpočtů cestovních náhrad pracovníků v případě zahraniční pracovní cesty. Fiktivní příklady jsou smyšlené, ale vycházejí z předpokladů, jak by se počítali cestovní náhrady v případech popsanych v kapitole 4.2 této diplomové práce. Záměrem je ilustrovat možné situace a jejich řešení, ve kterých by se zaměstnanci organizace mohli ocitnout.

4.3.1 Příklad č. 1

Zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance na zahraniční pracovní cestu z důvodu účasti na zahraniční pracovní stáži. Zaměstnanec odchází do Berlína (Německo) na dobu 12 měsíců od 1.7.2022 do 30.6.2023.

Před odjezdem na zahraniční pracovní cestu zaměstnavatel určil pro přepravu do Berlína leteckou dopravu. Pro cestu na a z letiště v Praze i Berlíně je možné využít taxislužby a pro tyto účely je místem počátku zahraniční pracovní cesty určeno místo bydliště zaměstnance v Praze. Pro cestu v rámci Berlína zaměstnavatel určil k využití městskou hromadní dopravu.

Ubytování je zajištěno v hotelu s jedním bezplatným jídlem – snídaně. Záloha za ubytování byla před odjezdem zaplacená z firemního účtu zaměstnavatele, zaměstnanec musí na místě doplatit zálohu po příjezdu. Dle přílohy č. 1 této diplomové práce zahraniční stravné v plné výši pro Německo na jeden den je 45 EUR pro rok 2024, avšak pracovní cesta začala v roce

2022 proto je nutné zkontrolovat výše stravného. V případě Německa mezi rokem 2022 a 2024 nedošlo ke změně. Zahraniční stravné je poníženo o 25 % za každý den z důvodu poskytnutého bezplatného jídla formou snídaně. Za každý den pracovní cesty náleží zaměstnanci zahraniční stravné vy výši **33,75 EUR**.

Harmonogram pracovní cesty

DATUM	OJEZD PŘÍJEZD	ZEMĚ	ČAS
1.7.2022	Taxi na letiště	Česká republika	8:00
1.7.2022	Letiště Praha		8:45
1.7.2022	Letiště Praha	Česká republika	8:45
1.7.2022	Odlet do Berlína	Německo	11:30
1.7.2022	Odlet do Berlína	Německo	11:30
1.7.2022	Přílet do Berlína		12:45
1.7.2022	Taxi z letiště	Německo	13:15
1.7.2022	Příjezd na hotel		14:00
30.6.2023	Taxi z hotela	Německo	10:30
30.6.2023	Letiště Berlín		11:15
30.6.2023	Letiště Berlín	Německo	11:15
30.6.2023	Odlet do Prahy		13:30
30.6.2023	Odlet do Prahy	Německo	13:30
30.6.2023	Přílet do Prahy	Česká republika	14:45
30.6.2023	Taxi z letiště	Česká republika	15:15
30.6.2023	Příjezd do bydliště		16:00

Zdroj: vlastní zpracování

Jízdní výdaje

Zaměstnanec k přepravě na letiště a z letiště dodal daňový doklad.

Jízda na letiště v Praze 1.7.2022 – 298,- Kč

Jízda z letiště v Berlíně – 24,98,- EUR

Jízda na letiště v Berlíně – 26,32,- EUR

Jízda z letiště v Praze – 342,- Kč

Kurz pro přepočítání EUR k 1.7.2022 dle ČNB 1 EUR = 24,755,- Kč

$24,98 + 26,32 = 51,3 * 24,755 = 1270,-$ Kč po zaokrouhlení

Výdaje z letiště a na letiště = 1910,- Kč

Zaměstnanec si v rámci Berlína pořídil roční cestovní kupón na MHD ve výši 437,77 EUR, přepočteno kurzem k 1.7.2022 byly výdaje na MHD 10 837,- Kč po zaokrouhlení

Zpáteční letenky do Prahy byly zakoupeny prostřednictvím zaměstnavatele.

Celkové jízdní výdaje: 12 747,- Kč

Výdaje za ubytování

Záloha za ubytování byla provedena zaměstnavatelem před odjezdem zaměstnance. Jedna noc vyšla na 75 EUR na osobu/noc, záloha byla provedena v 75 % celkové ceny. Na místě bylo potřeba doplatit rozdíl.

$365 \text{ dní} * 75 \text{ EUR} = 27 375 \text{ EUR} * 25 \% = 6 843,75 \text{ EUR}$ na tento doplatek za ubytovací služby byla zaměstnanci poskytnuta záloha na zaplacení doplatku ubytování v hotovosti před odjezdem ve výši 7 000 EUR.

Zaměstnanci vznikl přeplatek ve výši 156,25 EUR, tedy 3 868,- Kč po zaokrouhlení.

Stravné a kapesné

Zaměstnanci byla před odjezdem poskytnuta záloha na stravné ve výši 12 000 EUR a záloha na kapesné ve výši 6 000 EUR.

DATUM	ZEMĚ	POČET HODIN	STRAVNÉ	KRÁCENÍ	UPRAVENÉ STRAVNĚ	KAPESNÉ	MĚNA
1.7.2022	ČR	3,5 h	0	0	0	0	Kč
1.7.2022	Německo	12,5 h	45	33 %	30,15	12,06	EUR

2.7.2022 – 29.6.2023	Německo 363 dní	8712 h	45	25 %	33,75 * 363 = 12 251,25,-	6 534	EUR
30.6.2023	Německo	14,75 h	45	35 %	29,25	11,7	EUR
30.6.2023	ČR	1,25 h	0	0	0	0	Kč
CELKEM					UPRAVENÉ STRAVNE	KAPESNÉ	
					12 310,65	6 557,76	EUR
ZÁLOHA					12 000	6 000	EUR
ROZDÍL					310,65	557,76	EUR

Zdroj: vlastní zpracování

Vyúčtování pracovní cesty

Zaměstnanec a zaměstnavatel se domluvili, že vyúčtování zahraniční pracovní cesty bude provedeno po návratu z pracovní cesty v Kč. Kurz ČNB je ze dne odjezdu na pracovní cestu, tedy 1.7.2022 ve výši 1 EUR = 24,755,- Kč.

Celkově vyplacené zálohy: 25 000 EUR, přepočteno 618 875,- Kč

Vyúčtované náklady v Kč: 12 747,-

Vyúčtované náklady v EUR: 6 843,75 + 12 310,65 + 6 557,76 = 25 712,16, přepočteno a zaokrouhloeno 636 505,- Kč

Rozdíl: 17 630,- Kč

Zaměstnanec a zaměstnavatel se domluvili, že nedoplatek vůči zaměstnanci bude vrácen v rámci mzdy.

4.3.2 Příklad č. 2

Zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance na zahraniční pracovní cestu z důvodu účasti na konferenci. Zaměstnanec odchází do Vídně (Rakousko) po dobu 1 týdne od 11.3.2024 do 15.3.2024.

Před odjezdem na zahraniční pracovní cestu zaměstnanec požádal o možnost přepravy vlastním motorovým vozidlem. Začátek cesty bude z bydliště zaměstnance ve Středočeském kraji mimo místo výkonu práce. Zaměstnavatel a zaměstnanec se domluvili, že ve Vídni se

bude zaměstnanec přesouvat z ubytování do místa konference MHD nebo vlastním motorovým vozidlem. Ubytování je zajištěno v hotelu s jedním bezplatným jídlem – snídaně. Záloha za ubytování před odjezdem nebyla firmou uhrazena. Dle přílohy č. 1 této diplomové práce zahraniční stravné v plné výši pro Vídně (Rakousko) na jeden den je 45 EUR pro rok 2024. Zahraniční stravné je poníženo o 25 % za každý den z důvodu poskytnutého bezplatného jídla formou snídaně. Za každý den pracovní cesty náleží zaměstnanci zahraniční stravné vy výši **33,75 EUR**.

Harmonogram pracovní cesty

DATUM	OJEZD PŘÍJEZD	ZEMĚ	ČAS
11.3.2024	Odjezd z Jesenice	Česká republika	7:30
11.3.2024	Přejezd hranicemi	Rakousko	10:30
11.3.2024	Přestávka	Rakousko	10:30
11.3.2024	Konec přestávky	Rakousko	11:00
11.3.2024	Konec přestávky	Rakousko	11:00
11.3.2024	Příjezd do Vídně	Rakousko	11:45
15.3.2024	Odjezd z Vídně	Rakousko	16:15
15.3.2024	Přejezd hranicemi	Česká republika	17:00
15.3.2024	Cesta	Česká republika	17:00
15.3.2024	Příjezd Jesenice	Česká republika	20:00

Zdroj: vlastní zpracování

Jízdní výdaje

Na služební cestě bylo najeto 700 km, zaměstnanec předložil technický průkaz vozidla Škoda Octavia, kde je průměrná spotřeba paliva 7,6 l/ 100 km. Zaměstnanec doložil, že tankoval za 39,90,- Kč za jeden litr pohonných hmot.

PHM $(7,6 * 39,90 * 700) / 100 = 2\ 123,-$ Kč

Sazba pro náhradu za použití soukromého motorového vozidla je stanovena na 5,60 Kč

$5,60 \text{ Kč/km} * 700 = 3\ 920,-$ Kč

Výdaje za ubytování

Rezervované ubytování mělo cenu 100 EUR osoba za noc. Zaměstnanci byla před odjezdem vyplacena záloha ve výše 500 EUR na pokrytí nákladů za ubytování.

Stravné

DATUM	ZEMĚ	POČET HODIN	STRAVNÉ	KRÁCENÍ	UPRAVENÉ STRAVNÉ	KAPESNÉ	MĚNA
11.3.2024	ČR	3 h	0	0	0	0	Kč
11.3.2024	Rakousko	13,5 h	45	33 %	30,15	12,06	EUR
12.3.2024 – 14.3.2024	Rakousko 3 dny	72 h	45	25 %	33,75 * 3 = 12 101,25,-	54	EUR
15.3.2024	Rakousko	17 h	45	35 %	29,25	11,7	EUR
15.3.2024	ČR	3 h	0	0	0	0	Kč
CELKEM					UPRAVENÉ STRAVNE	KAPESNÉ	
					160,65	77,76	EUR
ZÁLOHA					100	100	EUR
ROZDÍL					60,65	-22,24	EUR

Zdroj: vlastní zpracování

Vyúčtování pracovní cesty

Zaměstnanec a zaměstnavatel se domluvili, že vyúčtování zahraniční pracovní cesty bude provedeno po návratu z pracovní cesty v Kč. Kurz ČNB je ze dne odjezdu na pracovní cestu, tedy 11.3.2024 ve výši 1 EUR = 25,325,- Kč.

Celkově vyplacené zálohy: 700 EUR, přepočteno 17 728,- Kč

Vyúčtované náklady v Kč: 6 043,-

Vyúčtované náklady v EUR: 684,41,- přepočteno a zaokrouhloeno 17 333,- Kč

Rozdíl: **6 248,- Kč**

Zaměstnanec a zaměstnavatel se domluvili, že nedoplatek vůči zaměstnanci bude vrácen v rámci mzdy.

5 Zhodnocení a doporučení

V této kapitole diplomové práce bude vytvořen návrh vnitropodnikové směrnice pro použití ve zvolené účetní jednotce. Aktuálně účetní jednotka nedisponuje vnitropodnikovou směrnicí pro zahraniční pracovní cesty. Na základě popsané situace v účetní jednotce v kapitole vlastní práce a analýze fiktivních příkladů je účelem tohoto návrhu vnitropodnikové směrnice poskytnout lepší orientaci při řešení zahraničních pracovních cest zejména pro zaměstnance administrativních úseků zvolené účetní jednotky.

5.1 Návrh interní směrnice

Směrnice č. 1/2024

o zahraničních pracovních cestách

Část I.

Článek 1

Úvodní ustanovení

1. Pro zpracování pracovních cest je nutno se řídit zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad a vyhláškou Ministerstva financí o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného.
2. K evidenci pracovních cest bude použit interní systém. Pro zadávání, schvalování a archivace bude použit modul **Pracovní cesty** (dále jako **PC**), pro schválení a archivace závazků vůči zaměstnanci bude použit modul **PC – zaměstnanec**, pro evidenci služebních i soukromých vozidel a evidenci řidičů bude použit modul **PC – autoprovoz**.
3. V rámci schvalovacího procesu je možné využít služby elektronického podpisu osobním certifikátem a tím zjednodušení archivaci v interním systému. Z tohoto důvodu budou všechny dokumenty archivovány elektronicky.

Článek 2

Definice pojmů

1. **Zaměstnancem** se pro účely této směrnice rozumí zaměstnanec účetní jednotky v pracovním poměru, a to buď se smlouvou o hlavním pracovním poměru, nebo dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce.
2. **Zaměstnavatelem** se pro účely této směrnice rozumí právnická osoba této účetní jednotky.
3. **Vedoucím zaměstnancem** se pro účely této směrnice rozumí ředitel, vedoucí zaměstnanec vědecko-výzkumného oddělení, vedoucí zaměstnanec administrativního oddělení.
4. **Pracovněprávní vztah** se rozumí zavedení pracovního poměru do interního personálně-mzdového systému ve formě osobního čísla a čísla konkrétního pracovního poměru.
5. **Pravidelným pracovištěm** se rozumí místo dohodnuté se zaměstnancem v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce.
6. **Cestovními náhradami** se rozumí výdaje s pracovní cestou, které vznikly zaměstnanci při pracovní cestě.
7. **Doba trvání pracovní cesty** je doba od začátku po konec pracovní cesty, na kterém se zaměstnanec i zaměstnavatel dohodli před započítáním pracovní cesty.
8. **Náhrada jízdních výdajů** je proplacena na základě prokázanými doklady za využití dálkové přepravy nebo hromadné dopravy v průběhu výkonu pracovní cesty. Pro proplacení náhrady jízdních výdajů při užití soukromého vozidla se postupuje na základě článku 11 této směrnice.
9. **Náhrada výdajů za ubytování** je proplacena na základě prokazatelného daňového dokladu vystaveného na fakturační adresu účetní jednotky.
10. **Stravné** je vyplaceno na základě trvání pracovní cesty. Pro výpočet stravného se postupuje na základě článku 13 této směrnice.
11. **Náhrady nutných vedlejších výdajů** jsou vyplaceny na základě přímé souvislosti s pracovní cestou.

12. **Přerušením cesty** se rozumí přerušeni na straně zaměstnance na základě článku 8 této směrnice.
13. **Dopravním prostředkem** se rozumí silniční motorové vozidlo, prostředky MHD, letadlo, loď a vlak.
14. **Služebním vozidlem** se rozumí silniční motorové vozidlo, které je ve vlastnictví zaměstnavatele.
15. **Soukromým vozidlem** se rozumí silniční motorové vozidlo, které není ve vlastnictví zaměstnavatele, a tudíž se může jednat o:
 - a. silniční motorové vozidlo ve vlastnictví zaměstnance
 - b. silniční motorové vozidlo ve spoluvlastnictví zaměstnance
 - c. silniční motorové vozidlo v nájmu zaměstnance (prostřednictvím půjčovny vozidel nebo na základě leasingové smlouvy)
16. **Souběhem zaměstnání** se rozumí výkon práce v ČR a jiném členském státu EU.
17. **Podání žádosti o příslušnost k právním předpisům** se pro účely této směrnice rozumí společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele odeslána prostřednictvím datové schránky mzdové účtárny.

Článek 3

Pracovní cesta

1. Pracovní cestou se rozumí zahraniční pracovní cesta, která souvisí s náplní práce, kterou pro zaměstnavatele vykonává zaměstnanec na základě pokynů svého vedoucího zaměstnance, který tohoto zaměstnance vysílá na pracovní cestu.
2. Doba trvání pracovní cesty započíná nástupem zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané pravidelné pracoviště, tato doba je zakončena návratem zaměstnance na pravidelné pracoviště, pokud nedojde k dohodě jiného místa návratu.
3. Rozhodná doba pro vznik náhrady cestovních výdajů je doba přechodu státní hranice ČR v případě pozemní dopravy, v případě letecké dopravy se do rozhodné doby počítá čas odletu z ČR nebo čas přiletu do ČR.

Část II.

Postup před vysláním na pracovní cestu

Článek 4

Vyslání na pracovní cestu

1. Zaměstnanec na zahraniční pracovní cestu vysílá vedoucí zaměstnanec.
2. Vedoucí zaměstnanec určí datum, hodinu a místo nástupu na pracovní cestu, místo výkonu práce v rámci vyslání, účel pracovní cesty, dobu trvání pracovní cesty, způsob dopravy a dopravní prostředek využitý k přepravě zaměstnance, datum ukončení pracovní cesty a místo návratu. Tyto náležitosti je nutno schválit v interním modulu PC a podepsat elektronicky osobním certifikátem. V případě nutnosti a současně nepřítomnosti vedoucího zaměstnance může náležitosti pracovní cesty schválit zástupce vedoucího zaměstnance.
3. Zaměstnanec může být vyslán vedoucím zaměstnancem na zahraniční pracovní cestu po dobu nezbytné potřeby pouze na základě písemné dohody. Tato dohoda je schválena zaměstnancem a vedoucím zaměstnancem – přímým nadřízeným a uchovávána v interním systému.

Článek 5

Cestovní příkaz

1. Zahraniční pracovní cesta je uskutečněna na základě předem schváleného cestovního příkazu.
2. Pro každou zahraniční pracovní cestu je nutno schválení samostatného cestovního příkazu.
3. V cestovním příkazu jsou dohodnuty podmínky pracovní cesty a to nejpozději 5 pracovních dní před nástupem na zahraniční pracovní cestu. V mimořádných případech se lze domluvit se zaměstnancem na kratší lhůtě.
4. Na základě schváleného cestovního příkazu je možné zajišťovat a platit výdaje spojené s touto zahraniční pracovní cestou, např. letenky, ubytování aj.
5. Evidence cestovního příkazu je prováděna elektronicky v rámci interního systému, tuto evidenci může vyplnit i asistentka oddělení, avšak musí proběhnout kontrola ze

strany zaměstnance a následně musí zaměstnanec tento cestovní příkaz podepsat elektronickým podpisem v modulu PC.

Článek 6

Podmínky pracovní cesty

1. V cestovním příkazu musí být domluvené následující údaje:
 - a. typ pracovní cesty,
 - b. místo a datum zahájení pracovní cesty,
 - c. místo a datum ukončení pracovní cesty,
 - d. místo vyslání na pracovní cestu,
 - e. účel pracovní cesty,
 - f. způsob dopravy a dopravního prostředku,
 - g. spolucestující (v případech kdy jsou),
 - h. pokud nastane situace přerušení pracovní cesty,
 - i. hrazení jízdních výdajů,
 - j. stravné,
 - k. hrazení výdajů za ubytování,
 - l. další případné výdaje,
 - m. kapesné,
 - n. případné další podmínky pracovní cesty.
2. Nedojde-li k domluvě místa zahájení a ukončení pracovní cesty je pro tyto účely použito pravidelné pracoviště.

Článek 7

Určení dopravního prostředku

1. V cestovním příkazu musí být určen dopravní prostředek za jehož použití na pracovní cestě budou poskytnuty náhrady jízdních výdajů.
2. Zaměstnanec může využít dopravní prostředek dle článku 2 odst. 13 této směrnice.

3. Zaměstnanec, který požádá o použití soukromého vozidla, je povinen doložit tyto dokumenty, platné po celou dobu trvání pracovní cesty:
 - a. platný řidičský průkaz,
 - b. platný doklad o úspěšném absolvování školení řidičů,
 - c. potvrzení o zaplacení zákonného pojištění,
 - d. potvrzení o zaplacení havarijního pojištění,
 - e. fotokopii velkého technického průkazu vozidla (stránky, ze kterých je patrná platnost STK a spotřeba pohonných hmot),

K doložení výše zmíněných dokumentů slouží modul PC – Autoprovoz.

Článek 8

Přerušení pracovní cesty

1. Přerušení zahraniční pracovní cesty je realizováno pouze na základě žádosti zaměstnance a schválení této žádosti vedoucím zaměstnancem.
2. Podmínky přerušení zahraniční pracovní cesty jsou dohodnuty před nástupem na pracovní cestu (začátek přerušení – datum, čas, místo; konec přerušení – datum, čas, místo) a jsou součástí cestovního příkazu.
3. Přerušením zahraniční pracovní cesty není doba čekání na dopravní prostředek, doba odpočinku, doba bezpečnostní přestávky řidiče, doba strávená na pracovní cestě v den, který není pracovním dnem.
4. Při přerušení zahraniční pracovní cesty přísluší zaměstnanci pouze náhrady jízdních výdajů.

Část III.

Cestovní náhrady

Článek 9

Obecná ustanovení

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci cestovní náhrady vzniklé při zahraniční pracovní cestě definované § 42 zákoníku práce, při cestě mimo pravidelné pracoviště a výkonu práce v zahraničí.
2. V případě, že zaměstnanec uhradil náklady spojené s pracovní cestou před uskutečněním pracovní cesty budou mu tyto náklady uhrazeny až po vyúčtování zahraniční pracovní cesty. Úhrada nákladů bude provedena prostřednictvím zpracování mzdy zaměstnance ve mzdové účtárně.

Článek 10

Druhy cestovní náhrad

1. V souladu se zákoníkem práce jsou poskytovány tyto cestovní náhrady:
 - a. náhrada jízdních výdajů,
 - b. náhrada výdajů na ubytování,
 - c. stravné,
 - d. nutné vedlejší výdaje,
 - e. kapesné.

Článek 11

Jízdní výdaje

1. Jízdní výdaje jsou veškeré výdaje hrazené zaměstnancem v souvislosti se zahraniční pracovní cestou.
2. Náhrada jízdních výdajů se poskytuje pouze na základě předložených účetních dokladů.

3. Náhrada výdajů vynaložených na pohonné hmoty v případě pracovní cesty musí být doložena dokladem vystaveným buď po dobu trvání pracovní cesty nebo 2 dny před začátkem pracovní cesty.
4. Za použití služebního vozidla nevznikají zaměstnanci náhrady jízdních výdajů.
5. Při použití soukromého vozidla náleží zaměstnanci výdaje v podobě amortizace za každý 1 km jízdy a náhrada výdajů za spotřebu pohonných hmot dle technického průkazu.
6. V případech, kdy zaměstnanec neprokáže výdaje vynaložené na pohonné hmoty bude pro určení výše náhrady za pohonné hmoty vyžita průměrná cena pohonných hmot dle aktuální platné vyhlášky v daném roce.
7. Pro určení výše náhrady u vozidel na elektrický pohon je stanovena cena elektřiny dle platné vyhlášky v daném roce.
8. Pokud dojde v rámci přepravy jedním automobilovým vozidlem více zaměstnanců přísluší náhrada jízdních výdajů pouze zaměstnanci – řidiči.
9. Náhrada výdajů v případě použití městské hromadné dopravy se proplácení pouze v prokázané výši.

Článek 12

Výdaje za ubytování

1. Zaměstnanci přísluší náhrada ubytovacích služeb vynaložených ke konání pracovní cesty v prokázané výši.
2. Zaměstnavatel hradí výdaje na ubytovací služby pouze do schváleného limitu, který stanovil při vyslání na pracovní cestu.
3. Výdaje za ubytovací služby musí být řádně doložené daňovým dokladem.
4. V případě přerušení zahraniční pracovní cesty náhrada za ubytovací služby zaměstnanci nepřísluší.

Článek 13

Stravné

1. V rámci zahraniční pracovní cesty zaměstnanci přísluší stravné v cizí měně.

2. Pro určení zahraničního stravného je využita sazba zahraničního stravného dle vyhlášky Ministerstva financí ČR v daném kalendářním roce pro daný stát.
3. Zahraniční stravné přísluší ve výši:
 - a. 1/3 sazby zahraničního stravného trvá-li doba pracovní cesty v zahraničí nejméně 1 hodinu, nejdéle 12 hodin,
 - b. 2/3 sazby zahraničního stravného trvá-li doba pracovní cesty v zahraničí déle než 12 hodin, nejdéle 18 hodin,
 - c. základní sazby zahraničního stravného trvá-li doba pracovní cesty v zahraničí déle než 18 hodin.
4. V případě poskytnutí bezplatného jídla během pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné snížené o hodnotu za každé bezplatné jídlo:
 - a. 70 % sazby zahraničního stravného dle článku 13 odst. 3 sekce a) této směrnice,
 - b. 35 % sazby zahraničního stravného dle článku 13 odst. 3 sekce b) této směrnice,
 - c. 25 % sazby zahraničního stravného dle článku 13 odst. 3 sekce c) této směrnice.
5. Zahraniční stravné není poskytnu v těchto případech:
 - a. trvá-li doba pracovní cesty v zahraničí nejméně 1 hodinu, nejdéle 12 hodin a byla poskytnuta dvě bezplatná jídla,
 - b. trvá-li doba pracovní cesty v zahraničí déle než 12 hodin, nejdéle 18 hodin a byla poskytnuta tři bezplatná jídla.

Článek 14

Kapesné

1. Kapesné není nárokovatelné složka, ale může být po schválení vedoucím zaměstnancem poskytnuta do maximální výše 40 % výše zahraničního stravného.
2. V případech poskytnutí bezplatného jídla se kapesné počítá z výše zahraničního stravného před snížením.

Článek 15

Nutné vedlejší výdaje

1. Zaměstnanec má nárok na úhradu nutných vedlejších výdajů, které vzniknou v souvislosti se zahraniční pracovní cestou, a to do prokazatelné výše.
2. Výdaje osobního charakteru nejsou vedlejšími výdaji (pokuty, konzumace z minibaru, aj.).
3. Výdaje, které vznikli po dobu přesušení pracovní cesty nejsou považovány za vedlejší výdaje.

Článek 16

Poskytnutí zálohy

1. Pokud mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není dohodnuto jinak je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad.
2. Záloha může být v české nebo jiné dohodnuté měně pouze u schválených cestovních příkazů.

Článek 17

Koordinace sociálního pojištění

1. V případě krátkodobé zahraniční pracovní cesty zejména k reprezentaci výsledků nebo účasti na konferencích je nutno prostřednictvím mzdové účtárny odeslat žádost o souběh zaměstnání. V případě plánování zahraničních konferencí v předstihu je možné prostřednictvím mzdové účtárny udělat kvalifikovaný odhad a odeslat prostřednictvím jedné žádostí více krajin.
2. V případě vyslání účetní jednotkou na zahraniční pracovní cestu dlouhodobého charakteru je nutno dorazit do mzdové účtárny k projednání situace alespoň dva měsíce před tímto vysláním.
3. V případě, že dlouhodobá zahraniční pracovní cesta formou vyslání nebude ohlášená ve mzdové účtárně v uvedeném termínu, je nutno počítat s případným pozdějším nástupem na toto vyslání.

4. Pro potřeby naplnění koordinace sociálního zabezpečení je doporučováno zabezpečit dohodu se zahraniční organizací ohledně tzv. hospodářské činnosti.
5. V případě, že hospodářská činnost bude ve prospěch zaměstnavatele, tedy organizace v ČR bude tato zahraniční pracovní cesta považována za vyslání zaměstnavatele ve smyslu koordinace sociálního zabezpečení.
6. V případě, že hospodářská činnost bude ve prospěch zahraničního zaměstnavatele, a zaměstnanec bude zároveň nadále zaměstnán u zaměstnavatele v ČR, bude tato zahraniční cesta považována za souběh zaměstnání. V takovém případě je nutno počítat se zvýšeným provozními náklady, jelikož si zaměstnavatel vyhrazuje právo využít zprostředkovatelských služeb s výpočtem mzdy tohoto zaměstnavatele.

Článek 18

Zdravotní pojištění

1. Pojištění na zahraničních pracovních cestách zajišťuje zaměstnavatel.
2. V případě dlouhodobé zahraniční pracovní cesty a neplaceného volna zajišťuje zdravotní pojištění zaměstnavatel v prvních šesti měsících. Zaměstnanci vzniká dluh, který je po návratu vyrovnán.
3. V případě, kdy zaměstnanec na neplaceném volnu odjede do zahraničí kde se zahraniční organizací podepíše pracovní smlouvu, musí se tento zaměstnanec sám odhlásit ze zdravotního pojištění a doručit do mzdové účtárny potvrzení anebo čestné prohlášení o tomto odhlášení se.
4. V případě vyslání ve smyslu článku 17 odst. 5 této směrnice, a naplnění dlouhodobého charakteru této zahraniční pracovní cesty má zaměstnanec možnost ve spolupráci se mzdovou účtárnou požádat o formulář S1 opravňující ke zdravotní starostlivosti ve státě vyslání.

Článek 19

Vyúčtování zahraniční pracovní cesty

1. Vyúčtování zahraniční pracovní cesty musí zaměstnanec doložit potřebnými doklady a elektronicky podepsat prostřednictvím interního systému, toto vyúčtování musí být

následně elektronicky podepsáno vedoucím zaměstnancem. Náležitosti zahraniční pracovní cesty jsou v cestovním příkazu upraveny dle skutečného průběhu.

2. Zaměstnanec je povinen do 10 pracovních dní po ukončení pracovní cesty předat veškeré doklady.
3. V případě zahraničních pracovních cest delších než 3 měsíce je možné se domluvit na průběžném vyplacení nákladů spojených se zahraniční pracovní cestou jako například poplatky za ubytovací služby, pokud není dohodnuto jinak.
4. V případě, kdy dojde u přeplatku na straně zaměstnance, musí zaměstnanec tento přeplatek vrátit do pokladny v hotovosti po schválení vyúčtování nejpozději do 10 pracovních dnů.
5. Vyúčtování zahraničních pracovních cest, stejně jako vyplacení doplatků probíhá v českých korunách, vrácení přeplatků může proběhnout v českých korunách nebo v zahraniční měně, ve které byla poskytnuta záloha. Pro přepočtení na české koruny o dokladů v zahraniční měně se dle § 184 zákoníku práce použije kurz platný pro den nástupu na zahraniční pracovní cestu vyhlášený Českou národní bankou.

Článek 20

Společná ustanovení

1. Po návratu ze zahraniční pracovní cesty musí každý zaměstnanec vyplnit zprávu ze zahraniční pracovní cesty kde uvede, jak táto zahraniční cesta probíhala a jaké jsou přínosy ze zahraniční cesty pro zaměstnavatele.
2. Výplata doplatku probíhá pouze v českých korunách buď hotovostí na pokladně nebo mzdou zaměstnance.
3. Vrácení přeplatku je možné pouze hotovostí na pokladně buď v českých korunách nebo v měně, ve které byly zálohy na zahraniční pracovní cestu vyplaceny.
4. V případě plateb uskutečněných platební kartou zaměstnance nebo bankovním převodem je nutno doložit výpisem transakce z bankovního účtu.
5. V případech, které nejsou upraveny v této směrnici se zaměstnavatel řídí zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů a dalšími příslušnými právními předpisy.

6 Závěr

Tato diplomová práce se zabývala problematikou naplnění legislativních předpokladů pro zpracování zahraničních pracovních cest. Vzhledem k tomu, že se na zahraniční pracovní cesty může nahlížet z vícero oborů, byla kapitola teoretických východisek rozdělena do tří oborů zpracování a byly vysvětleny základní pojmy související s touto problematikou.

Pro naplnění legislativních předpokladů účetnictví byla v první části kapitoly teoretické východiska přiblížena právní úprava v ČR, která zohlednila tuzemské i zahraniční pracovní cesty. Dalším aspektem zpracování zahraničních pracovních cest byla problematika sociálního zabezpečení a koordinace v rámci krajin EU, s ohledem na případné bilaterální smlouvy i mimo krajin EU. Pro zpracování zejména dlouhodobých pracovních cest je důležité neopomíjet platnou legislativu daňového systému ČR nebo podmínky zahraničních správců daně, které byla věnována poslední část kapitoly teoretické východiska.

Po vypracování kapitoly teoretická východiska byly získané teoretické poznatky aplikovány v rámci analýzy situace ve zvolené účetní jednotce. Účetní jednotka se potýká s problémy zejména při zpracování souběhů zaměstnání. Komplikace nastávají při časové náročnosti vyřízení potvrzení, a to hlavně v případech, kdy zaměstnanci nespolupracují a je vysoká pravděpodobnost, že zaměstnanec nebude příslušet k právním předpisům České republiky.

Hlavním cílem této diplomové práce bylo na demonstraci fiktivních příkladů poukázat na náležitosti při legislativním zpracování zahraničních pracovních cest a následného vytvoření vnitropodnikové směrnice ve zvolené účetní jednotce. Pro zpracování fiktivních příkladů byly nastíněny situace, ku kterým může v rámci zvolené účetní jednotky docházet nejčastěji.

Tyto příklady byly rozděleny do dvou kategorií, v první části se příklady zabývali zejména problematikou koordinace sociálního zabezpečení a případných vzniklých problémů vůči zahraničním správcům daně. V příkladech jsou objasněny případy vyslání zaměstnanců, když si požádají o neplacené volno anebo nepožádají. Následuje fiktivní příklad výjezdu studenta na zahraniční vysokou školu v rámci studijního pobytu. V poslední části příkladů bylo nastíněno několik možných situací při zpracování souběhu zaměstnání mezi Českou republikou a jinou členskou krajinou, a to buď občan ČR se střediskem zájmů v ČR, nebo cizího státního příslušníka se střetem zájmů v zahraničí.

V druhé části zpracování fiktivních příkladů byla zohledněna problematika naplnění předpisů oboru účetnictví. V příkladech byly provedena výpočty cestovních náhrad a vyúčtování mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Po zpracování vlastní práce byl v kapitole zhodnocení a doporučení vytvořen návrh vnitropodnikové směrnice k použití zvolenou účetní jednotkou. Tato směrnice je zaměřena primárně na problematiku zahraničních pracovních cest. V návrhu vnitropodnikové směrnice jsou zohledněny informace získané zpracováním odborné literatury, poznatky ze zjištěné situace ve vybrané účetní jednotce i nástrahy ve zpracování fiktivních příkladů.

Na základě zpracování této diplomové práce lze konstatovat, že tato legislativní problematika má jisté nedostatky, jak na úrovni organizací, jako například veřejné vysoké školy, tak na úrovni členských států vzhledem k situaci, kdy členské státy nemají lehce dostupné informace ani jednoduchý kontrolní orgán a vzájemně nekomunikují. Pro malé podniky může být vysílání zaměstnanců a souběhy zaměstnání příliš nákladné, což se může odrážet i na vnitřním trhu.

7 Seznam použitých zdrojů

Monografie

ANDRLÍL, B., FORMANOVÁ, L., DVOŘÁKOVÁ, K., BASTLOVÁ, V., 2022. *Finanční účetnictví podnikatelského sektoru: pohled teorie a praxe*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 252 s. ISBN 978-80-7676-268-8.

HOFMANOVÁ, E., 2016. *Cestovní náhrady: podle zákoníku práce: s komentářem a příklady od 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 247. ISBN 978-80-7263-988-5.

JANOUSĚK, K., 2022. *Cestovní náhrady v 350 příkladech*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 463 s. ISBN 978-80-7554-346-2.

KOLDINSKÁ, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I., 2012. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck. 249 s. ISBN 978-80-7400-439-1.

MACHÁČEK, I., 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

MITTNEROVÁ, A., 2021. *Výjezdy do zahraničí v akademické sféře*. Praha: VŠCHT Praha. 64 s. ISBN 978-80-7592-104-8.

NOVÁKOVÁ, L., KRÁLOVÁ, D., 2021. *Daň z příjmů fyzických osob v mezinárodním kontextu*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 216 s. ISBN 978-80-7676-233-6.

SOJKA, V., et al., 2017. *Mezinárodní zdanění příjmů Smlouvy o zamezení dvojího zdanění a zákon o daních z příjmů*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 343 s. ISBN 978-80-7552-688-5.

ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ V., et al., 2022. *Abeceida mzdové účetní*. 32. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 687 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-349-3.

VANČUROVÁ, A., 2021. *Zdanění osobních příjmů*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 424 s. ISBN 978-80-7676-7.

Online zdroje

ČSSZ, Česká správa sociálního zabezpečení. Evropská unie. [online]. Praha: ČSSZ [cit. 2024-02-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/evropska-unie>

ČSSZ, Česká správa sociálního zabezpečení. *Počet vystavených potvrzení o příslušnosti k českým právním předpisům*. [online]. Praha: ČSSZ [cit. 2024-02-17]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vystavenych-potvrzeni-o-prislusnosti-k-ceskym-pravnim-predpisum>

ČSSZ, Česká správa sociálního zabezpečení. *Podání žádosti o určení příslušnosti*. [online]. Praha: ČSSZ [cit. 2024-02-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/podani-zadosti-o-urceni-prislusnosti-883-2004-987-2009>

ČSSZ, Česká správa sociálního zabezpečení. *Souběžný výkon činnosti*. [online]. Praha: ČSSZ [cit. 2024-02-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/soubezny-vykon-cinnosti>

ČSSZ, Česká správa sociálního zabezpečení. *Vyslání pracovníci*. [online]. Praha: ČSSZ [cit. 2024-02-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyslani-pracovnici>

LILLIE, N., 2010. *International Worker Posting and National Industrial Relations: The End of "Social Europe"?* *Perspectives on Work* [online]. University of Illinois Press [cit. 2024-02-12]. (PDF). Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/41810180>

PELTRÁM, A. a kol., 2009. *Evropská integrace a Česká republika* [online]. Praha: Grada Publishing [cit. 2024-03-09]. ISBN 978-80-247-6242-5. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/evropska-integrace-a-ceska-republika-342/>

VYBÍHAL, V. a kol., 2024. *Mzdové účetnictví 2024: praktický průvodce* [online]. 26. vydání. Praha: Grada Publishing [cit. 2024-03-17]. ISBN 978-80-271-7237-5. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/mzdove-ucetnictvi-2024-12495/>

VYŠKOVSKÁ, M., 2022. *Cizinci a daně. Zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v České republice* [online]. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2024-03-28]. ISBN 978-80-7676-127-8. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/cizinci-a-dane-6-vydani-11123/>

Zákony a vyhlášky

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenské pojistění, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 398/2023 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2024

Vyhláška č. 341/2023 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2024

8 Přílohy

Příloha č. 1: základní sazba zahraničního stravného pro rok 2024 (dle vyhlášky č. 341/2023)

Země	Měnový kód	Měna	Základní sazby zahraničního stravného
Afghánistán	EUR	euro	45
Albánie	EUR	euro	40
Alžírsko	EUR	euro	50
Andorra	EUR	euro	50
Angola	USD	americký dolar	60
Argentina	USD	americký dolar	50
Arménie	EUR	euro	45
Austrálie a Oceánie – ostrovní státy	USD	americký dolar	65
Ázerbájdžán	EUR	euro	40
Bahamy	USD	americký dolar	60
Bahrajn	EUR	euro	45
Bangladéš	USD	americký dolar	50
Belgie	EUR	euro	50
Belize	USD	americký dolar	50
Benin	EUR	euro	45
Bermudy	USD	americký dolar	50
Bělorusko	EUR	euro	45
Bhútán	USD	americký dolar	50
Bolívie	USD	americký dolar	50
Bosna a Hercegovina	EUR	euro	40
Botswana	USD	americký dolar	55
Brazílie	USD	americký dolar	60
Brunej	USD	americký dolar	40
Bulharsko	EUR	euro	40
Burkina Faso	EUR	euro	40

Burundi	USD	americký dolar	55
Čad	EUR	euro	50
Černá Hora	EUR	euro	40
Čína	EUR	euro	45
Dánsko	EUR	euro	60
Džibutsko	USD	americký dolar	65
Egypt	EUR	euro	50
Ekvádor	USD	americký dolar	50
Eritrea	USD	americký dolar	50
Estonsko	EUR	euro	45
Etiopie	EUR	euro	50
Filipíny	EUR	euro	40
Finsko	EUR	euro	55
Francie	EUR	euro	50
Francouzská Guyana	EUR	euro	45
Gabon	EUR	euro	50
Gambie	EUR	euro	45
Ghana	EUR	euro	55
Gibraltar	EUR	euro	40
Gruzie	EUR	euro	45
Guatemala	USD	americký dolar	45
Guinea	EUR	euro	50
Guinea-Bissau	EUR	euro	45
Guyana	USD	americký dolar	50
Honduras	USD	americký dolar	45
Hongkong	EUR	euro	50
Chile	USD	americký dolar	55
Chorvatsko	EUR	euro	45
Indie	EUR	euro	45
Indonésie	EUR	euro	40
Irák	EUR	euro	50
Írán	EUR	euro	40
Irsko	EUR	euro	50
Island	EUR	euro	65
Itálie, Vatikán a San Marino	EUR	euro	50


Izrael	USD	americký dolar	60
Japonsko	USD	americký dolar	65
Jemen	EUR	euro	35
Jihoafriická republika	EUR	euro	40
Jižní Súdán	USD	americký dolar	55
Jordánsko	EUR	euro	50
Kambodža	USD	americký dolar	45
Kamerun	EUR	euro	50
Kanada	USD	americký dolar	50
Kapverdy	EUR	euro	40
Karibik – ostrovní státy	USD	americký dolar	60
Katar	USD	americký dolar	50
Kazachstán	EUR	euro	45
Keňa	EUR	euro	45
Kolumbie	USD	americký dolar	45
Komory	USD	americký dolar	55
Konžská republika (Brazzaville)	USD	americký dolar	60
Konžská demokratická republika (Kinshasa)	USD	americký dolar	65
Korejská lidově demokratická republika	EUR	euro	45
Korejská republika	EUR	euro	55
Kosovo	EUR	euro	45
Kostarika	USD	americký dolar	50
Kuba	EUR	euro	60
Kuvajt	EUR	euro	40
Kypr	EUR	euro	45
Kyrgyzstán	EUR	euro	40
Laos	USD	americký dolar	45
Lesotho	USD	americký dolar	50
Libanon	USD	americký dolar	55

Libérie	EUR	euro	45
Libye	EUR	euro	45
Lichtenštejnsko	CHF	švýcarský frank	70
Litva	EUR	euro	40
Lotyšsko	EUR	euro	45
Lucembursko	EUR	euro	55
Macao	EUR	euro	45
Madagaskar	EUR	euro	40
Maďarsko	EUR	euro	45
Malajsie	USD	americký dolar	45
Malawi	USD	americký dolar	45
Maledivy	USD	americký dolar	55
Mali	EUR	euro	50
Malta	EUR	euro	50
Maroko	EUR	euro	50
Mauretánie	EUR	euro	40
Mauricius	USD	americký dolar	55
Mexiko	USD	americký dolar	50
Moldavsko	EUR	euro	45
Monako	EUR	euro	45
Mongolsko	EUR	euro	40
Mosambik	USD	americký dolar	50
Myanmar (Barma)	USD	americký dolar	55
Namibie	USD	americký dolar	50
Německo	EUR	euro	45
Nepál	USD	americký dolar	50
Niger	EUR	euro	50
Nigérie	EUR	euro	50
Nikaragua	USD	americký dolar	45
Nizozemsko	EUR	euro	50
Norsko	EUR	euro	65
Nový Zéland	USD	americký dolar	65

Omán	EUR	euro	50
Pákistán	EUR	euro	40
Panama	USD	americký dolar	45
Paraguay	USD	americký dolar	50
Peru	USD	americký dolar	52
Pobřeží Slonoviny	EUR	euro	40
Polsko	EUR	euro	45
Portugalsko a Azory	EUR	euro	40
Rakousko	EUR	euro	45
Rovníková Guinea	EUR	euro	50
Rumunsko	EUR	euro	40
Rusko	EUR	euro	45
Rwanda	USD	americký dolar	55
Řecko	EUR	euro	40
Salvador	USD	americký dolar	45
Saúdská Arábie	EUR	euro	50
Senegal	EUR	euro	55
Severní Makedonie	EUR	euro	40
Seychely	EUR	euro	55
Sierra Leone	EUR	euro	40
Singapur	USD	americký dolar	60
Spojené arabské emiráty	USD	americký dolar	55
Slovensko	EUR	euro	35
Slovinsko	EUR	euro	40
Somálsko	USD	americký dolar	55
Spojené státy americké	USD	americký dolar	60
Srbsko	EUR	euro	35
Srí Lanka	USD	americký dolar	50
Středoafriická republika	USD	americký dolar	50
Súdán	USD	americký dolar	55
Surinam	USD	americký dolar	50

Svatý Tomáš a Princův ostrov	EUR	euro	40
Svazijsko	USD	americký dolar	55
Sýrie	EUR	euro	50
Španělsko	EUR	euro	50
Švédsko	EUR	euro	65
Švýcarsko	CHF	švýcarský frank	75
Tádžikistán	EUR	euro	40
Tanzanie	USD	americký dolar	55
Thajsko	EUR	euro	40
Tchaj-wan	EUR	euro	45
Togo	EUR	euro	40
Tunisko	EUR	euro	50
Turecko	EUR	euro	40
Turkmenistán	EUR	euro	45
Uganda	USD	americký dolar	55
Ukrajina	EUR	euro	45
Uruguay	USD	americký dolar	55
Uzbekistán	EUR	euro	40
Velká Británie	GBP	anglická libra	45
Venezuela	USD	americký dolar	65
Vietnam	EUR	euro	40
Zambie	USD	americký dolar	55
Zimbabwe	USD	americký dolar	50
Ostatní země neuvedené v příloze	EUR	euro	35

Příloha č. 2: společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele

Evidenční štítek	Žádost o určení použitelných právních předpisů pro zaměstnance		
Tato Žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením (ES) č. 883/2004 a jeho prováděcím nařízením č. 987/2009, nařízením (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.			
Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Evidenční číslo žádosti	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
		Číslo případu	
		<input style="width: 100%;" type="text"/>	
<input type="checkbox"/> Žádost podává zaměstnavatel <input type="checkbox"/> Žádost podává zaměstnanec <input type="checkbox"/> Žádost podává zmocněnec E-mail podávajícího pro notifikace o stavu žádosti <input style="width: 100%;" type="text"/> Žádám o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení z důvodu výkonu výdělečné činnosti v době od <input style="width: 150px;" type="text"/> do <input style="width: 150px;" type="text"/> na území <input type="checkbox"/> EU/EHP/CH/UK <input type="checkbox"/> státu/ů, se kterým/i ČR uzavřela mezinárodní smlouvu/y o sociálním zabezpečení Na základě níže uvedených údajů žádám o posouzení své situace dle příslušného článku platných koordinačních nařízení nebo mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jako <input type="checkbox"/> vyslání <input type="checkbox"/> souběh činností <input type="checkbox"/> výjimka <input type="checkbox"/> jiná situace			
A. Základní identifikace žadatele			
Příjmení	Jméno	Titul	Rodné číslo
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Rodné příjmení	Dřívější příjmení		
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
Rodné jméno	Pohlaví	Státní příslušnost	Datum narození
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Místo narození	Region narození	Stát narození	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (viz informace v pokynech k vyplnění)			
Název budovy	Ulice	Číslo popisné	Obec
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Region	PSČ	Stát	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
Telefon	Datová schránka	E-mail	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
Zdravotní pojišťovna v ČR			
<input style="width: 100%;" type="text"/>			
B. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)			
Název budovy	Ulice	Číslo popisné	Obec
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Region	PSČ	Stát	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
C. Adresa pobytu			
Název budovy	Ulice	Číslo popisné	Obec
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Region	PSČ	Stát	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	

D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává výdělečnou činnost na území těchto států (nutno uvést i ČR, pokud odpovídá skutečnosti)

<input type="checkbox"/> Albánie	<input type="checkbox"/> Austrálie	<input type="checkbox"/> Belgie	<input type="checkbox"/> Bělorusko	<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"/> Malta	<input type="checkbox"/> Maďarsko	<input type="checkbox"/> Moldavsko
<input type="checkbox"/> Mongolsko	<input type="checkbox"/> Nizozemsko	<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"/> Severní Makedonie
<input type="checkbox"/> Slovensko	<input type="checkbox"/> Slovinsko	<input type="checkbox"/> Spojené státy americké	<input type="checkbox"/> Srbsko	<input type="checkbox"/> Sýrie	<input type="checkbox"/> Španělsko
<input type="checkbox"/> Švédsko	<input type="checkbox"/> Švýcarsko	<input type="checkbox"/> Tunisko	<input type="checkbox"/> Turecko	<input type="checkbox"/> Ukrajina	<input type="checkbox"/> Velká Británie a Severní Irsko

E. Údaje o zaměstnavateli v ČR – zaměstnavatel č.

Žadatel má zaměstnavatele v ČR ano ne

Žádost podává tento zaměstnavatel nebo zmocněnec tohoto zaměstnavatele

Název zaměstnavatele

Identifikační číslo

Daňové identifikační číslo

Variabilní symbol

Zaměstnavatel nemá variabilní symbol

Název budovy

Ulice

Číslo popisné

Obec

Region

PSČ

Příjmení a jméno kontaktní osoby zaměstnavatele

Telefon

Datová schránka

E-mail

Zaměstnavatel je agenturou práce

ano

ne

Zaměstnavatel je ekonomicky činný v ČR

ano

ne

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele

Z toho aktuálně pracujících v zahraničí

Doba trvání zaměstnání

od

do

Doba neurčitá

Druh zaměstnání

pracovní poměr

dohoda o pracovní činnosti

dohoda o provedení práce

jednatel/společník s.r.o.

člen kolektivního orgánu právnické osoby

jiný (vypíšte)

Po dobu výkonu práce v zahraničí

bude pracovní vztah v ČR ukončen

pracovní vztah v ČR nadále trvá

se v ČR sjednává neplacené volno

Žadatel je z tohoto zaměstnání v ČR pojištěn:

a) nemocensky

ano

ne

Pojištěn od

b) důchodově

ano

ne

Pojištěn od

c) zdravotně

ano

ne

Pojištěn od

Na zaměstnance se vztahují právní předpisy vysílajícího státu jeden měsíc před vystáním

ano

ne

F. Údaje o výkonu činnosti v ČR – činnost č.

Žadatel vykonává činnost zaměstnance v ČR ano ne

MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI V ČR

Stejně jako v předchozím oddílu

Úplný název společnosti

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ

Doba trvání výkonu činnosti v ČR od do Doba neurčitá

Žadatel má status zaměstnanec
 státní úředník
 pracovník v mezinárodní přepravě
 smluvní zaměstnanec ES
 námořník Název plavidla Stát vlajky
 letový personál Název mateřského letiště Město mateřského letiště Stát mateřského letiště

G. Údaje o zaměstnavateli v zahraničí – zaměstnavatel č.

Žadatel má zaměstnavatele v zahraničí ano ne

Žádost podává tento zaměstnavatel nebo zmocněnec tohoto zaměstnavatele

Název zaměstnavatele

Identifikační číslo Daňové identifikační číslo

Variabilní symbol Zaměstnavatel nemá variabilní symbol

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ Stát

Příjmení a jméno kontaktní osoby zaměstnavatele

Telefon Datová schránka E-mail

Zaměstnavatel je dceřinou společností nebo pobočkou zaměstnavatele v ČR uvedeného v oddílu E. ano ne

Doba trvání zaměstnání od do Doba neurčitá

Druh zaměstnání pracovní poměr dohoda o pracovní činnosti dohoda o provedení práce
 jednatel/společník s.r.o. člen kolektivního orgánu právnické osoby
 jiný (vypíšte)

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

Žadatel vykonává činnost zaměstnance v zahraničí ano ne

Doba trvání výkonu činnosti v zahraničí od do Doba neurčitá

Žadatel má při výkonu činnosti v zahraničí status

zaměstnanec
 státní úředník
 pracovník v mezinárodní přepravě
 smluvní zaměstnanec ES

námořník Název plavidla Stát vlajky

letový personál Název mateřského letiště Město mateřského letiště Stát mateřského letiště

Žadatel vykonává činnost v zahraničí pro českého zaměstnavatele ano ne

MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRA NIČÍ

Žadatel nemá stálou adresu ve státě/státech výkonu činnosti
 Stejně jako v předchozím oddílu

Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení/jméno lodi

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ Stát

Žadatel uzavírá se zahraničním subjektem pracovní vztah ano ne
Žadatel v zahraničí nahrazuje jiného vyslaného pracovníka ano ne

Činnost žadatele v zahraničí je po dobu uvedenu v žádosti řízena
 zaměstnavatelem v ČR zahraničním subjektem oběma předchozími

I. Poměry výkonu činnosti

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

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

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

Žadatel vykonává na území členských států zaměstnání v rozsahu okrajové činnosti ano ne

Uveďte členský stát/členské státy

J. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí

Žadatel vykonával již v minulosti činnost v zahraničí ano ne

MÍSTO PŘEDCHOZÍHO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRA NIČÍ
 Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení/jméno lodi

Název budovy _____ Ulice _____ Číslo popisné _____

Obec _____ Region _____ PSČ _____ Stát _____

V období _____ od _____ do _____

Status zaměstnanec OSVČ státní úředník námožník letový personál smluvní zaměstnanec ES

K. Údaje o dobách pojištění v zahraničí

Žadatel byl/je pojištěn v rámci systému sociálního zabezpečení jiného státu ano ne

Pojištěn v období _____ od _____ do _____

Žadatel pobíral/pobírá dávky (peněžité i věcné) ze zahraničního systému sociálního zabezpečení ano ne

Čerpal/čerpá dávky v období _____ od _____ do _____

Číslo pojištění v zahraničí _____ Název zahraniční instituce _____ Stát _____

Sektor vše důchody nemoc rodinné dávky dávky v nezaměstnanosti vymáhání pracovní úraz a nemoc z povolání

Název budovy _____ Ulice _____ Číslo popisné _____

Obec _____ Region _____ PSČ _____

Žadatel již bylo zahraniční institucí vystaveno potvrzení o příslušnosti ve vztahu k období této žádosti ano ne

Na dobu _____ od _____ do _____

L. Důvody žádosti o výjimku

Žadatel uvede důvody pro udělení výjimky dle čl. 16 nařízení (ES) č. 883/2004, čl. 17 nařízení (EHS) č. 1408/71 nebo příslušných ustanovení mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.

M. Žádost o výjimku podle Rámcové dohody k aplikaci čl. 16 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 ve vztahu k obvyklé přeshraniční práci na dálku (telework)

Zaměstnanec a zaměstnavatel žádají o výjimku dle Rámcové dohody ano ne

Práce na dálku je vykonávána v jiném členském státě, než se nachází provozovna zaměstnavatele, obvykle z domova ve státě bydliště ano ne

Zaměstnanec při výkonu práce na dálku zůstává ve spojení s pracovním prostředím zaměstnavatele pomocí informačních technologií ano ne

Ve státě, ve kterém je vykonávána práce na dálku, je vykonávána také jiná výdělečná činnost ano ne

Zaměstnavatel, pro něhož je práce na dálku vykonávána

Stejný jako v oddílu E.

Přeshraniční práce na dálku je vykonávána v rozsahu % pracovní doby v (doplňte stát)

N. Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

Obor činnosti vykonávaný zaměstnavatelem dle klasifikace CZ-NACE

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> A - Zemědělství, myslivost a rybolov | <input type="checkbox"/> B - Těžba a dobývání |
| <input type="checkbox"/> C - Zpracovatelský průmysl | <input type="checkbox"/> D - Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu |
| <input type="checkbox"/> E - Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi | <input type="checkbox"/> F - Stavebnictví |
| <input type="checkbox"/> G - Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel | <input type="checkbox"/> H - Doprava a skladování |
| <input type="checkbox"/> H - Nákladní silniční doprava | <input type="checkbox"/> I - Ubytování, stravování a pohostinství |
| <input type="checkbox"/> J - Informační a komunikační činnosti | <input type="checkbox"/> J - Činnosti v oblasti informačních technologií |
| <input type="checkbox"/> J - Činnosti související se zpracováním dat a hostingem; činnosti související s webovými portály | <input type="checkbox"/> K - Peněžnictví a pojišťovnictví |
| <input type="checkbox"/> L - Činnosti v oblasti nemovitostí | <input type="checkbox"/> M - Profesní, vědecké a technické činnosti |
| <input type="checkbox"/> N - Administrativní a podpůrné činnosti | <input type="checkbox"/> N - Činnosti agentur zprostředkujících práci na přechodnou dobu |
| <input type="checkbox"/> O - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | <input type="checkbox"/> P - Vzdělávání |
| <input type="checkbox"/> Q - Zdravotnictví a sociální práce | <input type="checkbox"/> R - Kulturní, zábavní a rekreační činnosti |
| <input type="checkbox"/> S - Ostatní činnosti | <input type="checkbox"/> T - Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu |
| <input type="checkbox"/> U - Činnosti exiteritoriálních organizací a orgánů | |

O. Prohlášení státního příslušníka třetí země

Prohlašuji, že mám platné povolení k pobytu na území České republiky ano Na období od do

ne

Beru na vědomí, že při výkonu činnosti na území státu/států výkonu činnosti jsem povinen/povinna plnit podmínku legálního pobytu.

P. Doplňující informace

Q. Údaje o zmocněnciZmocněnec je fyzická osoba (FO)Příjmení Jméno Rodné číslo Identifikační číslo Datová schránka Zmocněnec nemá DSTelefon E-mail Název budovy Ulice Číslo popisné Obec Region PSČ Stát Zmocněnec je právnická osoba (PO)Název Identifikační číslo Stát, který IČ vydal Datová schránka Zmocněnec nemá DSNázev budovy Ulice Číslo popisné Obec Region PSČ Stát **R. Prohlášení žadatele**

Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti i všech přiložených dokumentech jsou úplné a pravdivé a že v případě změny výše uvedených informací oznámím tuto skutečnost příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ. Jsem si vědom/a, že uvedení nepravdivých nebo neúplných údajů může vést ke změně použitelných právních předpisů sociálního zabezpečení se všemi důsledky (včetně zrušení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům), a to se zpětnou účinností.

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

V Dne
Podpis žadatele / zmocněnce žadatele.....
Potvrzení oprávněného zástupce zaměstnavatele /
zmocněnce zaměstnavateleOSSZ/PSSZ/MSSZ Brno v Ověřil/a údaje dne
Jméno, příjmení a podpis oprávněné osoby
OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Přílohy:

- 1. Kopie pracovní smlouvy (pracovních smluv), včetně změn a doplňků relevantních k podané žádosti (pokud je OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno nemá již k dispozici).**
- 2. Kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům, pokud bylo žadatelem vystaveno zahraniční institucí, ve vztahu k období této žádosti.**
- 3. Kopie smluvních dokumentů, na jejichž základě má žadatel zajištěnou činnost v České republice a v zahraničí (v závislosti na konkrétní situaci).**

Smluvní doklady lze předkládat v ověřené kopii. Ověření dokladů dle originálu může zdarma provést OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno. Neověřené smluvní doklady přiložené k podané žádosti budou považovány za tzv. podpůrné doklady v souladu s čl. 3 odst. 2 nařízení (ES) č. 987/2009.

Tato žádost slouží ke splnění oznamovací povinnosti zaměstnavatele podle čl. 15 nařízení (ES) č. 987/2009 a ke splnění oznamovací povinnosti osoby s bydlištěm na území ČR vykonávající činnost na území dvou nebo více členských států v souladu s čl. 16 odst. 1 nařízení (ES) č. 987/2009 a § 104 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., v platném znění.

OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ vyžaduje a zpracovává osobní údaje v souladu s právními předpisy pro ochranu osobních údajů a pouze k legitimním účelům. Více informací naleznete na <https://www.cssz.cz/web/cz/gdpr-informace-o-zpracovani-osobnich-udaju>.

Žádost o určení použitelných právních předpisů pro zaměstnance

POKYNY K VYPLNĚNÍ

Obecné informace	Při elektronickém vyplňování žádosti je vhodné postupovat od začátku po jednotlivých oddílech. Účelem je zajištění přístupnosti odpovídajících polí (aby bylo možné je vyplnit) a správné nastavení povinnosti vybraných polí v závislosti na situaci žadatele.
	V záhlaví uveďte místně příslušnou OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno, označte, zda žádost podává zaměstnavatel, zaměstnanec nebo zmocněnec, období žádosti od – do, státy výkonu činnosti a situaci (povinné údaje).
	Místní příslušnost OSSZ pro podání žádosti: - v situaci vyslání, výjimka a jiná situace: OSSZ, která provádí nemocenské pojištění zaměstnance; - v situaci souběh činností: OSSZ podle trvalého nebo hlášeného pobytu zaměstnance nebo OSSZ, která provádí nemocenské pojištění zaměstnance.
	Podává-li žádost zaměstnavatel nebo zmocněnec zaměstnavatele, označte u odpovídajícího subjektu v oddílu E. nebo G. možnost „Žádost podává tento zaměstnavatel nebo zmocněnec tohoto zaměstnavatele“.
	Podává-li žádost zmocněnec, tj. FO nebo PO zmocněná ke všem úkonům, službám a tiskopisům ČSSZ nebo jen k vybraným službám a tiskopisům ČSSZ, označte možnost „Žádost podává zmocněnec“ a vyplňte údaje do oddílu Q.
	Uvedete-li kontaktní e-mail pro zaslání notifikací, bude Vám ČSSZ zasílat notifikace o stavu řízení podané žádosti.
	Datum uvádějte ve formátu DD.MM.RRRR.
	Členskými státy se pro účely této žádosti rozumí státy EU a EHP, CH a UK (dále jen „členské státy“).
	Smluvními státy se zde rozumí státy, s nimiž ČR uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (dále jen „smluvní státy“).
	V případě, že v období žádosti vykonáváte výdělečnou činnost jen na území České republiky a potřebujete vystavit formulář A1 CZ, označte „jiná situace“.
A. Základní identifikace žadatele	Příjmení, Jméno, Státní příslušnost a Datum narození jsou povinné údaje.
	Nemáte-li rodné číslo, uveďte evidenční číslo pojištěnce přidělené ČSSZ.
	Bydliště – vztahuje se k období žádosti a pro účely této žádosti se jedná o bydliště obvyklé (čl. 1 písm. j) nařízení (ES) č. 883/2004), ve smyslu středu životních zájmů, které nemusí být shodné s trvalým pobytem. Nejedná se o bydliště dočasné nebo přechodné. Bydliště uvedené žadatelem do žádosti o určení použitelných právních předpisů má vliv na případné budoucí poskytování peněžitých a věcných dávek a také dávek v nezaměstnanosti.
B. Kontaktní adresa	Kontaktní adresu uveďte, je-li odlišná od adresy bydliště uvedené v oddílu A.
C. Adresa pobytu	Adresa přechodného pobytu – pobýváte-li přechodně mimo bydliště uvedené v oddílu A.
D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává výdělečnou činnost na území těchto států	V situaci vyslání k přechodnému výkonu činnosti na území jiného členského/smluvního státu bude uveden dotčený zahraniční stát.
	V situaci souběh činností budou uvedeny dva nebo více států výkonu činnosti, včetně ČR, odpovídá-li to skutečnosti.
	V situaci výjimka nebo jiná situace budou uvedeny státy výkonu činnosti, včetně ČR, odpovídá-li to skutečnosti.


E.	Údaje o zaměstnavateli v ČR	<p>Máte-li v období žádosti více zaměstnavatelů v ČR, vyplňte oddíl E. vícekrát v závislosti na jejich počtu.</p> <p>Vykonáváte-li v období žádosti pro svého zaměstnavatele se sídlem na území ČR činnost v zahraničí, uveďte údaje o této činnosti v oddílu H. Vykonáváte-li pro něj činnost na území ČR, uveďte údaje o této činnosti v oddílu F.</p> <p>Zaměstnavatel je ekonomicky činný v ČR – pro označení možnosti „ano“ je třeba, aby zaměstnavatel vykonával skutečnou činnost v ČR, tj. aby byl na území ČR ekonomicky aktivní. V případě potřeby pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ údaj došetří posouzením smluvních dokladů prokazujících ekonomickou aktivitu zaměstnavatele v ČR (faktury, objednávky, smlouvy apod.).</p> <p>Dobu trvání zaměstnání uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).</p> <p>Druh zaměstnání – označte jednu z možností.</p> <p>V situaci vyslání označte, zda je zaměstnanec účasten v systému sociálního zabezpečení vysílajícího členského státu jeden měsíc před vysláním (v situaci vyslání v rámci členských států se jedná o povinný údaj).</p>
F.	Údaje o výkonu činnosti v ČR	<p>Máte-li v období žádosti více míst výkonu činnosti v ČR, vyplňte oddíl F. vícekrát v závislosti na jejich počtu.</p> <p>Vykonáváte-li v období žádosti činnost na území ČR pro zahraničního zaměstnavatele, uveďte údaje o něm v oddílu G.</p> <p>Uveďte adresu místa/míst výkonu činnosti v ČR ve vztahu k období žádosti.</p> <p>Dobu trvání výkonu činnosti v ČR uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).</p> <p>Status žadatele je povinný údaj.</p> <p>Státním úředníkem se rozumí zaměstnanec státu (zaměstnanec ústředních orgánů státní správy a jejich příspěvkových organizací, pokud je pověřen výkonem státní správy – v případě vyslání i pro činnost v zahraničí), osoba ve služebním poměru a zaměstnanec územně samosprávného celku, který vykonává správní činnosti v samostatné nebo přenesené působnosti.</p> <p>Máte-li status námořník a Vaše loď pluje pod vlajkou ČR, uveďte název lodi a stát vlajky v oddílu F. a současně oddíl H. ve vztahu k Vaší činnosti námořníka nevyplňujte.</p> <p>Letovým personálem se rozumí člen letové posádky nebo posádky palubních průvodčích, který vykonává činnost v oblasti osobní nebo nákladní dopravy.</p> <p>Máte-li status letový personál a mateřské letiště v ČR, uveďte název mateřského letiště, město a stát, kde se mateřské letiště nachází, do oddílu F. a současně oddíl H. ve vztahu k Vaší činnosti letového personálu nevyplňujte.</p>
G.	Údaje o zaměstnavateli v zahraničí	<p>Máte-li v období žádosti více zaměstnavatelů v zahraničí, vyplňte oddíl G. vícekrát v závislosti na jejich počtu.</p> <p>Vykonáváte-li v období žádosti činnost pro svého zahraničního zaměstnavatele na území ČR, uveďte údaje o této činnosti v oddílu F. Vykonáváte-li pro něj činnost v zahraničí, uveďte údaje o této činnosti v oddílu H.</p> <p>U zahraničního zaměstnavatele uveďte jeho identifikační číslo, daňové identifikační číslo a variabilní symbol ČSSZ (je-li registrován v českém systému).</p> <p>V situaci vyslání zaměstnance na území smluvních států označte, zda je zahraniční zaměstnavatel dceřinou společností nebo pobočkou českého zaměstnavatele.</p> <p>Dobu trvání zaměstnání uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).</p> <p>Druh zaměstnání – označte jednu z možností.</p>

H.	Údaje o výkonu činnosti v zahraničí	Máte-li v období žádosti více míst výkonu činnosti v zahraničí, vyplňte oddíl H. vícekrát v závislosti na jejich počtu.
		Vykonáváte-li v období žádosti činnost v zahraničí pro zaměstnavatele se sídlem v ČR, uveďte údaje o něm v oddílu E.
		Dobu trvání výkonu činnosti v zahraničí uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).
		Status žadatele je povinný údaj.
		Máte-li status námořník a Vaše loď pluje pod vlajkou jiného státu než ČR, uveďte název lodi a stát vlajky v oddílu H. a současně oddíl F. ve vztahu k Vaší činnosti námořníka nevyplňujte.
		Máte-li status letový personál a mateřské letiště v zahraničí, uveďte název mateřského letiště, město a stát, kde se mateřské letiště nachází, do oddílu H. a současně oddíl F. ve vztahu k Vaší činnosti letového personálu nevyplňujte.
		Uveďte adresu místa/míst výkonu činnosti v zahraničí.
		Nemáte-li stálou adresu místa výkonu činnosti v zahraničí (např. jste-li řidič mezinárodní kamionové dopravy, obchodní zástupce apod.), označte tuto skutečnost a nevyplňujte adresu v bloku MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRA NIČÍ (ani pole Stát). Všechny státy výkonu činnosti uveďte v oddílu D.
		Údaj o nahrazování jiného vyslaného pracovníka je povinný v situaci vyslání.
		Činnost žadatele v zahraničí je po dobu uvedenou v žádosti řízena – označte jednu z možností.
I.	Poměry výkonu činnosti	Oddíl je povinný pouze v situaci souběžného výkonu činnosti zaměstnance na území dvou nebo více členských států a v žádosti typu výjimka. V případě žádosti na budoucí období uveďte kvalifikovaný odhad na budoucích 12 kalendářních měsících.
		Pokud v období žádosti souběžně pracujete na území 2 až 4 členských států (včetně ČR), uveďte údaje k těmto státům. Součet hodnot bude 100 %.
		Pokud v období žádosti souběžně pracujete na území více než 4 členských států (včetně ČR), uveďte údaje ke čtyřem státům s největším podílem. Součet hodnot bude menší než 100 %.
		V případě potřeby pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ údaj došetří pomocí posouzení smluvních dokladů za předchozí období výkonu výdělečné činnosti (zpravidla předcházejících 12 měsíců).
		Okrajové činnosti jsou činnosti, které jsou stálé, ale nevýznamné z hlediska času a ekonomického výnosu, a představují méně než 5 % pravidelné pracovní doby pracovníka a/nebo méně než 5 % jeho celkové odměny/příjmu. Pokud činnost v jednom ze sledovaných kritérií dosahuje méně než 5 % a současně ve druhém méně než 10 %, jedná se také o okrajovou činnost.
J.	Údaje o předchozí činnosti v zahraničí	Vyplňte pouze v případě předchozího výkonu činnosti v zahraničí. Vyplňte údaje za období 2 let předcházejících období této žádosti. Máte-li takových činností více, uveďte sem pouze poslední z nich (informace o dalších činnostech lze uvést do oddílu P.).
		Vyplňte v případě účasti na pojištění v zahraničí.
K.	Údaje o dobách pojištění v zahraničí	Máte-li zahraniční číslo pojištění, uveďte toto číslo, název zahraniční instituce, stát a sektor, jehož se číslo týká. Sektorem se rozumí odvětví sociálního zabezpečení, např. sociální pojištění, zdravotní pojištění, vše atd.
L.	Důvody žádosti o výjimku	Vyplňte pouze v případě žádosti o výjimku dle čl. 16 nařízení (ES) č. 883/2004, čl. 17 nařízení (EHS) č. 1408/71 nebo mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.
M.	Žádost o výjimku podle Rámcové dohody k aplikaci čl. 16 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 ve vztahu k obvyklé přeshraniční práci na dálku (telework)	Označte v případě, že žádáte o výjimku podle Rámcové dohody, která se vztahuje na zaměstnance, kteří vykonávají telework, tj. přeshraniční práci na dálku (vykonávanou obvykle z domova v jiném členském státě než je stát sídla zaměstnavatele) za použití informačních technologií, v rozsahu méně než 50 % pracovní doby. Více informací na https://www.cssz.cz/web/cz/-/telework-eu .

N.	Klasifikace ekonomických činností dle CZ-NACE	V případě výkonu činnosti na území členských států povinně označte jeden (hlavní) obor činnosti.
O.	Prohlášení státního příslušníka třetí země	Nejste-li státním příslušníkem členského státu, uveďte, zda máte platné povolení k pobytu na území ČR, a pokud ano, uveďte období jeho platnosti od – do. Po dobu výkonu práce je migrující osoba povinna plnit podmínky legálního pobytu na území všech států výkonu činnosti.
P.	Doplňující informace	Lze uvést doplňující informace týkající se konkrétní situace žadatele.
Q.	Údaje o zmocněnci	Údaje vyplňte v případě, podává-li žádost zmocněnec, tj. FO nebo PO zmocněná žadatelem nebo jeho zaměstnavatelem ke všem úkonům, službám a tiskopisům ČSSZ nebo jen k vybraným službám a tiskopisům ČSSZ. Nemá-li zmocněnec datovou schránku, uveďte jeho adresní údaje (tj. Ulice, Obec a další).
R.	Prohlášení žadatele	Žadatel tímto potvrzuje, že údaje, které do žádosti uvedl, jsou pravdivé a je si vědom důsledků uvedení nepravdivých nebo neúplných údajů.

Seznam použitých zkratk	
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DD.MM.RRRR	kalendářní den, měsíc a rok
DS	datová schránka
EHP	Evropský hospodářský prostor; státy Island, Lichtenštejnsko a Norsko
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
CH	Švýcarsko
IČ	identifikační číslo
MSSZ Brno	Městská správa sociálního zabezpečení Brno
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
PO	právnícká osoba
PSČ	poštovní směrovací číslo
PSSZ	Pražská správa sociálního zabezpečení
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
UK	Velká Británie a Severní Irsko

Příloha č. 4: Společná žádost pro zaměstnance, který je zároveň OSVČ

Evidenční štítek	Žádost o určení použitelných právních předpisů pro zaměstnance, který je současně OSVČ	
<p><small>Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením (ES) č. 883/2004 a jeho prováděcím nařízením č. 987/2009, nařízením (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.</small></p>		
Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno <input type="text"/>	Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno <input style="width: 100%; height: 100%;" type="text"/>	Evidenční číslo žádosti <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/> Číslo případu <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
<p> <input type="checkbox"/> Žádost podává zaměstnavatel <input type="checkbox"/> Žádost podává zaměstnanec <input type="checkbox"/> Žádost podává zmocněnec </p> <p>E-mail podávajícího pro notifikace o stavu žádosti <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>Žádám o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení z důvodu výkonu výdělečné činnosti v době od <input style="width: 150px;" type="text"/> do <input style="width: 150px;" type="text"/> na území <input type="checkbox"/> EU/EHP/CH/UK <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 style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> vyslání <input type="checkbox"/> souběh činností <input type="checkbox"/> výjimka <input type="checkbox"/> jiná situace </p>		
A. Základní identifikace žadatele		
Příjmení <input style="width: 150px;" type="text"/> Jméno <input style="width: 150px;" type="text"/> Titul <input style="width: 100px;" type="text"/> Rodné číslo <input style="width: 100px;" type="text"/>		
Rodné příjmení <input style="width: 300px;" type="text"/> Dřívější příjmení <input style="width: 150px;" type="text"/>		
Rodné jméno <input style="width: 200px;" type="text"/> Pohlaví <input style="width: 100px;" type="text"/> Státní příslušnost <input style="width: 100px;" type="text"/> Datum narození <input style="width: 100px;" type="text"/>		
Místo narození <input style="width: 200px;" type="text"/> Region narození <input style="width: 150px;" type="text"/> Stát narození <input style="width: 100px;" type="text"/>		
ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (viz informace v pokynech k vyplnění)		
Název budovy <input style="width: 150px;" type="text"/> Ulice <input style="width: 150px;" type="text"/> Číslo popisné <input style="width: 100px;" type="text"/> Obec <input style="width: 100px;" type="text"/>		
Region <input style="width: 100px;" type="text"/> PSČ <input style="width: 100px;" type="text"/> Stát <input style="width: 100px;" type="text"/>		
Telefon <input style="width: 100px;" type="text"/> Datová schránka <input style="width: 100px;" type="text"/> E-mail <input style="width: 100px;" type="text"/>		
Zdravotní pojišťovna v ČR <input style="width: 100%;" type="text"/>		
B. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)		
Název budovy <input style="width: 150px;" type="text"/> Ulice <input style="width: 150px;" type="text"/> Číslo popisné <input style="width: 100px;" type="text"/> Obec <input style="width: 100px;" type="text"/>		
Region <input style="width: 100px;" type="text"/> PSČ <input style="width: 100px;" type="text"/> Stát <input style="width: 100px;" type="text"/>		
C. Adresa pobytu		
Název budovy <input style="width: 150px;" type="text"/> Ulice <input style="width: 150px;" type="text"/> Číslo popisné <input style="width: 100px;" type="text"/> Obec <input style="width: 100px;" type="text"/>		
Region <input style="width: 100px;" type="text"/> PSČ <input style="width: 100px;" type="text"/> Stát <input style="width: 100px;" type="text"/>		

D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává výdělečnou činnost na území těchto států (nutno uvést i ČR, pokud odpovídá skutečnosti)

<input type="checkbox"/> Albánie	<input type="checkbox"/> Austrálie	<input type="checkbox"/> Belgie	<input type="checkbox"/> Bělorusko	<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"/> Malta	<input type="checkbox"/> Maďarsko	<input type="checkbox"/> Moldavsko
<input type="checkbox"/> Mongolsko	<input type="checkbox"/> Nizozemsko	<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"/> Severní Makedonie
<input type="checkbox"/> Slovensko	<input type="checkbox"/> Slovinsko	<input type="checkbox"/> Spojené státy americké	<input type="checkbox"/> Srbsko	<input type="checkbox"/> Sýrie	<input type="checkbox"/> Španělsko
<input type="checkbox"/> Švédsko	<input type="checkbox"/> Švýcarsko	<input type="checkbox"/> Tunisko	<input type="checkbox"/> Turecko	<input type="checkbox"/> Ukrajina	<input type="checkbox"/> Velká Británie a Severní Irsko

E. Údaje o zaměstnavateli v ČR – zaměstnavatel č.

Žadatel má zaměstnavatele v ČR ano ne

Žádost podává tento zaměstnavatel nebo zmocněnec tohoto zaměstnavatele

Název zaměstnavatele

Identifikační číslo Daňové identifikační číslo

Variabilní symbol Zaměstnavatel nemá variabilní symbol

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ

Příjmení a jméno kontaktní osoby zaměstnavatele

Telefon Datová schránka E-mail

Zaměstnavatel je agenturou práce ano ne

Zaměstnavatel je ekonomicky činný v ČR ano ne

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele z toho aktuálně pracujících v zahraničí

Doba trvání zaměstnání od do Doba neurčitá

Druh zaměstnání

pracovní poměr dohoda o pracovní činnosti dohoda o provedení práce

jednatel/společník s.r.o. člen kolektivního orgánu právnické osoby

jiný (vypište)

Po dobu výkonu práce v zahraničí bude pracovní vztah v ČR ukončen pracovní vztah v ČR nadále trvá se v ČR sjednává neplacené volno

Žadatel je z tohoto zaměstnání v ČR pojištěn:

a) nemocensky ano ne Pojištěn od

b) důchodově ano ne Pojištěn od

c) zdravotně ano ne Pojištěn od

Na zaměstnance se vztahují právní předpisy vysílajícího státu jeden měsíc před vysláním ano ne

F. Údaje o výkonu činnosti zaměstnance v ČR – činnost č.

Žadatel vykonává činnost zaměstnance v ČR ano ne

MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI V ČR

Stejně jako v předchozím oddílu

Úplný název společnosti

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ

Doba trvání výkonu činnosti v ČR od do Doba neurčitá

Žadatel má status zaměstnanec
 státní úředník
 pracovník v mezinárodní přepravě
 smluvní zaměstnanec ES
 námořník Název plavidla Stát vlajky
 letový personál Název mateřského letiště Město mateřského letiště Stát mateřského letiště

G. Údaje o zaměstnavateli v zahraničí – zaměstnavatel č.

Žadatel má zaměstnavatele v zahraničí ano ne

Žádost podává tento zaměstnavatel nebo zmocněnec tohoto zaměstnavatele

Název zaměstnavatele

Identifikační číslo Daňové identifikační číslo

Variabilní symbol Zaměstnavatel nemá variabilní symbol

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ Stát

Příjmení a jméno kontaktní osoby zaměstnavatele

Telefon Datová schránka E-mail

Zaměstnavatel je dceřinou společností nebo pobočkou zaměstnavatele v ČR uvedeného v oddílu E. ano ne

Doba trvání zaměstnání od do Doba neurčitá

Druh zaměstnání pracovní poměr dohoda o pracovní činnosti dohoda o provedení práce
 jednatel/společník s.r.o. člen kolektivního orgánu právnické osoby
 jiný (vypište)

H. Údaje o výkonu činnosti zaměstnance v zahraničí – činnost č.

Žadatel vykonává činnost zaměstnance v zahraničí ano ne

Doba trvání výkonu činnosti v zahraničí od do Doba neurčitá

Žadatel má při výkonu činnosti v zahraničí status

zaměstnanec
 státní úředník
 pracovník v mezinárodní přepravě
 smluvní zaměstnanec ES

námořník Název plavidla Stát vlajky

letový personál Název mateřského letiště Město mateřského letiště Stát mateřského letiště

Žadatel vykonává činnost v zahraničí pro českého zaměstnavatele ano ne

MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI ZAMĚSTNANCE V ZAHRANIČÍ

Žadatel nemá stálou adresu ve státě/státech výkonu činnosti
 Stejně jako v předchozím oddílu

Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení/jméno lodě

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ Stát

Žadatel uzavírá se zahraničním subjektem pracovní právní vztah ano ne
 Žadatel v zahraničí nahrazuje jiného vyslaného pracovníka ano ne

Činnost žadatele v zahraničí je po dobu uvedenou v žádosti řízena
 zaměstnavatelem v ČR zahraničním subjektem oběma předchozími

I. Poměry výkonu činnosti zaměstnance

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

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

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

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

Žadatel vykonává na území členských států zaměstnání v rozsahu okrajové činnosti ano ne

Uveďte členský stát/členské státy

J. Údaje o samostatné výdělečné činnosti v ČR

Žadatel má sídlo samostatné výdělečné činnosti v ČR ano ne

Datum zahájení samostatné výdělečné činnosti Variabilní symbol důchodového pojištění

Datum vzniku oprávnění k výkonu činnosti Identifikační číslo Daňové identifikační číslo

Obor samostatné výdělečné činnosti (dle oprávnění k výkonu činnosti)

Konkrétní charakter vykonávané činnosti

ADRESA SÍDLA OSVČ V ČR

Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení

Stejně jako adresa bydliště

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ

Datová schránka OSVČ

Výše uvedené sídlo OSVČ v ČR je stálým a trvalým sídlem podnikání žadatele ano ne

Žadatel je z této činnosti v ČR pojištěn

a) nemocensky ano ne Pojištěn od

b) důchodově ano ne Pojištěn od

c) zdravotně ano ne Pojištěn od

Činnost žadatele v ČR během výkonu činnosti v zahraničí

bude ukončena bude nadále souběžně nebo střídavě vykonávána nebude vykonávána, po návratu do ČR bude opět pokračovat

OSVČ vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území vysílajícího státu dva měsíce před vystáním ano ne

K. Údaje o výkonu samostatné výdělečné činnosti v ČR

Žadatel vykonává samostatnou výdělečnou činnost v ČR ano ne

MÍSTO VÝKONU SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI V ČR

Stejně jako v předchozím oddílu

Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ

Doba trvání výkonu činnosti v ČR od do Doba neurčitá

Žadatel má status

OSVČ

námořník Název plavidla Stát vlajky

letový personál Název mateřského letiště Město mateřského letiště Stát mateřského letiště

L. Údaje o samostatné výdělečné činnosti v zahraničí – činnost č.

Žadatel vykonává samostatnou výdělečnou činnost v zahraničí ano ne

Žadatel vykonává činnost v zahraničí v období od do Doba neurčitá

Žadatel má při výkonu činnosti v zahraničí status

OSVČ

námořník Název plavidla Stát vlajky

letový personál Název mateřského letiště Město mateřského letiště Stát mateřského letiště

Obor samostatné výdělečné činnosti (dle oprávnění k výkonu činnosti)

Konkrétní charakter vykonávané činnosti

MÍSTO VÝKONU SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI V ZAHRANIČÍ

Žadatel nemá stálou adresu ve státě/státech výkonu činnosti

Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení/jméno lodi

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ Stát

Žadatel uzavírá se zahraničním subjektem pracovněprávní vztah ano ne

M. Poměry výkonu činnosti OSVČ

Celkový OBRÁT žadatele je po dobu uvedenou v žádosti rozdělen v následujícím poměru

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

Předpokládaný PŘÍJEM žadatele z činnosti v ČR a v zahraničí po dobu uvedenou v žádosti lze rozdělit takto

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

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

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

Žadatelem POSKYTNUTÉ SLUŽBY jsou po dobu uvedenou v žádosti rozděleny následovně

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

Žadatel vykonává na území členských států samostatnou výdělečnou činnost v rozsahu okrajové činnosti ano ne

Uveďte členský stát/členské státy

N. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí

Žadatel vykonával již v minulosti činnost v zahraničí ano ne

MÍSTO PŘEDCHOZÍHO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRA NIČÍ

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

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ Stát

V období od do

Status zaměstnanec OSVČ státní úředník námořník letový personál smluvní zaměstnanec ES

O. Údaje o dobách pojištění v zahraničí

Žadatel byl/je pojištěn v rámci systému sociálního zabezpečení jiného státu ano ne

Pojištěn v období od do

Žadatel pobíral/pobírá dávky (peněžité i věcné) ze zahraničního systému sociálního zabezpečení ano ne

Čerpal/čerpá dávky v období od do

Číslo pojištění v zahraničí Název zahraniční instituce Stát

Sektor vše důchody nemoc rodinné dávky dávky v nezaměstnanosti vymáhání pracovní úraz a nemoc z povolání

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ

Žadatelé již bylo zahraniční institucí vystaveno potvrzení o příslušnosti ve vztahu k období této žádosti ano ne

Na dobu od do

P. Důvody žádosti o výjimku

Žadatel uvede důvody pro udělení výjimky dle čl. 16 nařízení (ES) č. 883/2004, čl. 17 nařízení (EHS) č. 1408/71 nebo příslušných ustanovení mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.

Q. Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

Obor činnosti vykonávaný zaměstnavatelem dle klasifikace CZ-NACE

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> A - Zemědělství, myslivost a rybolov | <input type="checkbox"/> B - Těžba a dobývání |
| <input type="checkbox"/> C - Zpracovatelský průmysl | <input type="checkbox"/> D - Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu |
| <input type="checkbox"/> E - Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi | <input type="checkbox"/> F - Stavebnictví |
| <input type="checkbox"/> G - Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel | <input type="checkbox"/> H - Doprava a skladování |
| <input type="checkbox"/> H - Nákladní silniční doprava | <input type="checkbox"/> I - Ubytování, stravování a pohostinství |
| <input type="checkbox"/> J - Informační a komunikační činnosti | <input type="checkbox"/> J - Činnosti v oblasti informačních technologií |
| <input type="checkbox"/> J - Činnosti související se zpracováním dat a hostingem; činnosti související s webovými portály | <input type="checkbox"/> K - Peněžnictví a pojišťovnictví |
| <input type="checkbox"/> L - Činnosti v oblasti nemovitostí | <input type="checkbox"/> M - Profesionální, vědecké a technické činnosti |
| <input type="checkbox"/> N - Administrativní a podpůrné činnosti | <input type="checkbox"/> N - Činnosti agentur zprostředkujících práci na přechodnou dobu |
| <input type="checkbox"/> O - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | <input type="checkbox"/> P - Vzdělávání |
| <input type="checkbox"/> Q - Zdravotnictví a sociální práce | <input type="checkbox"/> R - Kulturní, zábavní a rekreační činnosti |
| <input type="checkbox"/> S - Ostatní činnosti | <input type="checkbox"/> T - Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu |
| <input type="checkbox"/> U - Činnosti extraterritoriálních organizací a orgánů | |

R. Prohlášení státního příslušníka třetí země

Prohlašuji, že mám platné povolení k pobytu na území České republiky ano Na období od do
 ne

Beru na vědomí, že při výkonu činnosti na území státu/států výkonu činnosti jsem povinen/povinna plnit podmínku legálního pobytu.

S. Doplňující informace

T. Údaje o zmocněnci

Zmocněnec je fyzická osoba (FO)

Příjmení Jméno Rodné číslo

Identifikační číslo Datová schránka Zmocněnec nemá DS

Telefon E-mail

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ Stát

Zmocněnec je právnická osoba (PO)

Název

Identifikační číslo Stát, který IČ vydal

Datová schránka Zmocněnec nemá DS

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ Stát

U. Prohlášení žadatele

Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti i všech příložených dokumentech jsou úplné a pravdivé a že v případě změny výše uvedených informací oznámím tuto skutečnost příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ. Jsem si vědom/a, že uvedení nepravdivých nebo neúplných údajů může vést ke změně použitelných právních předpisů sociálního zabezpečení se všemi důsledky (včetně zrušení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům), a to se zpětnou účinností.

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

V Dne

Podpis žadatele / zmocněnce žadatele

.....
Potvrzení oprávněného zástupce zaměstnavatele /
zmocněnce zaměstnavatele

OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno v Ověřil/a údaje dne

Jméno, příjmení a podpis oprávněné osoby
OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Přílohy:

1. Kopie pracovní smlouvy (pracovních smluv), včetně změn a doplňků relevantních k podané žádosti (pokud je OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno nemá již k dispozici).
2. Kopie oprávnění k výkonu samostatné výdělečné činnosti (pokud není ověřitelné v dostupných aplikacích a registrech nebo pokud jej OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno nemá již k dispozici).
3. Kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům, pokud bylo žadateli vystaveno zahraniční institucí, ve vztahu k období této žádosti.
4. Kopie smluvních dokumentů, na jejichž základě má žadatel zajištěnou činnost v České republice a v zahraničí (v závislosti na konkrétní situaci).

Smluvní doklady lze předkládat v ověřené kopii. Ověření dokladů dle originálu může zdarma provést OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno. Neověřené smluvní doklady přiložené k podané žádosti budou považovány za tzv. podpůrné doklady v souladu s čl. 3 odst. 2 nařízení (ES) č. 987/2009.

Tato žádost slouží ke splnění oznamovací povinnosti zaměstnavatele/OSVČ podle čl. 15 nařízení (ES) č. 987/2009 a ke splnění oznamovací povinnosti osoby s bydlištěm na území ČR vykonávající činnost na území dvou nebo více členských států v souladu s čl. 16 odst. 1 nařízení (ES) č. 987/2009 a § 104 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., v platném znění.

OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ vyžaduje a zpracovává osobní údaje v souladu s právními předpisy pro ochranu osobních údajů a pouze k legitimním účelům. Více informací naleznete na <https://www.cssz.cz/web/cz/gdpr-informace-o-zpracovani-osobnich-udaju>.

**Žádost o určení použitelných právních předpisů pro zaměstnance,
který je současně OSVČ**

POKYNY K VYPLNĚNÍ

Obecné informace	<p>Při elektronickém vyplňování žádosti je vhodné postupovat od začátku po jednotlivých oddílech. Účelem je zajištění přístupnosti odpovídajících polí (aby bylo možné je vyplnit) a správné nastavení povinnosti vybraných polí v závislosti na situaci žadatele.</p> <p>V záhlaví uveďte místně příslušnou OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno, označte, zda žádost podává zaměstnavatel, zaměstnanec nebo zmocněnec, období žádosti od – do, státy výkonu činnosti a situaci (povinné údaje).</p> <p>Místní příslušnost OSSZ pro podání žádosti: - v situaci vyslání, výjimka a jiná situace: OSSZ, která provádí nemocenské pojištění zaměstnance / důchodové pojištění OSVČ; - v situaci souběh činností: OSSZ podle trvalého nebo hlášeného pobytu zaměstnance nebo OSSZ, která provádí nemocenské pojištění zaměstnance / důchodové pojištění OSVČ.</p> <p>Podává-li žádost zaměstnavatel nebo zmocněnec zaměstnavatele, označte u odpovídajícího subjektu v oddílu E. nebo G. možnost „Žádost podává tento zaměstnavatel nebo zmocněnec tohoto zaměstnavatele“.</p> <p>Podává-li žádost zmocněnec, tj. FO nebo PO zmocněná ke všem úkonům, službám a tiskopisům ČSSZ nebo jen k vybraným službám a tiskopisům ČSSZ, označte možnost „Žádost podává zmocněnec“ a vyplňte údaje do oddílu T.</p> <p>Uvedete-li kontaktní e-mail pro zaslání notifikací, bude Vám ČSSZ zasílat notifikace o stavu řízení podané žádosti.</p> <p>Datum uvádějte ve formátu DD.MM.RRRR.</p> <p>Členskými státy se pro účely této žádosti rozumí státy EU a EHP, CH a UK (dále jen „členské státy“).</p> <p>Smluvními státy se zde rozumí státy, s nimiž ČR uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (dále jen „smluvní státy“).</p> <p>V případě, že v období žádosti vykonáváte výdělečnou činnost jen na území České republiky a potřebujete vystavit formulář A1 CZ, označte „jiná situace“.</p>
A. Základní identifikace žadatele	<p>Příjmení, Jméno, Státní příslušnost a Datum narození jsou povinné údaje.</p> <p>Nemáte-li rodné číslo, uveďte evidenční číslo pojištěnce přidělené ČSSZ.</p> <p>Bydliště – vztahuje se k období žádosti a pro účely této žádosti se jedná o bydliště obvyklé (čl. 1 písm. j) nařízení (ES) č. 883/2004), ve smyslu středů životních zájmů, které nemusí být shodné s trvalým pobytem. Nejedná se o bydliště dočasné nebo přechodné. Bydliště uvedené žadatelem do žádosti o určení použitelných právních předpisů má vliv na případné budoucí poskytování peněžitých a věcných dávek a také dávek v nezaměstnanosti.</p>
B. Kontaktní adresa	Kontaktní adresu uveďte, je-li odlišná od adresy bydliště uvedené v oddílu A.
C. Adresa pobytu	Adresa přechodného pobytu – pobýváte-li přechodně mimo bydliště uvedené v oddílu A.
D. Žadatel po dobu uvedenu v žádosti vykonává výdělečnou činnost na území těchto států	<p>V situaci vyslání k přechodnému výkonu činnosti na území jiného členského/smluvního státu bude uveden dotčený zahraniční stát.</p> <p>V situaci souběh činností budou uvedeny dva nebo více států výkonu činnosti, včetně ČR, odpovídá-li to skutečnosti.</p> <p>V situaci výjimka nebo jiná situace budou uvedeny státy výkonu činnosti, včetně ČR, odpovídá-li to skutečnosti.</p>

E.	Údaje o zaměstnavateli v ČR	<p>Máte-li v období žádosti více zaměstnavatelů v ČR, vyplňte oddíl E. vícekrát v závislosti na jejich počtu.</p> <p>Vykonáváte-li v období žádosti pro svého zaměstnavatele se sídlem na území ČR činnost v zahraničí, uveďte údaje o této činnosti v oddílu H. Vykonáváte-li pro něj činnost na území ČR, uveďte údaje o této činnosti v oddílu F.</p> <p>Zaměstnavatel je ekonomicky činný v ČR – pro označení možnosti „ano“ je třeba, aby zaměstnavatel vykonával skutečnou činnost v ČR, tj. aby byl na území ČR ekonomicky aktivní. V případě potřeby pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ údaj došetří posouzením smluvních dokladů prokazujících ekonomickou aktivitu zaměstnavatele v ČR (faktury, objednávky, smlouvy apod.).</p> <p>Dobu trvání zaměstnání uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).</p> <p>Druh zaměstnání – označte jednu z možností.</p> <p>V situaci vyslání označte, zda je zaměstnanec účasten v systému sociálního zabezpečení vysílajícího členského státu jeden měsíc před vysláním (v situaci vyslání v rámci členských států se jedná o povinný údaj).</p>
F.	Údaje o výkonu činnosti zaměstnance v ČR	<p>Máte-li v období žádosti více míst výkonu činnosti v ČR, vyplňte oddíl F. vícekrát v závislosti na jejich počtu.</p> <p>Vykonáváte-li v období žádosti činnost na území ČR pro zahraničního zaměstnavatele, uveďte údaje o něm v oddílu G.</p> <p>Uveďte adresu místa/míst výkonu činnosti v ČR ve vztahu k období žádosti.</p> <p>Dobu trvání výkonu činnosti v ČR uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).</p> <p>Status žadatele je povinný údaj.</p> <p>Státním úředníkem se rozumí zaměstnanec státu (zaměstnanec ústředních orgánů státní správy a jejich příspěvkových organizací, pokud je pověřen výkonem státní správy – v případě vyslání i pro činnost v zahraničí), osoba ve služebním poměru a zaměstnanec územně samosprávného celku, který vykonává správní činnosti v samostatné nebo přenesené působnosti.</p> <p>Máte-li status námořník a Vaše loď pluje pod vlajkou ČR, uveďte název lodi a stát vlajky v oddílu F. a současně oddíl H. ve vztahu k Vaší činnosti námořníka nevyplňujte.</p> <p>Letovým personálem se rozumí člen letové posádky nebo posádky palubních průvodčích, který vykonává činnost v oblasti osobní nebo nákladní dopravy.</p> <p>Máte-li status letový personál a mateřské letiště v ČR, uveďte název mateřského letiště, město a stát, kde se mateřské letiště nachází, do oddílu F. a současně oddíl H. ve vztahu k Vaší činnosti letového personálu nevyplňujte.</p>
G.	Údaje o zaměstnavateli v zahraničí	<p>Máte-li v období žádosti více zaměstnavatelů v zahraničí, vyplňte oddíl G. vícekrát v závislosti na jejich počtu.</p> <p>Vykonáváte-li v období žádosti činnost pro svého zahraničního zaměstnavatele na území ČR, uveďte údaje o této činnosti v oddílu F. Vykonáváte-li pro něj činnost v zahraničí, uveďte údaje o této činnosti v oddílu H.</p> <p>U zahraničního zaměstnavatele uveďte jeho identifikační číslo, daňové identifikační číslo a variabilní symbol ČSSZ (je-li registrován v českém systému).</p> <p>V situaci vyslání zaměstnance na území smluvních států označte, zda je zahraniční zaměstnavatel dceřinou společností nebo pobočkou českého zaměstnavatele.</p> <p>Dobu trvání zaměstnání uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).</p> <p>Druh zaměstnání – označte jednu z možností.</p>

	H. Údaje o výkonu činnosti zaměstnance v zahraničí	<p>Máte-li v období žádosti více míst výkonu činnosti v zahraničí, vyplňte oddíl H. vícekrát v závislosti na jejich počtu.</p> <p>Vykonáváte-li v období žádosti činnost v zahraničí pro zaměstnavatele se sídlem v ČR, uveďte údaje o něm v oddílu E.</p> <p>Dobu trvání výkonu činnosti v zahraničí uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).</p> <p>Status žadatele je povinný údaj.</p> <p>Máte-li status námořník a Vaše loď pluje pod vlajkou jiného státu než ČR, uveďte název lodi a stát vlajky v oddílu H. a současně oddíl F. ve vztahu k Vaší činnosti námořníka nevyplňujte.</p> <p>Máte-li status letový personál a mateřské letiště v zahraničí, uveďte název mateřského letiště, město a stát, kde se mateřské letiště nachází, do oddílu H. a současně oddíl F. ve vztahu k Vaší činnosti letového personálu nevyplňujte.</p> <p>Uveďte adresu místa/míst výkonu činnosti v zahraničí.</p> <p>Nemáte-li stálou adresu místa výkonu činnosti v zahraničí (např. jste-li řidič mezinárodní kamionové dopravy, obchodní zástupce apod.), označte tuto skutečnost a nevyplňujte adresu v bloku MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRANIČÍ (ani pole Stát). Všechny státy výkonu činnosti uveďte v oddílu D.</p> <p>Údaj o nahrazování jiného vyslaného pracovníka je povinný v situaci vyslání.</p> <p>Činnost žadatele v zahraničí je po dobu uvedenou v žádosti řízena – označte jednu z možností.</p>
	I. Poměry výkonu činnosti zaměstnance	<p>Oddíl je povinný pouze v situaci souběžného výkonu činnosti zaměstnance na území dvou nebo více členských států a v žádosti typu výjimka. V případě žádosti na budoucí období uveďte kvalifikovaný odhad na budoucích 12 kalendářních měsících.</p> <p>Pokud v období žádosti souběžně pracujete na území 2 až 4 členských států (včetně ČR), uveďte údaje k těmto státům. Součet hodnot bude 100 %.</p> <p>Pokud v období žádosti souběžně pracujete na území více než 4 členských států (včetně ČR), uveďte údaje ke čtyřem státům s největším podílem. Součet hodnot bude menší než 100 %.</p> <p>V případě potřeby pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ údaj došetří pomocí posouzení smluvních dokladů za předchozí období výkonu výdělečné činnosti (zpravidla předcházejících 12 měsíců).</p> <p>Okrajové činnosti jsou činnosti, které jsou stále, ale nevýznamné z hlediska času a ekonomického výnosu, a představují méně než 5 % pravidelné pracovní doby pracovníka a/nebo méně než 5 % jeho celkové odměny/příjmu. Pokud činnost v jednom ze sledovaných kritérií dosahuje méně než 5 % a současně ve druhém méně než 10 %, jedná se také o okrajovou činnost.</p>
	J. Údaje o samostatné výdělečné činnosti v ČR	<p>Ukončením činnosti se rozumí ukončení, přerušení či pozastavení činnosti dle příslušných právních předpisů. Označte jednu z uvedených možností.</p> <p>V situaci vyslání označte, zda samostatnou výdělečnou činnost vykonáváte na území ČR v době dvou měsíců před vysláním (v situaci vyslání v rámci členských států se jedná o povinný údaj).</p>
	K. Údaje o výkonu samostatné výdělečné činnosti v ČR	<p>Uveďte adresu místa výkonu činnosti v ČR.</p> <p>Dobu trvání výkonu činnosti v ČR uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).</p> <p>Status žadatele je povinný údaj.</p> <p>Máte-li status námořník a Vaše loď pluje pod vlajkou ČR, uveďte název lodi a stát vlajky v oddílu K. a současně oddíl L. ve vztahu k Vaší činnosti námořníka nevyplňujte.</p> <p>Letovým personálem se rozumí člen letové posádky nebo posádky palubních průvodčích, který vykonává činnost v oblasti osobní nebo nákladní dopravy.</p> <p>Máte-li status letový personál a mateřské letiště v ČR, uveďte název mateřského letiště, město a stát, kde se mateřské letiště nachází, do oddílu K. a současně oddíl L. ve vztahu k Vaší činnosti letového personálu nevyplňujte.</p>

L. Údaje o samostatné výdělečné činnosti v zahraničí	Pokud v období žádosti vykonáváte v zahraničí více činností, vyplňte oddíl L. vícekrát v závislosti na počtu těchto činností.
	Dobu trvání výkonu činnosti v zahraničí uveďte od – do (lze označit Doba neurčitá, odpovídá-li to skutečnosti).
	Status žadatele je povinný údaj.
	Máte-li status námořník a Vaše loď pluje pod vlajkou jiného státu než ČR, uveďte název lodi a stát vlajky v oddílu L. a současně oddíl K. ve vztahu k Vaší činnosti námořníka nevyplňujte.
	Máte-li status letový personál a mateřské letiště v zahraničí, uveďte název mateřského letiště, město a stát, kde se mateřské letiště nachází, do oddílu L. a současně oddíl K. ve vztahu k Vaší činnosti letového personálu nevyplňujte.
	Uveďte adresu místa/míst výkonu činnosti v zahraničí.
	Nemáte-li stálou adresu místa výkonu samostatné výdělečné činnosti v zahraničí (např. jste-li řidič mezinárodní kamionové dopravy apod.), označte tuto skutečnost a nevyplňujte adresu v bloku MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRANIČÍ (ani pole Stát). Všechny státy výkonu samostatné výdělečné činnosti uveďte v oddílu D.
M. Poměry výkonu činnosti OSVČ	Oddíl je povinný pouze v situaci souběžného výkonu samostatné výdělečné činnosti na území dvou nebo více členských států a dále v žádosti typu výjimka. V případě žádosti na budoucí období uveďte kvalifikovaný odhad na budoucích 12 kalendářních měsících.
	Pokud v období žádosti souběžně vykonáváte samostatnou výdělečnou činnost na území 2 až 4 členských států (včetně ČR), uveďte údaje k těmto státům. Součet hodnot bude 100 %.
	Pokud v období žádosti souběžně vykonáváte samostatnou výdělečnou činnost na území více než 4 členských států (včetně ČR), uveďte údaje ke čtyřem státům s největším podílem. Součet hodnot bude menší než 100 %.
	V případě potřeby pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ údaj došetří pomocí posouzení smluvních dokladů za předchozí období výkonu výdělečné činnosti (zpravidla předcházejících 12 měsíců).
	Okrajové činnosti jsou činnosti, které jsou stálé, ale nevýznamné z hlediska času a ekonomického výnosu, a představují méně než 5 % pravidelné pracovní doby pracovníka a/nebo méně než 5 % jeho celkové odměny/příjmu. Pokud činnost v jednom ze sledovaných kritérií dosahuje méně než 5 % a současně ve druhém méně než 10 %, jedná se také o okrajovou činnost.
N. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí	Vyplňte pouze v případě předchozího výkonu činnosti v zahraničí. Vyplňte údaje za období 2 let předcházejících období této žádosti. Máte-li takových činností více, uveďte sem pouze poslední z nich (informace o dalších činnostech lze uvést do oddílu S.).
O. Údaje o dobách pojištění v zahraničí	Vyplňte v případě účasti na pojištění v zahraničí. Máte-li zahraniční číslo pojištění, uveďte toto číslo, název zahraniční instituce, stát a sektor, jehož se číslo týká. Sektorem se rozumí odvětví sociálního zabezpečení, např. sociální pojištění, zdravotní pojištění, vše atd.
P. Důvody žádosti o výjimku	Vyplňte pouze v případě žádosti o výjimku dle čl. 16 nařízení (ES) č. 883/2004, čl. 17 nařízení (EHS) č. 1408/71 nebo mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.
Q. Klasifikace ekonomických činností dle CZ-NACE	V případě výkonu činnosti na území členských států povinně označte jeden (hlavní) obor činnosti.
R. Prohlášení státního příslušníka třetí země	Nejste-li státním příslušníkem členského státu, uveďte, zda máte platné povolení k pobytu na území ČR, a pokud ano, uveďte období jeho platnosti od – do. Po dobu výkonu práce je migrující osoba povinna plnit podmínky legálního pobytu na území všech států výkonu činnosti.
S. Doplňující informace	Lze uvést doplňující informace týkající se konkrétní situace žadatele.

T. Údaje o zmocněnci	Údaje vyplňte v případě, podává-li žádost zmocněnec, tj. FO nebo PO zmocněná žadatelem nebo jeho zaměstnavatelem ke všem úkonům, službám a tiskopisům ČSSZ nebo jen k vybraným službám a tiskopisům ČSSZ. Nemá-li zmocněnec datovou schránku, uveďte jeho adresní údaje (tj. Ulice, Obec a další).
U. Prohlášení žadatele	Žadatel tímto potvrzuje, že údaje, které do žádosti uvedl, jsou pravdivé a je si vědom důsledků uvedení nepravdivých nebo neúplných údajů.

Seznam použitých zkratk	
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DD.MM.RRRR	kalendářní den, měsíc a rok
DS	datová schránka
EHP	Evropský hospodářský prostor; státy Island, Lichtenštejnsko a Norsko
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
CH	Švýcarsko
IČ	identifikační číslo
MSSZ Brno	Městská správa sociálního zabezpečení Brno
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PO	právnícká osoba
PSC	poštovní směrovací číslo
PSSZ	Pražská správa sociálního zabezpečení
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
UK	Velká Británie a Severní Irsko

Příloha č. 6: potvrzení A1 v českém jazyce

Koordinace systémů
sociálního zabezpečení

A1

Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele

Nařízení EU 883/2004 a 987/2009 (*)

INFORMACE PRO DRŽITELE

Toto osvědčení se týká právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se na vás vztahují, a potvrzuje, že nejste povinni platit příspěvky v jiném státě.

Než vycestujete ze státu, v němž jste pojištěni, a odjedete za práci do jiného státu, ujistěte se, že máte všechny dokumenty, které vás opravňují pobírat nezbytné věcné dávky (např. lékařskou péči, léčení v nemocnici apod.) ve státě, do něhož odjízditě pracovat.

- Pokud ve státě, kde pracujete, přechodně pobýváte, požádejte svoji Instituci zdravotního pojištění o vydání Evropského průkazu zdravotního pojištění (EHIC). Pokud během pobytu budete potřebovat věcné dávky, musíte se prokázat tímto průkazem poskytovateli zdravotní péče.
- Pokud budete ve státě, v němž budete pracovat, žít, požádejte svoji Instituci zdravotního pojištění o dokument S1 a co nejdříve jej předejte příslušné Instituci zdravotního pojištění v místě, kde budete pracovat (**).

Prozatímně bude pojišťovna v zemi pobytu rovněž poskytovat zvláštní dávky v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání.

1. OSOBNÍ ÚDAJE DRŽITELE

1.1 Číslo pojištěnce	<input type="checkbox"/> Žena	<input type="checkbox"/> Muž	
1.2 Příjmení			
1.3 Jména			
1.4 Rodné příjmení (***)			
1.5 Datum narození	1.6 Státní příslušnost		
1.7 Místo narození			
1.8 Adresa ve státě bydliště			
1.8.1 Ulice, číslo	1.8.3 PSČ		
1.8.2 Obec	1.8.4 Kód země		
1.9 Adresa ve státě pobytu			
1.9.1 Ulice, číslo	1.9.3 PSČ		
1.9.2 Obec	1.9.4 Kód země		

2. POUŽITELNÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY ČLENSKÉHO STÁTU

2.1 Členský stát	2.3 Datum ukončení	
2.2 Počáteční datum		
<input type="checkbox"/> 2.4 Osvědčení je použitelné po dobu činnosti. <input type="checkbox"/> 2.5 Určení je prozatímní. <input type="checkbox"/> 2.6 Platí přechodná pravidla podle nařízení (ES) č. 883/2004.		

(*) Nařízení (ES) č. 883/2004, články 11 až 16, a nařízení (ES) č. 987/2009, článek 19.

(**) Ve Španělsku musí být osvědčení předáno hlavním oblastním úřadům Národního institutu sociálního zabezpečení (INSS) v místě bydliště, ve Švédsku Instituci sociálního pojištění v místě bydliště a v Portugalsku Instituci sociálního zabezpečení v místě bydliště.

(***) Informace poskytnuté Institucí držitelem, pokud Instituci nejsou známy.

A1

Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti
sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele

3. POTVRZENÍ STATUSU VYPLÝVAJÍCÍHO Z VAŠEHO POSTAVENÍ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Vyslaná zaměstnaná osoba | <input type="checkbox"/> 3.2 Zaměstnaná osoba pracující ve dvou či více státech |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Vyslaná osoba samostatně výdělečně činná | <input type="checkbox"/> 3.4 Osoba samostatně výdělečně činná pracující ve dvou nebo více státech |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Úředník | <input type="checkbox"/> 3.6 Smluvní zaměstnanec ES |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Námořník | <input type="checkbox"/> 3.8 Osoba zaměstnaná a samostatně výdělečně činná v různých státech |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Osoba pracující jako úředník v jednom státě a zároveň zaměstnaná / samostatně výdělečně činná v jednom nebo více jiných státech | <input type="checkbox"/> 3.10 Člen letové posádky |
| <input type="checkbox"/> 3.11 Vyjimka | <input type="checkbox"/> 3.12 Osoba zaměstnaná/samostatně výdělečně činná pracující ve státě uvedeném v bodě 2.1 |

4. ÚDAJE O ZAMĚSTNAVATELI / SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 4.1.1 Zaměstnanec | <input type="checkbox"/> 4.1.2 Samostatná výdělečná činnost |
|--|---|
- 4.2 Identifikační číslo zaměstnavatele / osoby samostatně výdělečně činné
- 4.3 Jméno nebo obchodní název
- 4.4 Sídlo
- | | |
|--------------------|----------------|
| 4.4.1 Ulice, číslo | 4.4.2 Kód země |
| 4.4.3 Obec | 4.4.4 PSČ |

5. ÚDAJE O ZAMĚSTNAVATELI / SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI, KDE JE PROVOZOVÁNA ČINNOST

5.1 Jméno (jména) nebo obchodní název (názyvy) a kód (kódy) firmy (fírem) nebo loďe (lodí) nebo mateřského letiště (mateřských letišť), kde budete zaměstnán / zaměstnána

