



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

ÚSTAV SOUDNÍHO INŽENÝRSTVÍ

INSTITUTE OF FORENSIC ENGINEERING

ODBOR INŽENÝRSTVÍ RIZIK

DEPARTMENT OF RISK ENGINEERING

ŘÍZENÍ RIZIK SPOJENÝCH S PŘIJÍMÁNÍM ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ V ČESKÝCH FIRMÁCH

RISK MANAGEMENT RELATED TO THE ADMISSION OF FOREIGN WORKERS IN CZECH ENTERPRISES

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bc. Martin Karásek

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing.arch. PhDr. Karel Schmeidler, CSc.

BRNO 2021

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Martin Karásek**
Studijní program: Řízení rizik technických a ekonomických systémů
Studijní obor: Řízení rizik ekonomických systémů
Vedoucí práce: **doc. Ing.arch. PhDr. Karel Schmeidler, CSc.**
Akademický rok: 2020/21
Ústav: Odbor inženýrství rizik

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně určuje následující téma diplomové práce:

Řízení rizik spojených s přijímáním zahraničních pracovníků v českých firmách

Stručná charakteristika problematiky úkolu:

Při přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách mohou vzniknout povinnosti, které pro pracovní vztah představují určitá rizika. Povinnosti, které z pracovního vztahu plynou, se mohou řídit i jinými než českými právními předpisy. Práce se bude zabývat především riziky v oblasti koordinace sociálního zabezpečení, daně z příjmů a souvisejících administrativních záležitostí.

Cíle diplomové práce:

Cílem práce je analýza současného stavu a návrh na řízení rizik spojených s přijímáním zahraničních pracovníků v českých firmách.

Seznam doporučené literatury:

TOMŠEJ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 216 s. ISBN 978-80-7598-648-1.

VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. Cizinci a daně: zdaňování příjmů fyzických osob - cizích státních příslušníků v České republice. 4., rozšířené vydání, doplněné o judikaturu, závěry koordinačních výborů, nová nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení v EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 253 s. ISBN 978-80-7552-285-6.

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. Olomouc: ANAG, 2012, 367 s. ISBN 978-80-7263-732-4.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2020/21

V Brně, dne

L. S.

Ing. Jana Victoria Martincová, Ph.D.
vedoucí odboru

prof. Ing. Karel Pospíšil, Ph.D., LL.M.
ředitel

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá přijímáním zahraničních pracovníků v českých firmách se zaměřením na oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů. Analýza současného stavu je věnována obecnému seznámení s právními předpisy, dle kterých zaměstnavatel určuje stát, ve kterém musí plnit příslušné povinnosti. V návrhové části je dle statistických údajů vybraného podniku vymezena užší skupina zahraničních pracovníků. Prostřednictvím vybraných metod pro identifikaci a analýzu rizik je vytvořen návrh na efektivní řízení rizik při přijímání a následném zaměstnávání pracovníků z vymezené užší skupiny. K vytvoření návrhu byl použit Brainstorming, What-If analýza, Checklist a Skórovací metoda. Jednotlivé metody na sebe navazují a vzájemně se doplňují. V rámci návrhu na efektivní řízení rizik jsou navržena vhodná opatření pro všechna identifikovaná rizika a v poslední části práce je provedeno jejich obecné finanční zhodnocení.

Abstract

The diploma thesis deals with the admission of foreign workers in Czech enterprises with a focus on social security and income tax. The analysis of the current state is devoted to a general introduction to the legal regulations according to which an employer determines the state in which he must fulfil the relevant obligations. In the proposal part, a narrower group of foreign workers is defined according to the statistical data of the selected enterprise. The proposal for effective risk management in the admission and subsequent employment of workers from the defined group is created by means of selected methods for risk identification and analysis. Brainstorming, What-If analysis, Checklist and Scoring method were used to create the proposal. The particular methods are complementary each other. Within the proposal for effective risk management, appropriate measures are proposed for each identified risks and their general financial assessment is made in the last part of the thesis.

Klíčová slova

zahraniční pracovníci, sociální zabezpečení, daň z příjmů, řízení rizik, mezinárodní zaměstnávání

Keywords

foreign workers, social security, income tax, risk management, international employment

Bibliografická citace

KARÁSEK, Martin. Řízení rizik spojených s přijímáním zahraničních pracovníků v českých firmách [online]. Brno, 2021 [cit. 2021-06-11]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/133203>. Diplomová práce. Vysoké učení technické v Brně, Ústav soudního inženýrství, Odbor inženýrství rizik. Vedoucí práce Karel Schmeidler.

Prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci na téma „Řízení rizik spojených s přijímáním zahraničních pracovníků v českých firmách“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou všechny citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že v souvislosti s vytvořením této diplomové práce jsem neporušil autorská práva třetích osob, zejména jsem nezasáhl nedovoleným způsobem do cizích autorských práv osobnostních a/nebo majetkových a jsem si plně vědom následků porušení ustanovení § 11 a následujících autorského zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, včetně možných trestněprávních důsledků vyplývajících z ustanovení části druhé, hlavy VI. díl 4 Trestního zákoníku č. 40/2009 Sb.

V Brně

.....

Podpis autora

Poděkování

Mé největší díky patří panu doc. Ing. arch. PhDr. Karlu Schmeidlerovi, CSc., který mě po celou dobu tvorby diplomové práce ochotně vedl a usměrňoval správnou cestou. Také bych rád poděkoval přítelkyni, celé rodině a v neposlední řadě také kolegům, kteří mě po celou dobu studia podporovali.

OBSAH

OBSAH	13
1 ÚVOD.....	15
2 SOUČASNÝ STAV	16
2.1 Ekonomické aspekty závažnosti přijímání zahraničních osob v českých firmách	16
2.1.1 Zaměstnanost.....	16
2.1.2 Finanční náročnost.....	19
2.2 Základní fakta v oblasti zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách	21
2.2.1 Informace o přijímaných zahraničních pracovnících	21
2.2.2 Dělení zahraničních pracovníků.....	22
2.2.3 Pobyt občana EU v České republice.....	22
2.2.4 Pobyt občana třetí země v České republice.....	25
2.2.5 Mezinárodní dvojí zdanění.....	28
2.2.6 Daňové rezidenství.....	30
2.2.7 Příjmy ze zdrojů.....	32
2.2.8 Sociální zabezpečení.....	32
2.3 Formy přijímání zahraničních osob v českých firmách	36
2.3.1 Lokální zaměstnání s místem výkonu činnosti v České republice.....	37
2.3.2 Lokální zaměstnání s místem výkonu činnosti v zahraničí	41
2.4 Mimořádné situace při zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách	48
2.4.1 Zaměstnávání uprchlíků.....	48
2.4.2 Zaměstnávání zahraničních osob v době pandemie	52
3 FORMULACE PROBLÉMŮ A STANOVENÍ CÍLŮ ŘEŠENÍ	55
3.1 Problémy při přijímání zahraničních pracovníků	55
3.2 Výzkumné otázky.....	56
3.3 Cíle vlastního řešení	56
4 POUŽITÉ METODY A JEJICH ZDŮVODNĚNÍ	57
4.1 Vymezení užší skupiny zahraničních pracovníků	57
4.2 Brainstorming.....	58
4.3 What-If analýza.....	58
4.4 Checklist	58
4.5 Skórovací metoda.....	59
5 VLASTNÍ ŘEŠENÍ	61
5.1 Představení vybraného podniku.....	61

5.1.1	<i>Činnost podniku</i>	61
5.1.2	<i>Organizační struktura podniku</i>	62
5.2	Případová studie	63
5.2.1	<i>Vývoj četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků</i>	63
5.2.2	<i>Rozbor aktuální struktury zahraničních pracovníků</i>	64
5.2.3	<i>Výsledky případové studie</i>	68
5.3	Návrh na efektivní řízení rizik	68
5.3.1	<i>Brainstorming</i>	68
5.3.2	<i>What-If analýza</i>	69
5.3.3	<i>Checklist</i>	71
5.3.4	<i>Identifikace rizik</i>	76
5.3.5	<i>Skórovací metoda</i>	83
6	DISKUZE A ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŘEŠENÍ	96
6.1	Výsledky Whaf-If analýzy a zpracované checklisty	96
6.2	Výsledky Skórovací metody	97
6.3	Finanční zhodnocení identifikovaných rizik a navržených opatření	98
6.4	Shrnutí návrhu na efektivní řízení rizik	100
7	ZÁVĚR	101
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	103
	SEZNAM TABULEK	109
	SEZNAM GRAFŮ	110
	SEZNAM OBRÁZKŮ	111
	SEZNAM ZKRATEK	112
	SEZNAM PŘÍLOH	113

1 ÚVOD

Český zaměstnavatel musí dodržovat v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů velké množství povinností, které při přijímání a následném zaměstnávání zahraničních pracovníků mohou představovat určitá rizika. O tom, v jakém státě bude zaměstnavatel plnit své povinnosti, rozhodují příslušné mezinárodní právní předpisy, kterými jsou jednak různá Koordináční nařizen Evropské Unie, ale také mezinárodní smlouvy uzavřené mezi Českou republikou a domovským státem pracovníka, respektive státem jeho místa výkonu činnosti. To znamená, že povinnosti, které z pracovněprávního vztahu plynou, se mohou v některých případech řídit zahraniční legislativou. To ovšem může být pro českého zaměstnavatele velice obtížné, neboť je pochopitelné, že ve většině případech příslušný zahraniční daňový systém či systém sociálního zabezpečení nebude znát.

Hlavním motivem pro psaní diplomové práce zabývající se riziky při přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách byly především vlastní zkušenosti, které byly získány v rámci zaměstnání na personálním oddělení Ústavu výzkumu globální změny AV ČR, v. v. i., jehož vybrané interní záležitosti budou oporou při tvorbě některých částí této práce. Tento ústav sice zkoumá pomocí nejmodernějšího přístrojového vybavení a postupů probíhající globální změnu, její projevy v atmosféře a dopady na biosféru a lidskou společnost, což s problematikou mezinárodního zaměstnávání na první pohled nesouvisí, avšak opak je pravdou. Na jeho výzkumné činnosti se totiž podílejí vědečtí pracovníci téměř z celého světa, a tudíž řešení koordinace sociálního zabezpečení a daně z příjmů těchto pracovníků je zde na denním pořádku.

V úvodní části práce bude provedena analýza současného stavu, ve které nejdříve bude věnována pozornost vybraným ekonomickým aspektům závažnosti problematiky přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách a dále bude rozebrán poměrně široký legislativní rámec oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů, který problematiku mezinárodního zaměstnávání doprovází. V neposlední řadě budou zmíněny také mimořádné události, mezi které je zařazeno zaměstnávání uprchlíků a obecné dopady pandemie na oblast zaměstnávání zahraničních osob. Na základě analýzy současného stavu budou určeny hlavní problémy řešených oblastí. Dále bude v rámci vybraného podniku vymezena užší skupina zahraničních pracovníků, pro jejichž přijímání a následné zaměstnávání bude prostřednictvím vybraných metod vytvořen návrh na efektivní řízení rizik. Díky tomuto návrhu by se měla snížit pravděpodobnost vzniku nežádoucích událostí, které mohou mít na proces přijímání a následného zaměstnávání daných zahraničních pracovníků negativn dopad.

2 SOUČASNÝ STAV

Tato kapitola slouží pro obecné seznámení s problematikou přijímání a následného zaměstnávání zahraničních pracovníků v českých firmách. Analýza současného stavu bude zaměřena na vybrané ekonomické aspekty závažnosti problematiky přijímání a následného zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách. Dále bude pozornost věnována především oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů, u kterých vznikají uzavřením pracovněprávního vztahu zúčastněným stranám různé povinnosti. Jednotlivé podkapitoly jsou provázány také informacemi ohledně administrativních záležitostí, které jsou nezbytnou součástí legálního přijímání a následného zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách. Závěrem této části práce budou také zmíněny některé mimořádné situace, které mohou při zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách nastat.

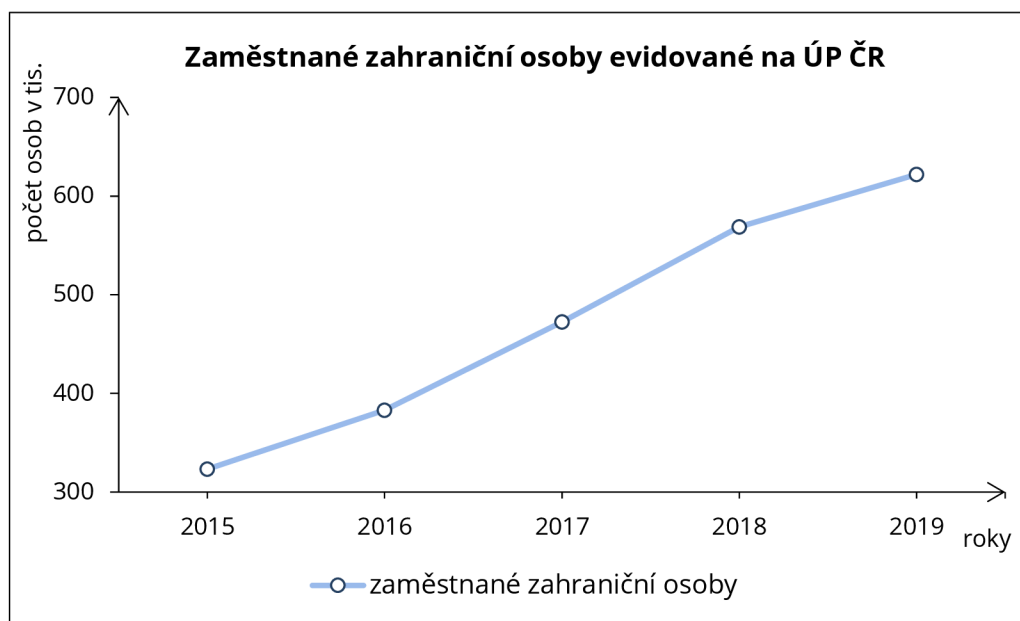
2.1 EKONOMICKÉ ASPEKTY ZÁVAŽNOSTI PŘIJÍMÁNÍ ZAHRANIČNÍCH OSOB V ČESKÝCH FIRMÁCH

Úvodní část kapitoly zabývající se analýzou současného stavu je věnována vybraným ekonomickým důvodům, proč by se oblasti mezinárodního zaměstnávání měla věnovat dostatečná pozornost. Součástí mezinárodního zaměstnávání je samozřejmě také oblast zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách, kterou se zabývá tato diplomová práce.

2.1.1 Zaměstnanost

Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejíž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, upravuje v České republice zákon o zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti, usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, ale také poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky [1].

Dle statistických údajů dostupných na stránkách Českého statistického úřadu je patrné, že k zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách dochází čím dál tím více, což je důkazem, že je rozhodně vhodné tomuto tématu věnovat dostatečnou pozornost. Růstový trend zaměstnaných zahraničních osob evidovaných na Úřadech práce České republiky v období od roku 2015 až 2019 (vždy k 31. 12.) je znázorněn v následujícím grafu [2].



Graf č. 1 – Zaměstnané zahraniční osoby evidované na ÚP ČR v roce 2015–2019 [vlastní dle: 2]

Z grafu je patrné, že v českých firmách se ve sledovaném období počet zaměstnaných zahraničních osob, které jsou evidované na Úřadech práce České republiky, neustále zvyšuje. Zatímco v roce 2015 jich bylo přes 320 tisíc, v roce 2019 to bylo více než 620 tisíc, což je téměř dvojnásobný nárůst oproti začátku sledovaného období, tedy roku 2015 [2].

Aby mohlo v českých firmách dojít k přijetí zahraniční osoby do zaměstnání, je samozřejmě zapotřebí, aby český zaměstnavatel a dotyčná zahraniční osoba navázali pracovněprávní vztah. Podle českých právních předpisů lze uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, nebo dohodu o provedení práce, a to konkrétně podle § 34, respektive § 77 zákoníku práce [3].

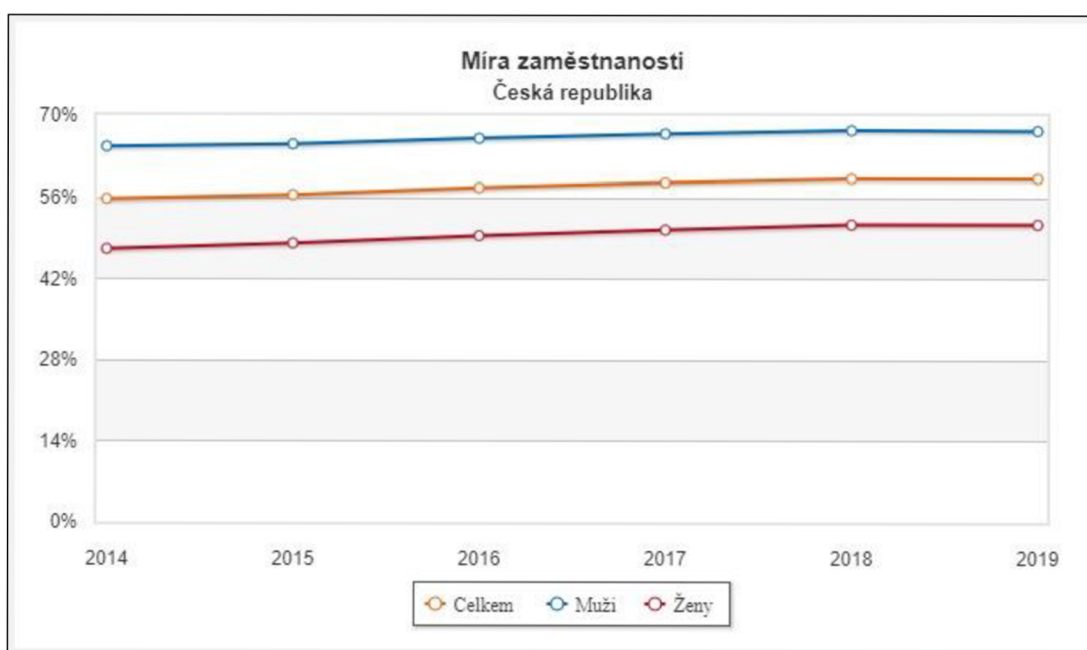
Mezinárodní organizace práce (dle anglického názvu zkráceně ILO) je organizace, jejíž cílem je zlepšování pracovních a životních podmínek přijímáním mezinárodních pracovních úmluv a doporučení stanovujících minimální standardy v oblastech jako jsou mzdy, pracovní doba a podmínky zaměstnání a sociální jistoty [4].

Míra zaměstnanosti

Podle norem stanovených organizací ILO míra zaměstnanosti znázorňuje podíl osob v produktivním věku, které v referenčním týdnu alespoň hodinu pracují, ku všem osobám ze stejné věkové skupiny. Takto definovaná míra zaměstnanosti poskytuje částečný pohled na vývoj trhu práce [5, s. 657].

Podle Českého statistického úřadu nárůst pracujících zahraničních osob v České republice spojený především s příznivým ekonomickým rozvojem České republiky od roku 2015 přerušil až příchod koronaviru a s ním související přijatá opatření. Nicméně za období od roku 2010 až 2019 navýšili zaměstnanci s cizím občanstvím svůj podíl ve všech odvětvích ekonomiky České republiky. Podle ředitele odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ, pana Dalibora Holého, by bez zahraničních osob zaměstnanost v České republice v posledních letech vůbec nerostla. Podíl zahraničních osob na celkovém počtu zaměstnanců se totiž zvýšil z 5,5 % v roce 2010 na 14,7 % v roce 2019 [6].

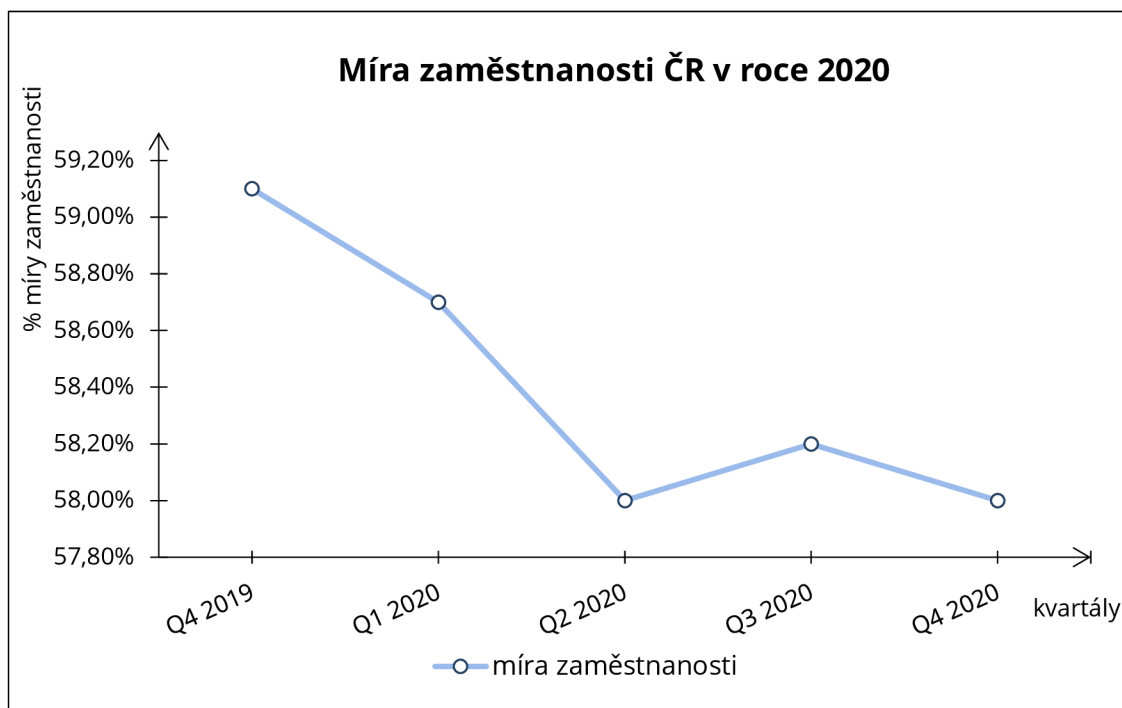
V návaznosti na slova pana Holého je v následujícím grafu znázorněn vývoj míry zaměstnanosti České republiky v období od roku 2014 až 2019 [7].



Graf č. 2 – Míra zaměstnanosti ČR v roce 2014–2019 [7]

Z grafu je patrné, že v období od roku 2014 až 2018 se v každém roce míra zaměstnanosti České republiky alespoň nepatrně zvýšila, a to v rámci mužů i žen, což celkově můžeme považovat za pozitivní jev ekonomického růstu, ale také genderové vyváženosti. Mezi obdobími roku 2018 a 2019 sice už míra zaměstnanosti nevzrostla, ale nedošlo ani k jejímu poklesu [7].

Jak již bylo zmíněno, příchod koronaviru a s ním související přijatá opatření, která se mnohdy až turbulentním způsobem měnila, v roce 2020 narušili ekonomický rozvoj České republiky, což se také pravděpodobně podepsalo na míře zaměstnanosti, kterou znázorňuje následující graf [8].



Graf č. 3 – Míra zaměstnanosti ČR v roce 2020 [vlastní dle: 8]

Za čtvrtý kvartál roku 2019 míra zaměstnanosti České republiky dosahovala hodnoty 59,1 %. V prvním kvartálu roku 2020 klesla celková míra zaměstnanosti o 0,4 % a v druhém kvartálu dokonce o dalších 0,7 %, což je skoro dvakrát tolik než v prvním kvartálu. Během půl roku tedy celková míra zaměstnanosti České republiky klesla o 1,1 %, což je od přelomu roku 2008 a 2009, kdy naplno udeřila globální ekonomická krize, nejvyšší pokles, ke kterému během tak krátkého období došlo. Tehdy dokonce k takovému vysokému poklesu došlo pouze během čtvrt roku, neboť za čtvrtý kvartál roku 2008 dosahovala celková míra zaměstnanosti hodnoty 56,1 %, zatímco za první kvartál roku 2009 to bylo již o 1,1 % méně tedy pouze 55 % [8].

2.1.2 Finanční náročnost

Tato část práce by měla upozornit na to, že přijímání a následné zaměstnávání zahraničních osob může být za určitých podmínek pro zaměstnavatele velice nákladné. Jaké bude mít český zaměstnavatel náklady spojené s přijímáním zahraničních pracovníků však záleží na tom, zda bude vykonávat související administrativní záležitosti sám prostřednictvím svých zaměstnanců, nebo zda k tomu bude využívat služeb nějaké specializované společnosti. Rozhodující je samozřejmě také to, kolik zahraničních pracovníků bude dotyčný zaměstnavatel zaměstnávat, ale především z kolika států tyto pracovníci budou

pocházet, respektive v kolika státech bude dotyčný zaměstnavatel povinen v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů ze závislé činnosti plnit své povinnosti.

Jelikož je daňový systém a systém sociálního zabezpečení v každé zemi založen na jiných principech a povinnostech, na zaměstnávání zahraničních osob neexistuje žádný univerzální návod. Zaměstnávání zahraničních osob je běžné také v akademické sféře a díky tomu v roce 2018 došlo k realizaci projektu PILZ, který se zaměřuje na sjednocení postupů a nastavení centralizovaných řešení v oblasti spojené se zaměstnáváním akademických, výzkumných a vývojových pracovníků. Projekt byl financován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a podíleli se na něm zaměstnanci z více než dvaceti vysokých škol včetně Vysokého učení technického v Brně [9].

Informace, které projekt obsahuje, by mohly usnadnit práci také běžným zaměstnavatelům, neboť povinnosti související se zaměstnáváním zahraničních osob musí plnit většinou ve stejném rozsahu a na stejných úradech jako vysoké školy a výzkumné organizace. Bohužel však projekt PILZ je k dispozici pouze organizacím, které se podílely na jeho tvorbě, a tudíž se k běžným zaměstnavatelům v něm uvedené informace nedostanou. Nicméně ani projekt PILZ se nedá považovat za univerzální návod, díky kterému by zaměstnavatel hravě vyřešil veškeré situace. Jedná se spíše pouze o zdroj informací, ze kterých může zaměstnavatel při přijímání zahraničního pracovníka vycházet, ale ne každý stát je v projektu zpracován.

Pokud tedy bude český zaměstnavatel plnit povinnosti související s přijímáním zahraničních pracovníků sám a nebude se jednat pouze o pár pracovníků z jednoho či dvou států, musí počítat s tím, že mapování daňových systémů a systémů sociálního zabezpečení, komunikace se zahraničními úřady a celkově i plnění veškerých povinností je tak časově náročné, že pro výkon této práce bude potřebovat minimálně jednoho zaměstnance navíc, který se této oblasti bude naplno věnovat a díky čemuž se samozřejmě zaměstnavateli zvýší mzdové náklady. Pokud by se však zaměstnavatel rozhodl najmout pro tuto činnost nějakou externí společnost, musí se připravit na ještě mnohem vyšší náklady.

Těchto specializovaných společností na českém trhu moc není, nicméně náš ústav na začátku roku 2020 jednu takovou společnost oslovil. Jednalo se konkrétně o společnost KPMG Česká republika, s. r. o., která je členem sítě nezávislých členských společností KPMG přidružených ke KPMG International Cooperative. Poptávka z naší strany zahrnovala celkem 13 států. Společnost KPMG postupuje tak, že nejdříve stanoví nabídku pouze na prověření povinností v oblasti daně z příjmů ze závislé činnosti, odvodů pojistného na sociální zabezpečení, popřípadě jiných souvisejících povinností, které by v souvislosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků mohly vzniknout. V praxi se jedná pouze o potvrzení, zda v konkrétních zemích vzniká zaměstnavateli povinnost se registrovat u příslušných institucí a platit příspěvky sociálního zabezpečení či zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti, případně zda z titulu činnosti zaměstnavatele hrozí českému zaměstnavateli v zahraničí vznik stálé provozovny.

Z vlastních zkušeností mohu potvrdit, že zjištění těchto informací není pro nezkušenou osobu jednoduché, avšak v porovnání se všemi dalšími povinnostmi, které jsou v případě nutnosti registrace a placení příspěvků sociálního zabezpečení v zahraničí nutné plnit, se jedná pouze o maličkost. Přesto nám však za poskytnutí těchto informací společnost KPMG zaslala nabídku s celkovou cenou 485 000 Kč bez DPH, což vychází přibližně na 38 000 Kč bez DPH za jeden stát [10].

Jelikož se jednalo pouze o prověření registračních a odvodových povinností, náš ústav tuto nabídku nepřijal. Lze tedy jen odhadovat, kolik by stály další fáze v podobě registrací a plnění souvisejících povinností. Nicméně by se pravděpodobně jednalo o ještě větší částky, z čehož lze vyvodit závěr, že takové služby si málo který zaměstnavatel může dovolit.

2.2 ZÁKLADNÍ FAKTA V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH OSOB V ČESKÝCH FIRMÁCH

V této kapitole budou popsány základní pojmy a záležitosti, které jsou pro oblast mezinárodního zaměstnávání, tedy i přijímání a následného zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách, klíčové a které jsou také nezbytnou součástí navazujících kapitol této diplomové práce.

2.2.1 Informace o přijímaných zahraničních pracovnících

Předtím, než dojde k přijetí zahraniční osoby jako pracovníka české firmy, by se měl zaměstnavatel zaměřit na shromáždění veškerých informací o působnosti a aktivitách dané osoby v České republice i mimo ni. Mezi nejdůležitější informace, které musí zaměstnavatel při přijímání zahraniční osoby vědět, patří:

- v jakých státech je dotyčná osoba občanem,
- pokud je občanem některé ze třetích zemí, tak zda není rodinným příslušníkem občana EU, EHP či Švýcarska,
- ve kterém státě je považována za daňového rezidenta,
- ve kterých státech pracuje,
- jaké předpisy se na ní v oblasti sociálního zabezpečení a zdanění vztahují [11].

K získání těchto informací se v praxi používají různé formy osobních dotazníků a formulářů, jejichž vyplněním a podepsáním daná osoba prohlašuje, že poskytnuté informace a osobní údaje jsou pravdivé a úplné. Vyplněné dotazníky a formuláře mohou nejen usnadnit práci při rozhodování o příslušnosti k uplatnitelné legislativě daného státu, ale také se díky nim může administrativní část podniku vyhnout zbytečné práci navíc, která stojí jednak energii zaměstnanců, ale především jejich drahocenný čas, který lze při přijímání zahraniční osoby využít efektivněji.

2.2.2 Dělení zahraničních pracovníků

V této části budou vysvětleny rozdíly mezi jednotlivými pojmy, kterými lze označit zahraniční pracovníky vykonávající práci v českých firmách.

Podle § 3 odst. 2 v kombinaci s § 85 zákona č. 435/2004 Sb. (zákon o zaměstnanosti) se pro účely zaměstnávání osob ze zahraničí až na malé výjimky za cizince nepovažuje občan Evropské unie a ani rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky ČR ani jiného členského státu EU. Tato skutečnost v praxi znamená, že tito lidé mají v právních vztazích, které upravuje zákon o zaměstnanosti, stejné právní postavení jako český občan [1].

Česká právní úprava však vychází z předpokladu, že domácím zaměstnancem je pouze český občan, což dokazuje také zákon č. 326/1999 Sb. (zákon o pobytu cizinců), který na rozdíl od zákona o zaměstnanosti v § 1 odst. 2 vychází z opačného přístupu a za cizince považuje každou fyzickou osobu, která není státním občanem ČR, včetně občana EU. Pokud hovoříme o občanech členských států EU je zapotřebí zmínit, že mezi tyto státy přiřazujeme také ostatní země Evropského hospodářského prostoru, kterými jsou Island, Lichtenštejnsko a Norsko, a také samostatné Švýcarsko [12, s. 11].

Pro účely této diplomové práce budou používány následující pojmy:

- občan EU – na základě výše uvedených informací zahrnuje také občana EHP a Švýcarska,
- cizinec – občan třetí země,
- zahraniční osoba – obecné označení pro občana EU či cizince, nebo pro oba zároveň.

2.2.3 Pobyt občana EU v České republice

Podle článku 21 Smlouvy o fungování Evropské unie má každý občan EU právo svobodně se pohybovat a pobývat na území všech členských států [13].

Toto právo je stanoveno také Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Směrnice v článku č. 4 a 5 stanovuje, že všichni občané EU, kteří mají platný průkaz totožnosti nebo cestovní pas, mají právo volně se pohybovat mezi jednotlivými členskými státy EU. Po těchto osobách nesmějí být požadována výjezdní víza ani jiné rovnocenné formality [14].

Jak již bylo zmíněno v kapitole 2.2.2, občan EU může pro českého zaměstnavatele vykonávat práci bez jakéhokoliv povolení, neboť má v právních vztazích, které upravuje zákon o zaměstnanosti, stejné právní postavení jako občan ČR.

Právo na volný pohyb v rámci Evropské unie se za určitých podmínek může vztahovat také na osobu, která není občanem žádného členského státu, ale je rodinným příslušníkem občana EU. Jednou z nejdůležitějších podmínek je společný pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka. Pokud tato podmínka není splněna, na rodinného příslušníka občana EU se vztahuje běžný režim občanů ze třetích zemí, tedy cizinců. Rozsáhlou definici rodinného příslušníka občana EU včetně souvisejících specifických záležitostí s jeho pobytem a výkonem zaměstnání na území ČR poskytuje zákon o pobytu cizinců, avšak s ohledem na její rozsáhlost nebude dále detailně rozebrána [15, s. 46-47].

Informační povinnosti

Český zaměstnavatel je povinen o přijetí občana EU do zaměstnání na území ČR písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo bude zaměstnání vykonáváno. Informaci lze na příslušnou pobočku doručit prostřednictvím informačního systému datových schránek, e-mailem nebo podáním či zasláním tištěného formuláře [16].

Povinnost písemně oznámit nástup občana EU do zaměstnání na území ČR musí český zaměstnavatel splnit nejpozději v den nástupu dotyčné osoby do zaměstnání. Ukončení činnosti je český zaměstnavatel povinen oznámit na stejné pobočce Úřadu práce, a to do 10 kalendářních dnů od ukončení pracovněprávního vztahu. Pokud v průběhu výkonu zaměstnání dojde ke změnám poskytnutých informací, je zaměstnavatel povinen příslušnou pobočku Úřadu práce informovat i o těchto změnách, a to opět do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změny nastaly či se o nich zaměstnavatel dozvěděl [15, s. 50-51].

Jedinou povinností občana EU, který hodlá pobývat na území České republiky, je ohlásit na Policii ČR, konkrétně na oddělení pobytových agend odboru cizinecké policie krajského ředitelství, místo pobytu na území. To musí udělat ve lhůtě do 30 dnů ode dne vstupu na území, pokud jeho předpokládaný pobyt bude delší než 30 dnů. Povinnost hlášení pobytu dotyčná osoba musí splnit osobně a prostřednictvím vyplnění přihlašovacího tiskopisu. Pokud dotyčná osoba nesplní svou povinnost hlášení pobytu, dopouští se přestupku, za který lze uložit pokutu až do výše 3 000 Kč [17].

Evidenční povinnosti

Podle zákona o zaměstnanosti má zaměstnavatel povinnost evidovat určité osobní údaje občana EU, kterého zaměstnává. Rozsah povinné evidence je uveden v následujících odrážkách:

- identifikační údaje osoby,
- adresa v zemi trvalého pobytu a adresa pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a doba, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- pohlaví osoby,
- zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností,
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- vzdělání požadované pro výkon činnosti pro daného zaměstnavatele a
- den nástupu k výkonu činnosti a den ukončení pracovněprávního vztahu [15, s. 52].

V případě, že zaměstnavatel řádně nesplní výše uvedené informační či evidenční povinnosti, dopustí se tak přestupku, za který mu podle § 140 odst. 1 písm. d) ZoZ hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč [1].

Český zaměstnavatel je dále podle § 136 odst. 1 ZoZ povinen mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění této povinnosti se však nevyžaduje, pokud zaměstnavatel splní povinnost oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu dotyčného občana EU či jeho rodinného příslušníka do zaměstnání, díky čemuž mu vznikne také účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění [1].

Pokud zaměstnavatel nesplní povinnost mít v místě pracoviště kopii dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, dopouští se tak přestupku, za který mu podle § 140 odst. 2 písm. d) ZoZ hrozí pokuta až do výše 500 000 Kč [1].

Přechodný pobyt

Pokud dotyčný občan EU hodlá na území České republiky pobývat déle než 3 měsíce a zároveň neohrozil bezpečnost státu a závažným způsobem nenarušil veřejný pořádek, může požádat o Potvrzení o přechodném pobytu. Není to však jeho povinností, ale pokud se tak rozhodne, žádost o vydání Potvrzení o přechodném pobytu se podává na území ČR na pracovišti Ministerstva vnitra, a to prostřednictvím vyplněného tiskopisu s názvem: Formulář k potvrzení o přechodném pobytu občana EU [18].

Trvalý pobyt

O povolení k trvalému pobytu na území České republiky může občan EU požádat po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území ČR. Pokud je však občan EU nejméně 1 rok rodinným příslušníkem státního občana ČR s trvalým pobytem na území ČR, nebo rodinným příslušníkem občana jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území ČR, může si podat žádost o trvalý pobyt již po 2 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území ČR. Žádost o trvalý pobyt lze podat na pracovišti Ministerstva vnitra České republiky [18].

2.2.4 Pobyt občana třetí země v České republice

Oproti občanům EU, případně jejich rodinným příslušníkům, to s pohybem na území České republiky nemají občané třetích zemí vůbec jednoduché. Podle § 89 zákona o zaměstnanosti může česká společnost přijmout do zaměstnání občana třetí země pouze pokud je držitelem jednoho z následujících osvědčení:

- zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty (odst. 1), nebo
- platného povolení k zaměstnání vydaného krajskou pobočkou Úřadu práce a zároveň platného oprávnění k pobytu na území ČR (odst. 2) [1].

Dle stejného paragrafu je českému zaměstnavateli umožněno přijmout občana třetí země do zaměstnání již ode dne, kdy dotyčné osobě bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, a to do dne ukončení řízení o jeho žádosti o vydání jedné z výše uvedených karet [1].

Jelikož české právní předpisy obsahují mnoho výjimek a druhů dlouhodobých pobytů, je pro českého zaměstnavatele, který se chystá přijmout cizince do zaměstnání, zásadní otázkou, zda má dotyčná osoba oprávnění vykonávat práci na území České republiky a také zda je zde oprávněna pobývat. Pokud je cizinec k oběma činnostem oprávněn, lze jeho zaměstnání s vysokou pravděpodobností považovat za legální [15, s. 63].

Zákon o zaměstnanosti v § 5 písm. e) definuje, v jakém případě se jedná o nelegální práci vykonávanou cizincem pro českého zaměstnavatele, avšak s ohledem na zaměření diplomové práce nebude tato problematika dále detailně rozebrána [1].

Druhy pobytů občana třetí země v České republice

Jak již bylo zmíněno, existuje velké množství různých druhů povolení k pobytu a výkonu pracovní činnosti cizinců na území České republiky a jelikož každé z nich má svá vlastní specifika a související povinnosti, nelze je z důvodu jejich rozsahu v této práci detailně rozebrat. Proto bude dále uveden alespoň jejich výčet:

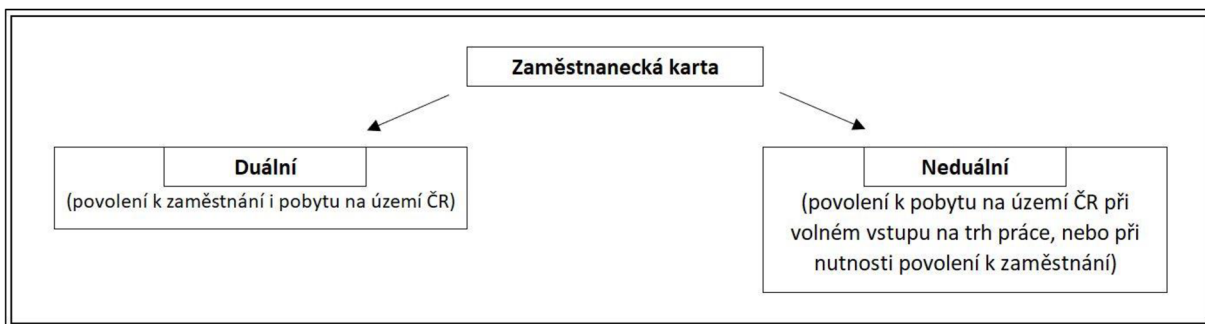
- krátkodobý pobyt,
- vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé),
- dlouhodobý pobyt,
- zaměstnanecká karta,
- modrá karta,
- trvalý pobyt,
- sezónní zaměstnávání,
- karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance,
- karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie [19].

Na stránkách Ministerstva vnitra ČR lze snadno dohledat srozumitelný a stručný popis jednotlivých druhů povolení k pobytu a výkonu zaměstnání cizince na území ČR, a to včetně návodů na jejich získání a vyřizování souvisejících administrativních záležitostí.

V našem ústavu pracuje hned několik občanů třetích zemí, kteří mají místo výkonu činnosti v České republice, a tudíž ústavní personální oddělení má s vyřizováním různých druhů pobytů či povolení k zaměstnání bohaté zkušenosti. V praxi je bohužel přestěhování občana třetí země do České republiky za účelem výkonu pracovní činnosti administrativně velice náročné a mnohdy se jedná až o několikaměsíční proces. Poslední naší zkušeností s vyřizováním dlouhodobého pobytu našeho zaměstnance bylo v případě indického občana, kdy celý proces trval téměř 8 měsíců. Nutno však dodat, že v tomto případě byla délka vyřizování pravděpodobně ovlivněna aktuální globální epidemickou situací v souvislosti s onemocněním covid-19.

Při přijímání občanů třetích zemí v českých firmách může dojít k situaci, kdy má cizinec za určitých podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti volný vstup na trh práce, nebo naopak k situaci, kdy k výkonu práce potřebuje povolení k zaměstnání. V obou případech se jedná pouze o oprávnění vykonávat práci na území ČR, a nikoliv o oprávnění k pobytu na území ČR, které k legálnímu zaměstnání cizinec také potřebuje [12, s. 52-59].

V případech, kdy se tedy na konkrétního cizince vztahuje některá z výše uvedených situací a zároveň nedisponuje některým z možných povolení k pobytu na území ČR, si tento cizinec může požádat o vystavení již zmiňované zaměstnanecké karty, která je vydávána ve dvou formách. První forma představuje tzv. duální povolení, což znamená, že v rámci jediného povolení je dotyčný cizinec oprávněn vykonávat práci na území ČR a současně zde i pobývat. V druhém případě se jedná o tzv. neduální formu povolení, která je používána právě v případě, kdy je cizinec oprávněn vykonávat práci na území ČR, ale chybí mu povolení k pobytu na území ČR [15, s. 79].



Obr. č. 1 – Formy zaměstnaneckých karet [vlastní dle: 15, s. 80]

Informační povinnosti

Při zaměstnávání občana třetí země má český zaměstnavatel vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky stejné informační povinnosti jako při zaměstnávání občana EU. Tyto záležitosti jsou popsány v kapitole 2.2.3 [12, s. 69].

Český zaměstnavatel má ovšem v případě zaměstnávání cizinců dle § 88 odst. 1 ZoZ navíc povinnost informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta,

- nenastoupil do práce, nebo
- ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo příslušné oprávnění vydáno, a v některých případech stanovených stejným paragrafem ZoZ, musí zaměstnavatel uvést dokonce i důvod ukončení zaměstnání [1].

Informační povinnost ohledně nenastoupení do práce musí zaměstnavatel splnit v případě cizince, kterému byla vydána zaměstnanecká karta nebo modrá karta, nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání příslušné karty, a v případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měla dotyčná osoba nastoupit k výkonu práce. Informační povinnost v souvislosti s ukončením zaměstnání musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy dotyčný cizinec ukončil zaměstnání [1].

Evidenční povinnosti

Evidenční povinnosti českého zaměstnavatele se při přijímání a následném zaměstnávání cizinců shodují, stejně jako u informačních povinností, s povinnostmi u občanů EU. Výčet shodných evidenčních povinností obsahuje kapitola 2.2.3. V případě zaměstnaných cizinců má však český zaměstnavatel nějaké povinnosti navíc. Musí evidovat dobu, na kterou byla danému cizinci vydána zaměstnanecká karta a také dobu, na kterou mu byl povolen pobyt na území České republiky [15, s. 116].

V případě, že zaměstnavatel řádně nesplní výše uvedené informační či evidenční povinnosti, dopustí se tak přestupku, za který mu podle § 140 odst. 1 písm. d) ZoZ hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč [1].

Český zaměstnavatel, který zaměstnal držitele zaměstnanecké nebo modré karty, je dle § 107 odst. 9 zákona o pobytu cizinců povinen neprodleně písemně oznámit předpokládanou změnu pracovního zařazení dotyčného držitele jedné z karet [20].

Stejně jako u občanů EU, tak i u cizinců, je český zaměstnavatel podle § 136 odst. 1 ZoZ povinen mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a stejně jako u občanů EU, tak i u cizinců, se tato povinnost nevyžaduje, pokud zaměstnavatel splní povinnost oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu dotyčného cizince do zaměstnání, díky čemuž mu vznikne také účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění. Pokud zaměstnavatel nesplní povinnost mít v místě pracoviště kopii dokladů prokazujících existenci daného pracovněprávního vztahu, dopouští se tak přestupku, za který mu podle § 140 odst. 2 písm. d) ZoZ hrozí pokuta až do výše 500 000 Kč [1].

2.2.5 Mezinárodní dvojí zdanění

Významnou překážkou přeshraničního pohybu pracovníků může být situace, kdy více než jedna země ukládá stejnému daňovému poplatníkovi srovnatelnou daň ze stejného příjmu a za stejné časové období. Jedná se o tzv. mezinárodní právní dvojí zdanění a aby došlo k jeho zamezení, nebo alespoň k zmírnění jeho dopadů, mnoho států mezi sebou uzavírá tzv. smlouvy o zamezení dvojího zdanění (SZDZ) [21, s. 15].

Tyto smlouvy se mohou zabývat také tzv. mezinárodním ekonomickým dvojitým zdaněním, které vzniká, když je jedna částka zdaněna dvakrát u různých daňových poplatníků. Může se jednat například o zisky společnosti, které jsou zdaněny nejdříve prostřednictvím daně z příjmů právnických osob a poté jako vyplacené dividendy prostřednictvím daně z příjmů fyzických osob [22, s. 7].

Nicméně příjmy podléhající ekonomickému dvojitému zdanění nejsou předmětem této diplomové práce, a proto se jimi další části zabývat nebudou.

Mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění

Většina mezinárodních smluv o zamezení dvojího zdanění vychází z modelové smlouvy OECD, jejíž cílem je v problematice dvojího zdanění poskytnout obecná řešení, díky čemuž se lze ve smlouvách mezi jednotlivými státy snadno orientovat, protože většina z nich má přibližně stejnou strukturu. Modelovou smlouvu OECD vydala mezivládní organizace s názvem Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj). Je důležité si uvědomit, že k zamezení dvojímu zdanění je v konkrétních smlouvách o zamezení dvojího zdanění dosaženo prostřednictvím jednotlivých ustanovení o daňových pravidlech, nikoli však o daňových sazbách. Sazby konkrétních daní jsou určeny právními předpisy jednotlivých států [23, s. 4].

Jak již bylo zmíněno, problém dvojího zdanění nastává, když dva nebo více států zamýšlí zdanit stejný příjem. Tento problém vychází ze dvou základních pravidel, a to:

- pravidla zdroje,
- a pravidla bydliště [24, s. 132].

Pravidlo zdroje stanovuje, že daný příjem má být zdaněn v zemi, z níž pochází, a to bez ohledu na to, zda plyne rezidentovi nebo nerezidentovi daného státu. Pravidlo bydliště naopak stanovuje, že daň by měla být odvedena v zemi, ve které daňový poplatník bydlí. Pokud by se na daného pracovníka vztahovala obě pravidla zároveň, celkové výdaje na daň z příjmu by byly příliš vysoké. Z toho důvodu mezi sebou jednotlivé státy uzavírají smlouvy o zamezení dvojího zdanění, které jsou sjednávány podle mezinárodního práva, a které se řídí zásadami stanovenými ve Vídeňské úmluvě o smluvním právu [24, s. 132].

První články ve smlouvách o zamezení dvojího zdanění obvykle popisují rozsah dané smlouvy ohledně osob a daní, na které se daná smlouva vztahuje. Kromě toho zahrnují také definice některých termínů, které se v dané smlouvě používají. Hlavní část smluv tvoří články o zdanění různých druhů příjmů a také článek o metodách zamezení dvojímu zdanění [21, s. 16-17].

Dvěma základními metodami zamezení dvojímu zdanění, které se mohou ve smlouvách vyskytnout, jsou metoda vynětí a metoda zápočtu. Metoda vynětí se dále dělí na metodu úplného vynětí a vynětí s výhradou progresu. Při použití metody zápočtu může dojít k zápočtu prostému nebo úplnému. Použití metod by se dalo vysvětlit na konkrétních případech z praxe, což by však pro účely této diplomové práce nebylo přínosné [25, s. 159].

Na konci jednotlivých smluv o zamezení dvojího zdanění bývají zvláštní ustanovení, která poskytují pravidla pro výměnu informací, spolupráci a řešení nejednoznačných případů dohodou mezi příslušnými úřady smluvních států [23, s. 4].

V oblasti daně z příjmů má v současné době Česká republika s různými státy z celého světa uzavřených 89 smluv tohoto charakteru, jejichž taxativní výčet včetně elektronických kopií je uveden na stránkách Ministerstva financí České republiky [26].

2.2.6 Daňové rezidenství

Jak již bylo zmíněno v kapitole 2.2.1, pro zjištění informací o našem budoucím zaměstnanci a jeho působnosti se v praxi používají různé osobní dotazníky a formuláře, jejichž obsah je důležité zaměřit především na otázky související s určením daňového rezidenství dotyčné osoby. V praxi totiž může zcela bezpochyby dojít k situaci, kdy česká společnost zaměstnává zahraniční osobu, která není českým rezidentem.

Daňový rezident a nerezident

Určení státu daňové rezidence je velmi zásadní záležitostí pro stanovení daňových povinností zahraničního pracovníka, neboť v zemi, kde je daňovým rezidentem, podléhá zdanění jeho celosvětové příjmy. To znamená, že tato osoba má vůči danému státu tzv. neomezenou daňovou povinnost. Pokud je zahraniční pracovník v určitém státě považován za daňového nerezidenta, v tomto státě podléhá zdanění pouze příjmy ze zdrojů jeho území. To znamená, že dotyčná osoba má v nerezidentském státě tzv. omezenou daňovou povinnost [15, s. 351-352].

Určení daňového rezidenství podle zákona o daních z příjmu

Zákon o daních z příjmu (ZDP) obecně považuje za daňového rezidenta osobu, která má na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržuje [27].

Pojem „bydliště“ na území České republiky tento zákon definuje jako místo, kde má poplatník stálý byt s úmyslem se v něm trvale zdržovat. Stálým bytem se rozumí byt, který je poplatníkovi na základě jeho potřeb kdykoliv k dispozici a nezáleží na tom, zda byt vlastní či ho má pronajatý. Úmysl poplatníka zdržovat se trvale ve stálém bytě je posuzován s ohledem na jeho rodinné, osobní a případně ekonomické vazby [28, s. 3].

Osoba se podle § 2 odst. 4 ZDP v České republice obvykle zdržuje, pokud zde pobývá alespoň 183 dnů v příslušném kalendářním roce. Není podstatné, zda tato fyzická osoba stráví v České republice 183 dnů v kuse či celkově v několika na sebe nenavazujících obdobích. Nutno také podotknout, že do tohoto časového testu 183 dnů se započítává každý den pobytu, bez ohledu na počet hodin strávených na území ČR [25, s. 23].

Určení daňového rezidenství podle smluv o zamezení dvojího zdanění

Každá smlouva o zamezení dvojího zdanění obsahuje článek, který se zabývá určením daňového rezidenství osob, na které se daná smlouva vztahuje. Tento článek se vždy nejdříve odvolává na vnitřní předpisy státu, který daňovou rezidenci přeshraničního pracovníka posuzuje, a tudíž je nutné nejprve posoudit, zda je dotyčná osoba rezidentem podle zákona o daních z příjmů a zákona upravujícího zdanění fyzických osob druhého smluvního státu. Pokud dotyčná osoba splňuje kritéria daňového rezidenta v obou smluvních státech, přichází na řadu již zmiňovaný článek dané smlouvy o zamezení dvojího zdanění, podle kterého se finálně určí stát daňové rezidence dotyčné osoby. Tento článek vždy obsahuje následující pravidla:

- osoba je rezidentem pouze toho státu, ve kterém má k dispozici stálý byt; jestliže má k dispozici stálý byt v obou státech, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, ke kterému má užší osobní a hospodářské vztahy (tzv. středisko životních zájmů);
- jestliže osoba nemá k dispozici stálý byt v žádném státě, nebo nemůže být určeno, ve kterém státě je její středisko životních zájmů, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, ve kterém se obvykle zdržuje;
- jestliže se osoba obvykle zdržuje v obou státech nebo v žádném z nich, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, jehož je státním příslušníkem;
- jestliže je osoba státním příslušníkem obou států nebo žádného z nich, o jejím daňovém rezidenství rozhodnou příslušné úřady smluvních států vzájemnou dohodou [28, s. 9-11].

Vzájemný vztah smluv o zamezení dvojího zdanění a ZDP

Důležitým pravidlem při určování daňového rezidenství je přednost mezinárodní smlouvy před národní legislativou. Pokud tedy národní legislativa obou států považuje danou osobu za daňového rezidenta, o rezidenství takové osoby rozhodne ustanovení smlouvy o zamezení dvojího zdanění uzavřené mezi těmito státy. Nutno dodat, že není možné, aby mezinárodní smlouva určila daňové rezidenství ve státě, který podle své národní legislativy danou osobu za daňového rezidenta nepovažuje [29, s. 22].

Touto problematikou se rovněž zabývá Vyhláška ministra zahraničních věcí o Vídeňské úmluvě o smluvním právu č. 15/1998 Sb., kde článek 26 říká, že každá platná smlouva zavazuje smluvní strany a musí být jimi plněna v dobré víře. Navazující článek 27 stejné vyhlášky doplňuje, že žádná strana se nemůže dovolávat ustanovení svého vnitrostátního práva jako důvodu pro neplnění pravidel smlouvy [30].

Mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění jsou tedy nadřazeny zákonu o daních z příjmu, ale ne Ústavě, která je předpisem vyšší právní síly [25, s. 27].

Změna rezidenství v průběhu zdaňovacího období

Jak již bylo zmíněno, mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění stanovují kritéria pro určení daňového rezidenství, ale aby byla tato problematika uvedena na pravou míru, je potřeba dodat, že určené daňové rezidenství se může v průběhu zdaňovacího období změnit. Ke změně rezidenství v průběhu zdaňovacího období může dojít i v případě států, se kterými Česká republika neuzavřela smlouvu o zamezení dvojího zdanění, avšak pouze za podmínek stanovených českou legislativou [29, s. 25].

Pokyn Generálního finančního ředitelství č. D-6 uvádí, že dojde-li ke změně rezidenství poplatníka vůči České republice v průběhu zdaňovacího období v důsledku změny bydliště, jeho statut rezidenta či nerezidenta se posuzuje za příslušné části roku samostatně. Pokud je však rezidenství vůči České republice dáno tím, že se zde poplatník obvykle zdržuje, zůstává rezidentem ČR po celé zdaňovací období [31].

2.2.7 Příjmy ze zdrojů

V souvislosti s informacemi, které byly uvedeny v předešlých částech této kapitoly, ohledně základního pravidla zdroje a toho, že daňový nerezident zdaňuje v daném státě pouze příjmy ze zdrojů na území tohoto státu, je důležité také zmínit, co je považováno za příjmy ze zdrojů na území a které právní předpisy se v České republice touto problematikou zabývají.

Příjmy ze zdrojů na území ČR jsou vymezeny v § 22 ZDP. Pro účely této diplomové práce jsou podstatné zejména příjmy uvedené v § 22 odst. 1 písm. a) a b). Jedná se o příjmy z činností vykonávaných prostřednictvím stálé provozovny konkrétního českého zaměstnavatele a příjmy ze závislé činnosti, která je vykonávána na území ČR [27].

Zákon o daních z příjmů tedy prostřednictvím § 22 stanovuje, které příjmy se u daňových nerezidentů považují za příjmy ze zdroje na území České republiky. Může se však také stát, že podle ZDP bude v nějakém konkrétním případě příjem uvedený v § 22 osvobozen. Proto je nutné vždy prověřit, zda daný příjem daňového nerezidenta, který je považován za zdanitelný z důvodu zdroje na území ČR a který může být podle příslušné SZDZ na území ČR zdaněn, nebude od daně osvobozen [28, s. 37].

2.2.8 Sociální zabezpečení

Systémy sociálního zabezpečení jednotlivých zemí jsou politickým prostředkem, jehož posláním je pomoci jednotlivým občanům, kteří čelí různým životním hrozbám nebo se nacházejí v mimořádné životní situaci. Pojem sociální zabezpečení obecně zahrnuje pojištění v nezaměstnanosti, zdravotní a úrazové pojištění a různé důchodové systémy jednotlivých zemí [32, s. VII].

Určení příslušnosti k právním předpisům

Aby bylo správně určeno, jakým právním předpisům v oblasti sociálního zabezpečení bude dotyčná zahraniční osoba přijímaná českým zaměstnavatelem k výkonu činnosti podléhat, tedy zda budou odvody sociálního zabezpečení odváděny do českého či zahraničního systému, je nutné určit, jestli se situace bude posuzovat podle Koordinačních nařízení EU nebo bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení, nebo zda se na pracovněprávní vztah budou vztahovat jen české právní předpisy. To lze obecně považovat za první krok, který musí v oblasti sociálního zabezpečení český zaměstnavatel při přijímání zahraničního pracovníka udělat [15, s. 205].

Nadřazenost a podřazenost výše uvedených právních předpisů lze seřadit tak, že největší právní sílu mají Koordinační nařízení EU, dále bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení a nejmenší sílu mají české právní předpisy zabývající se systémem sociálního zabezpečení [15, s. 206].

Pravidla pro určování příslušných právních předpisů a jejich používání budou dále stručně popsány u každé formy přijímání zahraničních osob v českých firmách v kapitole 2.3.

České právní předpisy

Jak již bylo výše zmíněno, u každého zahraničního pracovníka vykonávajícího práci pro českého zaměstnavatele je nejdříve nutné zjistit, jaké předpisy se na něj vztahují. Obecně platí, že pokud se na něj vztahují Koordinační nařízení EU či smlouva o sociálním zabezpečení, české právní předpisy se pro oblast sociálního zabezpečení použijí pouze v případě, že tak stanoví jeden z těchto předpisů. České právní předpisy se použijí také v případě, kdy se na zahraničního zaměstnance nevztahují ani Koordinační nařízení, ani smlouva o sociálním zabezpečení [15, s. 313].

Případy, v kterých dochází při přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách k používání českých právních předpisů, budou podrobněji rozebrány v kapitole 2.3.

Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti č. 589/1992 Sb. (ZPSZ) rozděluje v § 1 sociální zabezpečení na následující části:

- pojistné na důchodové pojištění,
- pojistné na nemocenské pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti [33].

Tyto tři příspěvky vybírá v ČR úřad s názvem Česká správa sociálního zabezpečení, popřípadě Městská správa sociálního zabezpečení, a to pod pojmem pojistné na sociální zabezpečení, avšak v praxi jsou tyto příspěvky označovány jako sociální pojištění [34].

Rytířová však pod pojem sociální zabezpečení schovala také veřejné zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, které bývá v praxi označováno jako úrazové pojištění [29, s. 73-76].

Rozdělení podle Rytířové mi přijde nejlogičtější a z vlastních zkušeností mohu potvrdit, že se v praxi běžně používá, a proto bude používáno i pro účely této diplomové práce.

Účast na veřejném zdravotním pojištění v ČR řeší zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (ZVZP), který v § 2 odst. 1 určuje, kdo je podle tohoto zákona v České republice zdravotně pojištěný. Jedná se o osoby:

- které mají trvalý pobyt na území ČR,
- které na území ČR nemají trvalý pobyt, ale jejich zaměstnavatel má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR [35].

Zásadním paragrafem ZVZP je hned § 1, který v odst. 2 říká, že tento zákon se použije pouze tehdy, nestanoví-li přímo použitelné předpisy EU upravující koordinaci systémů sociálního zabezpečení jinak [35].

Pokud je daný pracovník české firmy účastníkem českého systému sociálního zabezpečení, zaměstnavatel za něj musí odvádět veškeré pojistné v ČR. Na tuto povinnost se tedy vztahuje také zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (úrazové pojištění), které spravuje vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. Tato vyhláška stanovuje podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání [36].

Koordinační nařízení EU

Pro účely diplomové práce bude používáno Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Obě tato nařízení budou používána ve znění Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012 ze dne 22. května 2012, kterým se mění zmiňovaná nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009 [37].

Tato Koordinační nařízení EU se vztahují na:

- státní příslušníky členských států EU,
- osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky, kteří bydlí v některém členském státě EU a zároveň podléhají či podléhali právním předpisům jednoho nebo více členských států,
- rodinné příslušníky a pozůstalé osob uvedených v předchozích bodech, a to bez ohledu na jejich státní příslušnost [15, s. 207-208].

Formulář A1

Zahraničnímu pracovníkovi, na kterého se vztahují Koordinační nařízení EU a který zároveň vykonává výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech EU, by měl kompetentní úřad příslušného členského státu vystavit formulář A1, který stanovuje, že jeho držitel je řádně přidružen k systému sociálního zabezpečení toho členského státu, který toto osvědčení vydal. V důsledku toho dotyčná osoba nemá žádnou povinnost platit příspěvky sociálního zabezpečení v žádném jiném členském státě. Formulář A1 je vydáván na základě žádosti zaměstnance či zaměstnavatele, nebo v některých státech také bývá společná žádost zaměstnance spolu se zaměstnavatelem [38, s. 52].

V České republice tento formulář vystavuje příslušná pobočka České správy sociálního zabezpečení. Nutno dodat, že formulář A1 se vystavuje také v jiných případech než jen při výkonu výdělečné činnosti ve dvou nebo více členských státech EU. Takovými případy může být například, když zaměstnavatel vyšle určitého zaměstnance k výkonu činnosti do jiného členského státu EU, nebo když se jedná o námořníka či člena letové posádky. Pro účely diplomové práce však stačí pouze situace, kdy dotyčná osoba vykonává výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech.

Bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení

Jak již název napovídá, bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení jsou dvoustranné dohody uzavírané mezi dvěma státy. Úkolem těchto dohod je spojit či koordinovat systémy sociálního zabezpečení obou smluvních stran, aby mezinárodně působící osoby neztratily své nároky na sociální zabezpečení. Jednoduše řečeno tyto smlouvy stanovují, v jakém ze dvou smluvních států dotyčná osoba, vykonávající činnost na území jednoho nebo druhého smluvního státu, podléhá právním předpisům v oblasti sociálního zabezpečení [39, s. 130].

Důležitou informací pro koordinaci sociálního zabezpečení při zaměstnávání zahraničních pracovníků ze smluvních států je, že konkrétní smlouvy mohou pokrývat jen některé z částí systému sociálního zabezpečení dotyčných států. To v praxi znamená, že ustanovení o účasti na pojištění ve státě výkonu činnosti se vztahují pouze na části, které daná smlouva upravuje. Pokud tedy daná smlouva upravuje pouze některé části systému sociálního zabezpečení, v částech, které smlouva neupravuje, se na pracovníka nahlíží jako na pracovníka z nesmluvního státu [29, s. 80].

Podle Rytířové stejný názor zastávají i zástupci české Všeobecné zdravotní pojišťovny. V našem ústavu však máme odlišné zkušenosti, neboť jsme se v roce 2020 zabývali sociálním zabezpečením našeho australského zaměstnance, který pro nás vykonává práci z Austrálie. Při průzkumu této záležitosti bylo zjištěno, že na základě smlouvy o sociálním zabezpečení mezi Českou republikou a Austrálií se na našeho zaměstnance vztahují právní předpisy Austrálie, ale také že se smlouva nevztahuje na zdravotní pojištění. Jelikož nebylo jasné, jak s touto informací správně naložit, byl vznesen dotaz směrem

k Všeobecné zdravotní pojišťovně, jak v této záležitosti postupovat. Jejich rozhodnutím bylo, že náš australský zaměstnanec nebude v českém systému pojištěncem, a to z důvodu výkonu činnosti probíhající v Austrálii. To však vylučuje tvrzení paní Rytířové, protože pokud by se v oblasti zdravotního pojištění na našeho australského zaměstnance nahlíželo jako na zaměstnance z nesmluvního státu, měli bychom povinnost přihlásit ho do českého systému zdravotního pojištění a plnit tak veškeré s tím související povinnosti v České republice.

Podle článku 10 Ústavy České republiky jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je ČR vázána, součástí právního řádu. To znamená, že stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva [40].

Jednotlivé smlouvy o sociálním zabezpečení se mohou vztahovat buď jen na občany smluvních států, nebo je okruh osob širší, protože zahrnuje i osoby, které podléhaly nebo podléhají právním předpisům některého ze smluvních států [15, s. 215].

Obecně lze říct, že ve dvoustranných smlouvách o sociálním zabezpečení se vždy nachází následující ustanovení:

- základní pravidlo výkonu činnosti,
- ustanovení o vyslání pracovníka do jiného státu,
- obecná výjimka [29, s. 95].

Případy, kdy je nutné se při přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách řídit konkrétní bilaterální smlouvou o sociálním zabezpečení, budou podrobněji rozebrány u každé formy přijímání zahraničních osob v českých firmách v kapitole 2.3.

2.3 FORMY PŘIJÍMÁNÍ ZAHRANIČNÍCH OSOB V ČESKÝCH FIRMÁCH

Přijímání zahraničních osob v českých firmách zahrnuje velké množství možných scénářů, protože ne vždy musí docházet k místě výkonu činnosti na území České republiky, nebo ne vždy se musí pracovní vztah řídit pouze českými právními předpisy. Kvůli těmto zcela zásadním skutečnostem je nutné identifikovat, jaké možnosti mohou při přijímání a následném zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách nastat a jaké jsou jejich dopady na pracovněprávní vztah. Při přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách dochází k tzv. lokálnímu zaměstnávání v České republice.

Pojem lokální zaměstnání je používán pro přímý pracovněprávní vztah mezi společností a osobou, která pro danou společnost vykonává určitou činnost. Právě tento přímý pracovněprávní vztah a jeho možné formy v rámci České republiky, které budou dále podrobně rozebrány, jsou hlavním předmětem této diplomové práce a podle českého zákoníku práce mohou vzniknout na základě uzavření pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti [29, s. 67].

Pracovník spolu se zaměstnavatelem jako lokální společností si mohou vybrat stát, jehož pracovněprávní legislativa bude jejich smlouvu řídit. Obvykle se volí legislativa státu, ve kterém je prováděn výkon práce, což však není pravidlem. Pokud si účastníci pracovněprávního vztahu legislativu sami nevolí, rozhodne se na základě platných kolizních norem, které pomohou určit stát, jehož právem se budou smluvní vztahy s mezinárodním prvkem řídit. Smluvní vztahy zde představují například nárok zaměstnance na minimální mzdu, nárok na dovolenou nebo třeba za jakých podmínek může dojít k rozvázání pracovního poměru [29, s. 67].

V rámci Evropské unie se pro tento účel používá nařízení Řím I., které se v případě kolize právních řádů vztahuje na smluvní závazkové vztahy podle občanského a obchodního práva. V článku 8 odst. 2 tohoto nařízení je uvedeno, že na smluvní vztahy s mezinárodním prvkem se aplikuje právo státu, ve kterém pracovník obvykle vykonává svoji práci. Pokud nelze na základě odst. 2 rozhodné právo určit, rozhodne odst. 3, který říká, že daná smlouva se řídí právem toho státu, v niž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala [41].

V našem ústavu jsou veškeré smlouvy se zahraničními pracovníky uzavřeny dle českých právních předpisů. Je to především z toho důvodu, že jejich úpravu zaměstnanci, kteří smlouvy vytvářejí, znají nejlépe a jelikož ústav v současné době zaměstnává zahraniční pracovníky z 27 států, studování právních předpisů všech těchto států by bylo dle mého názoru časově velice náročné.

2.3.1 Lokální zaměstnání s místem výkonu činnosti v České republice

První formou lokálního zaměstnání, kterou se tato práce zabývá, je lokální zaměstnání v České republice s místem výkonu činnosti v ČR. Tato forma má, stejně jako i ostatní formy lokálního zaměstnání, specifické dopady v oblasti daně z příjmů a sociálního zabezpečení, které budou nyní podrobně rozebrány [29, s. 68].

Daň z příjmů

Při tomto druhu lokálního zaměstnání je mezinárodní prvek omezen, neboť nedochází k přeshraničnímu vyplácení mzdy či platu, a to právě díky místu výkonu činnosti v České republice. I přesto zde však záleží, zda má ČR s domovským státem pracovníka uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění. V případě její existence a za podmínek uvedených v kapitole 2. 2. 6 totiž tato smlouva rozhoduje o daňovém rezidenství daného pracovníka, ale také v případě českých daňových nerezidentů hraje významnou roli při určování oprávnění České republiky zdanit jejich příjmy [29, s. 68-69].

- *Smlouva o zamezení dvojího zdanění existuje*

Pokud smlouva o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a domovským státem pracovníka existuje, příjem tohoto pracovníka vyplácený českou společností za jeho činnost na území ČR podléhá zdanění v ČR, a to bez časového omezení a dalších podmínek, kterými by mohlo být například daňové rezidenství nebo také doba pobytu na území ČR. Ke zdanění těchto příjmů dochází podle české legislativy, a to stejně pro české daňové rezidenty i rezidenty jiného státu. Rozdílné zdanění by se použilo pouze u těch příjmů, které by plynuly dotyčné zahraniční osobě ze zdrojů mimo ČR [29, s. 69].

- *Smlouva o zamezení dvojího zdanění neexistuje*

V případě, že Česká republika neuzavřela s domovským státem pracovníka smlouvu o zamezení dvojího zdanění, musíme se rovnou zaměřit na českou legislativu, čímž se dostáváme k zákonu o daních z příjmu. Tento zákon nám v § 2 odst. 2 říká, že u daňových rezidentů jsou předmětem zdanění v ČR jejich veškeré příjmy. Odstavec 3 se zaměřuje na daňové nerezidenty, u kterých se v ČR zdaňují pouze příjmy ze zdrojů z jejího území. Podle § 22 odst. 1 písm. b) se za příjmy ze zdrojů na území ČR považují příjmy ze závislé činnosti, které jsou vykonávané na území ČR. Zde nesmíme zapomenout na § 6 odst. 9 písm. f), který nám určuje, že mezi tyto příjmy nepatří příjmy plynoucí od zaměstnavatelů se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí, avšak tato výjimka se u lokálního zaměstnání v České republice nepoužije, protože příjmy pracovníků plynou od české společnosti, která je pracovníkovým právním zaměstnavatelem [27].

- *Povinnosti českého zaměstnavatele v souvislosti s daní z příjmů ze závislé činnosti*

Česká společnost, která zaměstnává zahraničního pracovníka s místem výkonu činnosti v ČR, je podle zákona o daních z příjmů považována za plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, a tudíž je povinna na tuto daň odvádět zálohy. Tyto zálohy mzdová účetní nebo jiná kompetentní osoba v podniku počítá v rámci mezd jako 15 % ze základu daně [27].

Do konce roku 2020 byl pracovníkův základ daně tvořen pracovníkovou hrubou mzdou navýšenou o odvody sociálního zabezpečení za zaměstnavatele. Pokud byl pracovník účastníkem systému sociálního zabezpečení v zahraničí, pro účely výpočtu záloh na daň z příjmu ze závislé činnosti se jeho hrubá mzda navýšila o tzv. fiktivní české pojistné, které by zaměstnavatel hradil, pokud by se pracovník účastnil českého pojištění [29, s. 71].

Od 1. 1. 2021 je však zrušena tzv. superhrubá mzda, což pro výpočet záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti znamená, že nyní je pracovníkův základ daně tvořen pouze jeho hrubou mzdou, nikoliv však navýšenou o odvody sociálního zabezpečení za zaměstnavatele.

Sociální zabezpečení

Povinnosti související s oblastí sociálního zabezpečení se liší s ohledem na skutečnost, zda daný zaměstnanec české společnosti pochází ze státu, s nímž Česká republika uzavřela bilaterální smlouvu o sociálním zabezpečení nebo z tzv. nesmluvního státu, tedy státu, se kterým tato smlouva uzavřena nebyla. V případě smluvního státu je navíc nutné rozlišovat na státy kryté Koordinačními nařízeními EU, což jsou státy EU, EHP a Švýcarsko, a na ostatní smluvní státy, se kterými ČR uzavřela dvoustrannou smlouvu o sociálním zabezpečení [29, s. 73].

- *Státy kryté Koordinačními nařízeními Evropské unie*

Všichni občané EU, kteří jsou v pracovněprávním vztahu v roli zaměstnance, jsou dle základního pravidla, kterému se přezdívá *lex loci laboris*, účastni sociálního zabezpečení ve státě, na jehož území fyzicky vykonávají svou výdělečnou činnost, a to bez ohledu na místo jejich bydliště. V případě lokálního zaměstnání s místem výkonu činnosti v České republice jsou tedy účastníky českého systému, a to od prvního dne výkonu pracovní činnosti na území ČR [15, s. 237].

To však znamená, že jejich účast v zahraničním systému by měla být ještě před zahájením takové pracovní činnosti ukončena, k čemuž bohužel v praxi vzhledem k administrativní náročnosti málokdy dojde. Díky přísnějším legislativám některých států zde tak vzniká potenciální nebezpečí v podobě různých sankcí či pokut za pozdní přehlášení mezi danými systémy sociálního zabezpečení a s tím souvisejících povinností.

V případě lokálního zaměstnání s místem výkonu činnosti v ČR všechny související povinnosti a fakta ohledně sociálního zabezpečení určuje dle koordinačních nařízení česká legislativa a česká společnost je tak povinna podle ní registrovat daného pracovníka u příslušných českých institucí. Jakmile jsou registrace akceptovány, zaměstnavatel musí při výpočtu mzdy vypočítat příslušné pojistné, které je poté odváděno příslušným institucím. Počítání jednotlivých příspěvků sociálního zabezpečení má svá specifická pravidla, která kvůli povaze diplomové práce podrobně rozebrána nebudou [29, s. 74].

Pokud však pracovník vykonává svou výdělečnou činnost ve více zemích EU současně, což bývá označováno jako souběžný výkon činnosti na území dvou smluvních států, v takovém případě nelze určit jeden systém sociálního zabezpečení dle zmiňovaného pravidla *lex loci laboris*, ale je nutné se řídit dalšími pravidly Koordinačních nařízení EU [42].

Tato nařízení stanovují, že takový pracovník je účastníkem systému sociálního zabezpečení v zemi svého bydliště, jestliže zde vykonává (z pohledu stráveného času) alespoň 25 % své činnosti, případně pobírá-li za tuto činnost vykonávanou ve státě svého bydliště alespoň 25 % své celkové odměny ze všech zaměstnání [29, s. 78].

Konečné rozhodnutí o příslušnosti k danému systému sociálního zabezpečení konkrétního pracovníka je však na straně kompetentního úřadu, který rozhodne prostřednictvím vystavení formuláře A1, jehož význam je popsán v kapitole 2.2.8.

Na základě článku 8 Koordinačního nařízení č. 883/2004, se na pracovněprávní vztahy mezi členskými státy neaplikují dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení uzavřené mezi danými státy. Důvodem je právní síla jednotlivých právních předpisů, které pro oblast sociálního zabezpečení určují příslušnost dotyčné osoby k systému daného státu. Nadřazenost a podřazenost jednotlivých právních předpisů je popsána v kapitole 2.2.8 [43].

- *Ostatní smluvní státy*

Další kategorií v rámci sociálního zabezpečení při lokálním zaměstnání v české společnosti s místem výkonu činnosti v ČR tvoří ostatní smluvní státy, které nejsou členy EU, EHP a Švýcarska. Jedná se tedy o státy ze třetích zemí, se kterými ČR uzavřela dvoustrannou smlouvu o sociálním zabezpečení. Pokud zaměstnanec české společnosti z nějakého takového státu pochází, musíme ověřit, zda a případně v jakém rozsahu se na něj vztahují ustanovení konkrétní bilaterální smlouvy mezi jeho domovským státem a ČR, což z pravidla vyplývá z osobního a věcného rozsahu dané smlouvy. Zde nutno dodat, že konkrétní znění každé smlouvy je odlišné, což znamená, že každá situace musí být řešena individuálně. Nicméně aktuálně platné smlouvy o sociálním zabezpečení stanovují základní povinnost účasti na pojištění ve státě fyzického výkonu činnosti. Můžeme tedy říct, že tato skutečnost funguje na podobném principu jako u Koordinačního nařízení EU. Z těchto faktů vyplývá, že zahraniční pracovníci z ostatních smluvních států pracující pro českého zaměstnavatele s místem výkonu činnosti v ČR by měli spadat pod český systém sociálního zabezpečení [29, s. 79].

- *Nesmluvní státy*

Poslední možností zaměstnání zahraničního pracovníka v české společnosti s místem výkonu činnosti v ČR je, že dotyčný pracovník pochází ze státu, se kterým ČR neuzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení, tedy z nesmluvního státu. V případě takového pracovněprávního vztahu jsou automaticky použity přepisy českého systému sociálního zabezpečení, pokud se však na danou osobu nevztahují Koordinační nařízení EU [15, s. 313].

Pokud nastane situace, kdy zaměstnanec bude občanem některého z nesmluvních států, ale zároveň bude podléhat Koordinačním nařízením EU, je nutné dodržovat postupy, které těmto osobám umožňují využívat práva vyplývající z těchto nařízeních, a to i když jejich zaměstnavatel sídlí v nesmluvním státě. Pokud tedy pracovník vykonávající činnost pro českého zaměstnavatele s místem výkonu činnosti v ČR bude pocházet z nesmluvního státu a na základě Koordinačních nařízeních EU bude

podléhat českému systému sociálního zabezpečení, musí mu být v souladu s těmito mezinárodními předpisy účast v českém systému sociálního zabezpečení umožněna [29, s. 87].

Nutno však dodat, že takovému pracovníkovi v účasti v českém systému sociálního zabezpečení nic nebrání, neboť dle českých právních předpisů je naopak povinen být jeho účastníkem.

2.3.2 Lokální zaměstnání s místem výkonu činnosti v zahraničí

Lokální zaměstnání zahraniční osoby v České republice s místem výkonu činnosti v zahraničí je další velice specifickou oblastí zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách. Takové zaměstnávání zahraničních pracovníků není nijak ojedinělým případem, což může způsobovat především rozšiřující se působnost českých společností v zahraničí. Při tomto druhu lokálního zaměstnání může být místo výkonu činnosti v zahraničí sjednáno buď přímo v podmínkách pracovní smlouvy, nebo se může jednat o situaci, kdy pracovní smlouva umožňuje výkon činnosti z domova, tedy tzv. home office, a kdy zároveň státem bydliště daného zaměstnance není ČR [15, s. 241].

S tímto typem zaměstnávání zahraničních osob se náš výzkumný ústav setkává denně, neboť vedoucí jednotlivých vědeckých týmů zabezpečují v rámci konkrétních výzkumných projektů odborné pracovníky z celého světa. Samozřejmě zde záleží na povaze dané práce, protože ne všechna práce jde vykonávat na dálku. Nicméně krásným příkladem pro lokální zaměstnání zahraničního pracovníka v českém podniku s místem výkonu činnosti v zahraničí může být obsluha naší atmosférické stanice nacházející se v Ghaně. Na obsluhu této stanice je rozhodně rozumnější a hlavně ekonomičtější, zaměstnat osobu pobývající v její blízkosti než vysílat v pravidelných intervalech do Ghany zaměstnance žijící v ČR. Každopádně k zaměstnání zahraniční osoby v české firmě s místem výkonu práce v zahraničí nemusí dojít pouze ve vědeckých institucích, ale také v běžných společnostech založených za účelem maximalizace jejich tržní hodnoty a efektivního dosahování zisku.

Daň z příjmů

Stejně jako u lokálního zaměstnání zahraničních osob s místem výkonu činnosti v České republice, kterým se tato práce zabývá v předchozí části, tak i zde z pohledu zdanění mohou nastat dvě situace. Buď smlouva o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a státem výkonu činnosti bude existovat, nebo ne [29, s. 88].

Je nutné si uvědomit, že oproti lokálnímu zaměstnání zahraničního pracovníka s místem výkonu činnosti v ČR se zde neřeší existence smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a domovským státem pracovníka, nýbrž mezi ČR a státem místa výkonu činnosti.

- *Smlouva o zamezení dvojího zdanění existuje*

Pokud smlouva o zamezení dvojího zdanění mezi dotýčnými státy existuje, můžeme obecně říct, že příjem ze závislé činnosti podléhá zdanění ve státě, kde dochází k výkonu činnosti. Aby to ale nebylo tak jednoduché, existují také případy, u kterých může ve státě výkonu činnosti dojít k osvobození od zdanění, nebo u kterých je nutné se řídit dalšími podmínkami, respektive jinými články dané SZDZ než článkem určeným obecně pro příjmy ze závislé činnosti [29, s. 88].

Například ve SZDZ mezi ČR a Slovenskem se obecné pravidlo zdanění ve státě místa výkonu činnosti nepoužije pro příjmy v podobě tantiém, penzí a platů, mezd či podobných odměn státních zaměstnanců. Jak již bylo výše zmíněno, pro tyto individuální záležitosti v dané SZDZ slouží samostatné články smlouvy [44].

Pokud je soustředěnost zaměřena pouze na článek týkající se příjmů ze závislé činnosti, lze sestavit seznam obecných podmínek, při jakých dochází u příjmu ze závislé činnosti k osvobození od zdanění v zemi výkonu činnosti, a které jsou obsahem každé smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi Českou republikou a dalšími státy.

Aby byl tedy příjem ze závislé činnosti vykonávaný v zahraničí zdaněn pouze v ČR, musí být splněny všechny následující podmínky:

1. daný zaměstnanec musí být dle SZDZ rezidentem České republiky,
2. nesmí se na území státu zdroje zdržovat déle než 183 dnů v určitém období (SZDZ mezi Českou a Slovenskou republikou toto období označuje jako jakékoliv dvanáctiměsíční období začínající nebo končící v příslušném daňovém roce),
3. příjmy musí být zaměstnanci vypláceny zaměstnavatelem nebo za zaměstnavatele, který není rezidentem státu zdroje,
4. zaměstnancovi příjmy nesmí jít k tíži stálé provozovny zaměstnavatele umístěné ve státě zdroje [44].

Ať už má dojít ke zdanění daného příjmu v ČR nebo v zahraničí, způsob zdanění je vždy upraven místní legislativou daného státu [29, s. 89].

- *Smlouva o zamezení dvojího zdanění neexistuje*

Jestliže Česká republika nemá se státem místa výkonu činnosti uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění, podmínky zdanění daného příjmu za vykonanou práci jsou určeny pouze právními předpisy České republiky a státu, kde je daná činnost vykonávána. V takových případech § 2 odst. 2 zákona o daních z příjmů stanovuje, že u daňových rezidentů jsou předmětem zdanění v ČR veškeré jejich příjmy, zatímco u daňových nerezidentů jsou to podle § 2 odst. 3 pouze příjmy ze zdrojů na území ČR [27].

Dále § 6 odst. 13 říká, že pokud je zaměstnanec daňovým rezidentem České republiky, jeho příjem za práci vykonanou v zahraničí podléhá zdanění v ČR. Je zde však možnost částečného vyloučení dvojího zdanění, a to prostřednictvím odečtu daně zaplacené v zahraničí od zdanitelného příjmu v ČR. Pokud je zaměstnanec daňovým nerezidentem České republiky, jeho příjmy za práci vykonanou na území jiného státu nebudou v ČR zdaněny vůbec [27].

- *Povinnosti českého zaměstnavatele v souvislosti s daní z příjmů ze závislé činnosti*

Česká společnost zaměstnávající zahraničního pracovníka s místem výkonu činnosti v zahraničí odvádí z vyplácené odměny podle zákona o daních z příjmů zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti stejně jako při lokálním zaměstnání s místem výkonu v ČR. Této povinnosti však může být zaměstnavatel zproštěn, a to buď na základě § 38h odst. 11 ZDP jde-li o vyplácenou odměnu k tíži stálé provozovny umístěné v zahraničí, nebo na základě § 38h odst. 12 stejného zákona rozhodne-li tak na žádost zaměstnavatele příslušný správce daně, jelikož ke zdanění příjmu již dochází v zahraničí [27].

Po dobu, kdy příslušný správce daně nevystaví potvrzení o zproštění povinnosti zaměstnavatele odvádět zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, může přechodně docházet ke dvojímu zdanění, neboť bez příslušného potvrzení musí podle zákona o dani z příjmů český zaměstnavatel platit zálohy do českého systému. Zároveň však stejný příjem může zahraniční zaměstnanec danit také v zahraničí. V takovém případě k zamezení dvojímu zdanění musí zaměstnanec v ČR podat daňové přiznání [29, s. 90].

Potom příslušný správce daně, podle článku nazývaného „Vyloučení dvojího zdanění,“ který je součástí každé SZDZ, použije určitou metodu zamezení dvojího zdanění, která je v dané smlouvě uvedena. Může se jednat o jednu ze dvou základních metod, kterými jsou metoda vynětí a metoda zápočtu. Metoda vynětí se dále dělí na metodu úplného vynětí nebo vynětí s výhradou progresu. U zápočtu se může jednat o zápočet prostý nebo úplný. Z důvodu charakteru diplomové práce tyto metody nebudou podrobněji vysvětleny [28, s. 159].

Sociální zabezpečení

Stejně jako u lokálního zaměstnání s místem výkonu činnosti v České republice, tak i zde je pro určení aplikovatelné legislativy daného státu nutné rozlišovat mezi pracovníky krytými Koordinačními nařízeními EU, pracovníky vykonávající práci ve státech, se kterými ČR uzavřela bilaterální smlouvu o sociálním zabezpečení, a pracovníky vykonávající práci v nesmluvních státech, na které se za níže definovaných podmínek v oblasti sociálního zabezpečení vztahují české právní předpisy [15, s. 207-219].

- *Státy kryté Koordinačními nařízenými Evropské unie*

Jak již bylo zmíněno v části zabývající se lokálním zaměstnáním v českém podniku s místem výkonu činnosti v ČR, u zaměstnance členského státu EU se určení příslušnosti k uplatnitelné legislativě řídí základním pravidlem *lex loci laboris*, dle kterého je příslušnost určena podle místa výkonu činnosti a jehož znění lze nalézt v článku 11 odst. 3 písm. a) Koordinačního nařízení č. 883/2004 [43].

V části zabývající se lokálním zaměstnáním v české společnosti s místem výkonu činnosti v ČR bylo však také zmíněno, že pokud daný pracovník vykonává výdělečnou činnost ve více zemích EU současně (souběžný výkon činnosti na území dvou smluvních států), nelze určit jeden systém sociálního zabezpečení dle základního pravidla, a tudíž může dojít k situaci, že konkrétní osoba sice vykonává činnost na území konkrétního členského státu, ale v oblasti sociálního zabezpečení nepodléhá tamním právním předpisům [12, s. 146].

Pokud tedy dojde k situaci, kdy daný pracovník je na základě základního pravidla *lex loci laboris* pojištěncem v českém systému, ale z titulu souběžného výkonu činnosti na území dalšího státu EU se stane pojištěncem v zahraničí, český zaměstnavatel se musí postarat o ukončení jeho účasti v českém systému, a to takovým způsobem, že ho k určitému datu odhlásí u správy sociálního zabezpečení a také u jeho české zdravotní pojišťovny. Součástí je také to, že daný zaměstnanec by měl vrátit jeho průkaz pojištěnce příslušné zdravotní pojišťovně a zároveň nahlásit účast v systému sociálního zabezpečení v jiném státě EU [29, s. 94].

Aby mohlo ke všem těmto záležitostem dojít, je zapotřebí, aby zaměstnanec získal formulář A1, jehož význam je popsán v kapitole 2.2.8. Získání tohoto formuláře je z hlediska časové náročnosti v každém státě individuální. V našem ústavu bohužel existují i takové zkušenosti, kdy vyřízení formuláře trvalo přes 9 měsíců. V tomto konkrétním případě se jednalo o našeho německého zaměstnance, který si formulář vyřizoval u kompetentního úřadu v Německu. Nutno však podotknout, že k této situaci došlo během pandemie v souvislosti s šířením koronaviru, což zajisté mohlo mít na situaci značný vliv.

V takových případech dochází k situaci, kdy zaměstnavatel si je vědom toho, že by měl odvádět příspěvky sociálního zabezpečení do jiného státu než ČR, ale nemůže, protože čeká na vystavení formuláře A1, díky kterému je mu to umožněno. Po dobu tohoto čekání je nutné mít daného zaměstnance přihlášeného alespoň v českém systému a odvádět tak příspěvky sociálního zabezpečení v ČR. To je však spojeno s ohromnou budoucí administrativní zátěží, neboť po vystavení formuláře A1 zaměstnavateli nezbyvá nic jiného, než v českém systému daného pracovníka zpětně k určitému datu odhlásit a žádat tak o vrácení příslušné části odvodů sociálního zabezpečení, které byli po dobu čekání na vystavení formuláře A1 odváděny v ČR, namísto daného členského státu EU.

Po vystavení formuláře A1 musí také český zaměstnavatel přihlásit daného zahraničního pracovníka ve všech institucích příslušného státu, jehož systém sociálního zabezpečení je prostřednictvím formuláře A1 určen a samozřejmě začít v tomto státě plnit veškeré související povinnosti. S tím jsou bohužel ve většině případů spojeny další komplikace, neboť ne vždy zahraniční úřady aktivně komunikují a většinou je pro českého zaměstnavatele velice obtížné zjistit veškeré jeho povinnosti, které musí vůči danému státu plnit, obzvláště když se jedná o zpětné doplácení.

Tyto skutečnosti tedy považuji za značné nedostatky systému koordinace sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie, a tudíž se domnívám, že v této oblasti stále existuje prostor pro zdokonalení.

Důkazem toho je například také digitalizace v oblasti koordinace sociálního zabezpečení, která byla spuštěna začátkem roku 2021 prostřednictvím systému informačních technologií s názvem EESSI. Díky EESSI si mohou orgány sociálního zabezpečení v celé Evropě rychleji a spolehlivěji vyměňovat informace týkající se platných právních předpisů, ale také veškeré informace týkající se konkrétních přeshraničních pracovníků [45].

Před zavedením EESSI systému mezi sebou orgány sociálního zabezpečení jednotlivých států komunikovaly prostřednictvím papírových dopisů, což rozhodně celý proces související s určením aplikovatelné legislativy u daného přeshraničního pracovníka prodlužovalo.

V našem ústavu máme také pozitivní zkušenosti. Například v případě našich estonských zaměstnanců, kteří mají místo výkonu činnosti v Estonsku a kteří obdrželi jejich formulář A1 do 14 dnů od podání žádosti. Je tedy patrné, že opravdu záleží na konkrétní situaci a kompetentních institucích, které se na procesu souvisejícím s vystavením formuláře A1 podílejí.

V případech, kdy je zahraniční pracovník vykonávající práci pro českého zaměstnavatele účastníkem v systému sociálního zabezpečení mimo ČR, jedinou možností, jak by se mohl legálně stát účastníkem českého systému, je udělení výjimky podle článku 16 koordinačního nařízení č. 883/2004. S udělením této výjimky musí souhlasit příslušné instituce sociálního zabezpečení obou států [43].

Koordinační nařízení také umožňují, aby povinnosti zaměstnavatele ve státě pojištění vykonával jeho jménem přímo daný zaměstnanec, pokud se tak mezi sebou dohodnou. Podle paní Rytířové může být toto řešení pro obě strany jednodušší ovšem pouze v případě, že daný zaměstnanec zahraniční systém zná [29, s. 95].

Dle zkušeností našeho ústavu i takové řešení sebou nese určité komplikace. Nejen že dosažení bodu, kdy zaměstnanec plní povinnosti za zaměstnavatele je mnohdy administrativně stejně náročné jako zajištění plnění všech povinností samotným zaměstnavatelem, ale také toto řešení vyžaduje u mzdové účetní či jiné kompetentní osoby určitou pozornost navíc, protože zodpovědnost za plnění

povinností zůstává stále na ní. Při případné kontrole z českých institucí sociálního zabezpečení tak musí být schopna prokázat, že všechny povinnosti související se sociálním zabezpečením daného zaměstnance jsou řádně a dle příslušné legislativy plněny.

- *Ostatní smluvní státy*

Pokud český zaměstnavatel přijímá do své společnosti zahraničního pracovníka, jehož místo výkonu činnosti bude ve státě, se kterým ČR uzavřela dvoustrannou smlouvu o sociálním zabezpečení a který zároveň není členským státem EU, související povinnosti v oblasti sociálního zabezpečení jsou závislé, stejně jako u lokálního zaměstnání s místem výkonu činnosti v ČR, na osobním a věcném rozsahu smlouvy o sociálním zabezpečení, kterou ČR s daným státem uzavřela [29, s. 95].

Podle základního pravidla, které obsahují všechny aktuálně platné smlouvy o sociálním zabezpečení, by se pracovníci české společnosti vykonávající činnost pro tuto společnost v jednom z ostatních smluvních států měli účastnit zahraničního systému sociálního zabezpečení, tedy systému státu, ve kterém se nachází jejich místo výkonu činnosti [46].

- *Nesmluvní státy*

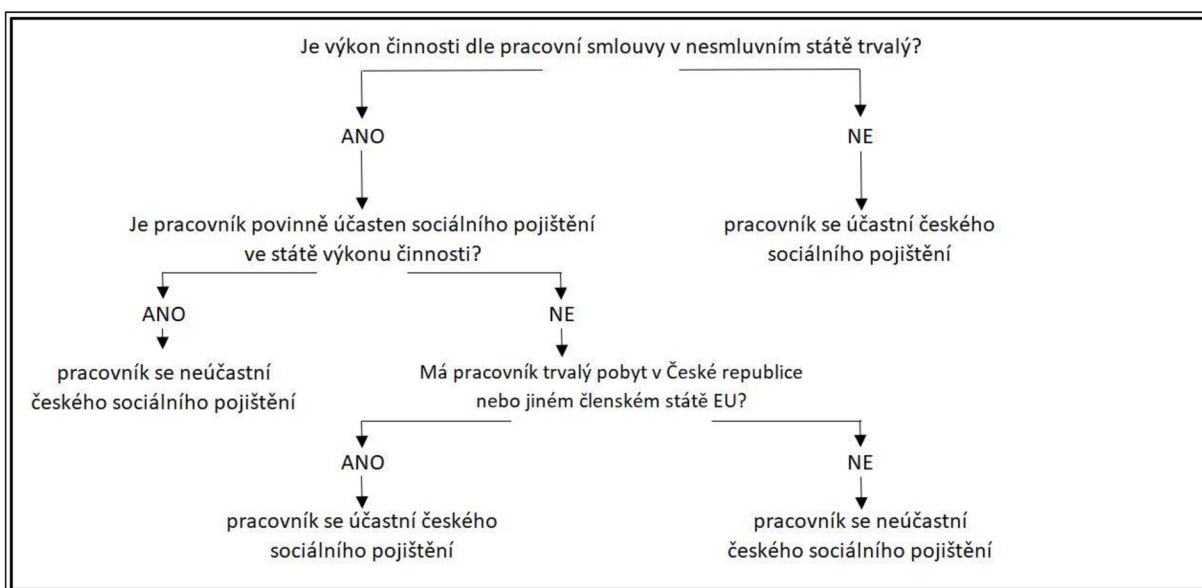
V případě, kdy český zaměstnavatel přijímá do své společnosti zahraničního pracovníka a jeho místo výkonu činnosti se dle pracovní smlouvy nachází v nějakém z nesmluvních států, situace okolo sociálního zabezpečení je poněkud komplikovanější než v případě lokálního zaměstnání zahraničního pracovníka z nesmluvního státu s místem výkonu činnosti v ČR.

Je zde totiž zapotřebí jednotlivé složky sociálního zabezpečení posuzovat samostatně. Zaměstnavatel tedy musí na základě níže uvedených skutečností posoudit, zda je daná osoba v oblasti sociálního pojištění účastníkem českého systému [15, s. 319].

Na zahraničního pracovníka vykonávajícího činnost pro českého zaměstnavatele s místem výkonu činnosti v nesmluvním státě se vztahují v oblasti sociálního pojištění české právní předpisy, pokud je dle pracovní smlouvy jeho místem výkonu činnosti trvale ČR, ale přechodně vykonává práci mimo toto území, anebo při splnění následujících podmínek:

1. místo výkonu činnosti v nesmluvním státě je dáno pracovní smlouvou,
2. pracovník není povinně účasten sociálního pojištění ve státě výkonu činnosti,
3. pracovník má trvalý pobyt v ČR nebo jiném členském státě EU [29, s. 97].

Pro větší přehlednost jsou tyto skutečnosti znázorněny na následujícím obrázku.



Obr. č. 2 – Schéma pro posouzení příslušnosti k sociálnímu pojištění [vlastní dle: 29, s. 97]

Pokud se na daného pracovníka dle výše uvedeného schématu budou v oblasti sociálního pojištění vztahovat české právní předpisy, zaměstnavatel ho musí přihlásit u místně příslušného pracoviště správy sociálního zabezpečení. To provede prostřednictvím formuláře zvaného: Oznámení o nástupu do zaměstnání [15, s. 316].

Pokud daný zaměstnanec nemá ještě přiděleno rodné číslo, místně příslušná Česká správa sociálního zabezpečení mu přidělí evidenční číslo pojištěnce, které bude používáno, dokud mu Ministerstvo vnitra České republiky nepřidělí rodné číslo [15, s. 316].

Stejný postup související s oznámením o nástupu do zaměstnání a získáním evidenčního, případně rodného čísla, český zaměstnavatel absolvuje také při lokálním zaměstnání zahraničního pracovníka s místem výkonu činnosti v ČR.

Zaměstnanec české společnosti vykonávající určitou pracovní činnost pro tuto společnost v nesmluvním státě se v případě zdravotního pojištění účastní českého zdravotního pojištění, a tudíž je zaměstnavatel povinen odvádět pojistné na zdravotní pojištění dle českých právních předpisů. Česká společnost je samozřejmě také povinna za tohoto pracovníka odvádět pojistné na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele neboli úrazové pojištění [29, s. 99-101].

2.4 MIMOŘÁDNÉ SITUACE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH OSOB V ČESKÝCH FIRMÁCH

Tak jako téměř každou specifickou oblast, tak i oblast mezinárodního zaměstnávání mohou ovlivňovat různé globální mimořádné situace a abychom jim byli schopni čelit, je zapotřebí pomocí určitých prostředků najít způsob, jakým se lze s takovou situací nejlépe vypořádat. Následující dvě podkapitoly se budou zabývat mimořádnými situacemi, které v poslední době mají na oblast mezinárodního zaměstnávání určitý vliv. Budou zde také popsány způsoby, jakými se Česká republika doposud s těmito problémy vypořádala.

2.4.1 Zaměstnávání uprchlíků

Hlavními mezinárodními organizacemi, které se zabývají problematikou uprchlíků, jsou Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (zkráceně OECD z anglického názvu Organisation for Economic Co-operation and Development) a Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky (zkráceně UNHCR z anglického názvu United Nations High Commissioner for Refugees). Tyto dvě organizace společně vydaly v roce 2018 inovativní akční plán k rozšíření pracovních příležitostí pro uprchlíky. Dokument nejen identifikuje výzvy, příležitosti a osvědčené postupy při integraci uprchlíků na trhu práce, ale také nabízí seznam konkrétních opatření pro podporu úspěšného zaměstnávání uprchlíků. Podle vrchních představitelů OECD a UNHCR tento akční plán ukazuje cestu, jakým způsobem zajistit, aby byl plně využit ekonomický potenciál uprchlíků, což může přispět k jejich sociální integraci, ale zároveň i nabídnout určité výhody také zaměstnavatelům a hostitelským komunitám [47].

Pojem uprchlík

Podle výše zmíněného akčního plánu se za uprchlíka považuje jakákoliv osoba, která splňuje kritéria stanovená příslušnými mezinárodními nebo regionálními nástroji pro uprchlíky, mandátem UNHCR nebo případně vnitrostátními právními předpisy. Podle mnoha z těchto nástrojů či předpisů se dotyčná osoba považuje za uprchlíka, pokud se nemůže vrátit do své země původu z důvodu opodstatněného strachu z pronásledování z důvodu rasy, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo politickému názoru. Dalšími důvody, proč se uprchlíci nemohou vrátit do své země původu, mohou být také situace, kdy byli nuceni opustit zemi původu kvůli svévolnému násilí nebo jiným událostem, které vážně narušují veřejný pořádek, nebo v jejich důsledku dochází k ohrožení života, bezpečnosti či svobody [48].

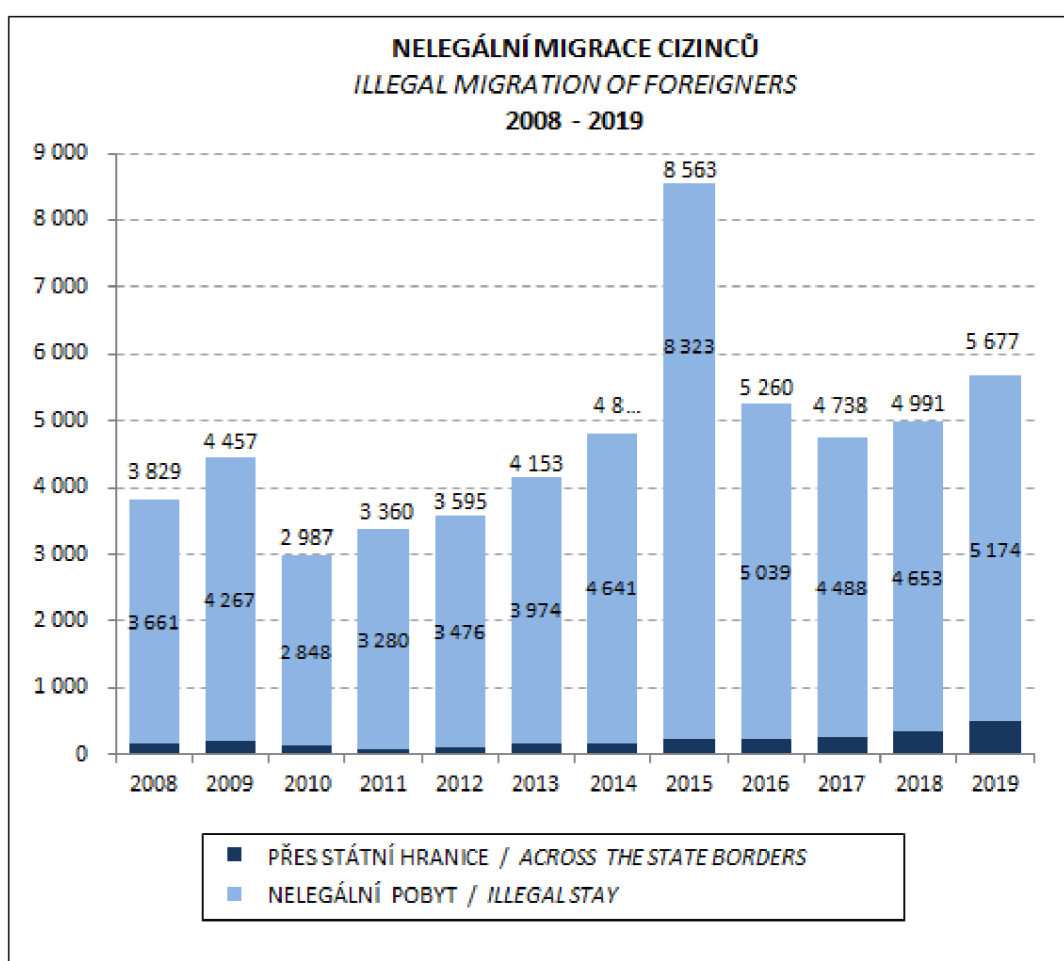
Podle organizace UNHCR byla v roce 2020 zaznamenána jedna z nejnižších úrovní přesídlení za téměř dvě desetiletí, což podle UNHCR bylo způsobeno převážně zavedenými opatřeními v souvislosti s pandemií související s šířením koronaviru [49].

Pojem ilegální imigrant

Jakákoliv osoba, která nelegálně vstoupí na území České republiky představuje ilegálního imigranta. Pro takovou osobu platí, že na území ČR nemůže vykonávat žádnou práci a zaměstnavatel se odpovědnosti za ilegální zaměstnávání dotyčné osoby nezabaví tím, že o jejím statusu nevěděl [12, s. 69-70].

Nelegální migrace v České republice

Následující graf znázorňuje vývoj nelegální migrace zahraničních osob v České republice v období od roku 2008 až 2019. Tento graf zveřejnil na svých webových stránkách Český statistický úřad, a to na základě dat, které poskytlo Ředitelství služby cizinecké policie Ministerstva vnitra ČR [50].



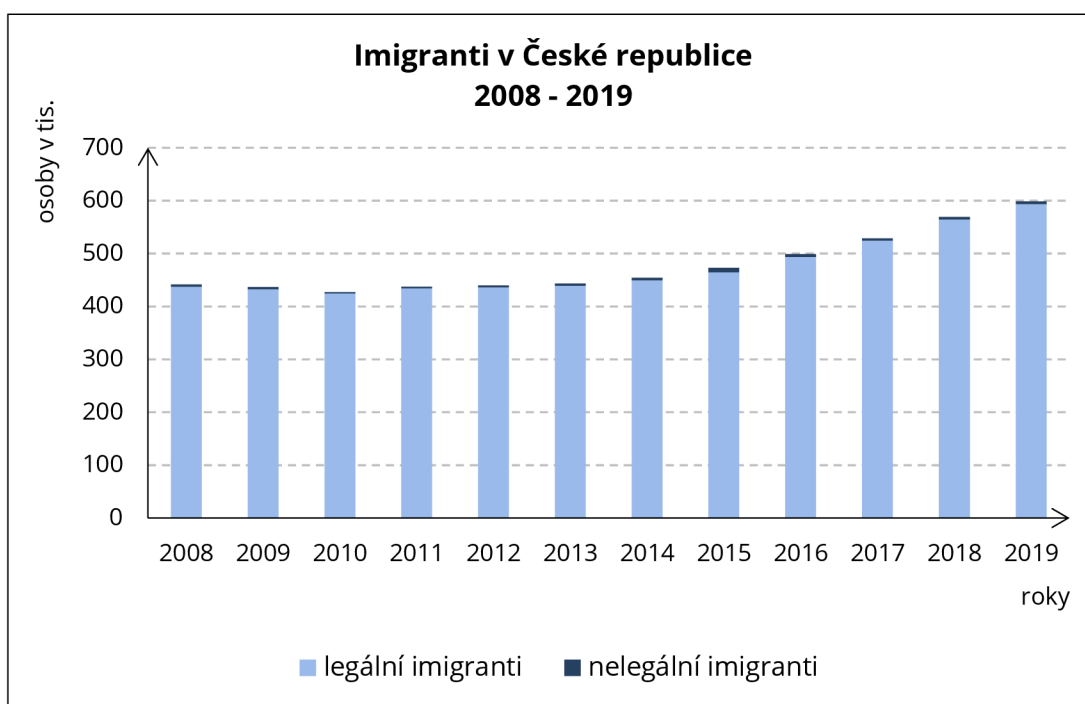
Graf č. 4 – Nelegální migrace cizinců v roce 2008–2019 [50]

Z grafu je patrné, že za sledované období byla suverénně nejpočetnější nelegální migrace cizinců v České republice v roce 2015, kdy bylo zaznamenáno 8 563 případů. Nelegální migrace přes vnější schengenskou hranici, tzn. pouze vzdušnou hranici České republiky, tvořila v každém sledovaném roce pouze minimální část celkové nelegální migrace, a tudíž v každém roce sledovaného období získala

většinový podíl nelegální migrace cizinců v podobě nelegálního pobytu na území ČR (světle modrá část grafu) [50].

Podle autorů knihy s názvem: Zaměstnávání cizinců na území České republiky, která byla vydána v roce 2020, se v případě nelegální migrace aktuálně v ČR nejedná o problém, kterému by musela být věnována příliš velká pozornost [15, s. 73].

Pokud ve stejném období porovnáme výskyt nelegálních a legálních imigrantů, což znázorňuje následující graf, je opravdu zřejmé, že Česká republika zatím nemá s nelegální migrací nijak závažný problém, neboť část nelegálních imigrantů (tmavě modrá) tvoří v každém roce sledovaného období opravdu jen nepatrnou část celkového počtu imigrantů v ČR [50], [51].



Graf č. 5 – Imigranti v ČR v roce 2008–2019 [vlastní dle: 50, 51]

Zde ještě nutno dodat, že legální imigranti v tomto grafu zahrnují pouze zahraniční osoby, které v uvedeném období měly na území České republiky trvalý či přechodný pobyt nebo byly držiteli povolení k dlouhodobému pobytu či dlouhodobého víza [50], [51].

To znamená, že do grafu nejsou zahrnuti občané EU, kteří v jednotlivých letech pobývali na území ČR a zároveň neměli trvalý či přechodný pobyt, ale také občané třetích zemí, kteří na území ČR pobývali jen krátkodobě.

Uprchlíci v České republice

Zahraniční osoba, která je v České republice považována za ilegálního imigranta, je oprávněna na českém území podat žádost o mezinárodní ochranu, která může mít podobu azylu nebo doplňkové ochrany, a vyhověním její žádosti tato osoba získává statut uprchlíka. Azyl se uděluje trvale, ale pouze v případě, že dotyčná osoba prokáže, že ve své zemi byla pronásledována za uplatňování politických práv a svobod z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo pro zastávání určitých politických názorů ve státě. Udělení azylu může mít také humanitární důvody, ale také účel sloučení rodiny v případě, že již byl v minulosti azyl udělen rodinnému příslušníkovi žadatele. Pokud žadatel nesplňuje důvody pro udělení azylu, ale hrozí mu v případě návratu do vlasti trest smrti, mučení nebo nelidské či ponižující zacházení, nebo by se návratem do země původu ocitl ve vážném ohrožení života nebo lidské důstojnosti v situacích mezinárodního nebo vnitřního ozbrojeného konfliktu, nebo pokud by jeho vycestování bylo v rozporu s mezinárodními závazky ČR, může získat tzv. doplňkovou ochranu, která se ale na rozdíl od azylu uděluje jen na dobu určitou a při jejím případném prodloužení se znovu prověřují důvody pro její udělení. [12, s. 70].

Pro případ, že by otázka ilegální migrace v dohledné době nabyla na důležitosti, v následující tabulce je uveden stručný přehled k možnostem zaměstnávání zahraničních osob, které žádají o udělení statutu uprchlíka podle mezinárodních právních předpisů, tedy udělení mezinárodní ochrany, která může mít v ČR formu azylu či doplňkové ochrany, jak bylo zmíněno výše [15, s. 73].

Tab. č. 1 – Zaměstnávání žadatelů o statut uprchlíka [vlastní dle: 15, s. 73]

Status cizince	Podmínky pro zaměstnání
Nelegální migrant – nemá požádáno o azyl či doplňkovou ochranu	Cizince nelze zaměstnat
Do 6 měsíců od požádání o azyl či doplňkovou ochranu	Dle § 99 písm. a) ZoZ cizince nelze zaměstnat
Po 6 měsících od požádání o azyl či doplňkovou ochranu	K zaměstnání je nutné, aby cizinec získal dle § 97 písm. e) ZoZ povolení k zaměstnání
Uprchlík – udělen azyl či doplňková ochrana	Dle § 98 písm. c) ZoZ má cizinec volný přístup na trh práce
Cizinec s dlouhodobým vízem či pobytem za účelem strpení pobytu na území ČR	K zaměstnání je nutné, aby cizinec získal dle § 97 písm. e) ZoZ povolení k zaměstnání

Z přehledu možností zaměstnávání nelegálních migrantů či cizinců, kteří žádají o udělení nebo jsou již držiteli jedné z forem mezinárodní ochrany, vyplývá, že možnost přijetí takových osob v českých firmách závisí na statutu daného cizince, ale také na fázích řízení o udělení azylu či doplňkové ochrany. Osoba, které byla udělena jedna z forem mezinárodní ochrany, nemusí žádat o nějaká další povolení a může rovnou nastoupit do zaměstnání. To mimo jiné znamená, že taková osoba má, co se týče zaměstnávání, stejné postavení jako občané ČR [15, s. 73].

Dle mého názoru považuji za správné, že uprchlíci mají možnost získat na území ČR zaměstnání a tím se zde i určitým způsobem sociálně integrovat. Pokud by docházelo ke vzájemné spolupráci mezi uprchlíky, zaměstnavateli, vládou i celou českou společností, mohou být relativně dobře využity dovednosti uprchlíků, což by mohlo vést také k ekonomickému růstu České republiky.

Na druhou stranu mi přijde nespravedlivé, že nelegální imigrant, který získá na území ČR jednu z forem mezinárodní ochrany, má v oblasti zaměstnávání stejné postavení jako občan ČR a nemusí žádat o žádné další povolení, zatímco například naši vědečtí pracovníci, kteří svojí prací přispívají z dlouhodobého hlediska k vývoji a udržitelnosti života na zemi, musí pravidelně žádat o nejrůznější povolení k pobytu i výkonu zaměstnání a také o jejich prodloužení.

V každém případě považuji za nepřijatelné, kdyby mělo dojít k situaci, že z důvodu vysokého počtu uprchlíků, by měl běžný český občan problém najít si práci, což pravděpodobně závisí také na tom, do jaké míry budou celkově nelegální imigranti v budoucnu v České republice tolerováni.

2.4.2 Zaměstnávání zahraničních osob v době pandemie

V roce 2020 zasáhla lidskou populaci globální pandemie v souvislosti s šířením koronaviru, což celkově v oblasti zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách způsobilo negativní dopady, ale bohužel tato mimořádná událost měla určitý negativní vliv také na ekonomiku celé České republiky. V souvislosti s touto pandemií, která bohužel pokračuje také v roce 2021, bude v této kapitole stručně popsáno, jakým způsobem se vláda a příslušná ministerstva vypořádali s problémy, které v oblasti zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách během pandemie nastaly.

Pomineme-li opatření, která se týkala obecně cestování, v oblasti zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách byla během nouzového stavu vyhlášena zejména následující opatření, která většinou obsahovala také určité výjimky:

- byl vyhlášen zákaz vstupu pro všechny zahraniční osoby s výjimkou těch, kteří mají na území ČR trvalý pobyt nebo přechodný pobyt nad 90 dnů a současně také zákaz občanům ČR a osobám s trvalým nebo přechodným pobytem nad 90 dnů vycestovat z území ČR,
- byl zahájen omezený provoz pracovišť Ministerstva vnitra ČR, čímž došlo ke zrušení veškerých rezervací souvisejících s žádostmi o povolení k pobytu a výkonu zaměstnání na území ČR a k vyřizování žádostí následně docházelo tak, že pracovníci Ministerstva vnitra sami kontaktovali zahraniční pracovníky,
- platnost povolení k zaměstnání a krátkodobého víza za účelem zaměstnání, které byly vydány před zahájením omezeného provozu pracovišť Ministerstva vnitra, a jejichž platnost měla skončit maximálně do 60 dnů ode dne skončení nouzového stavu, se prodloužila tak, že skončila uplynutím 60 dnů ode dne skončení nouzového stavu, avšak za podmínky, že zaměstnavatel sjednal s cizincem prodloužení pracovněprávního vztahu, na jehož základě bylo příslušné oprávnění vydáno, a to tak, aby jejich vztah trval po dobu platnosti oprávnění prodlouženého tímto opatřením,
- držitelům zaměstnaneckých karet byla schválena možnost změnit na území ČR zaměstnavatele bez nutnosti splnění podmínky šesti měsíců předchozího zaměstnání na území ČR,
- po dobu trvání nouzového stavu byl přerušen běh doby, ve které po skončení pracovněprávního vztahu zaniká platnost zaměstnanecké karty, tudíž díky tomuto opatření tato doba začala běžet celá znovu až po skončení nouzového stavu,
- bylo zastaveno přijímání žádostí o víza a přechodné a trvalé pobyty, avšak existovaly určité výjimky, díky kterým bylo některým osobám umožněno žádost podat,
- dalším vstřícným krokem ze strany Ministerstva vnitra ČR bylo, že nouzový stav byl uznán jako relevantní důvod pro opožděné podání žádosti o udělení či prodloužení pobytového oprávnění [15, s. 198-200].

V našem ústavu jsem zvyklí pomáhat zahraničním pracovníkům s vyřizováním veškerých povolení, a tudíž máme s výše popsány opatřeními zkušenosti. Jelikož se většina opatření v období první vlny pandemie turbulentním způsobem měnila, doporučuji při řešení konkrétních záležitostí vždy ověřit aktuálně platná opatření a s tím související lhůty a postupy pro vyřizování konkrétních administrativních záležitostí. V období, kdy platila výše uvedená opatření, jsme pomáhali s vyřizováním povolení k dlouhodobému pobytu jednomu našemu tehdy budoucímu indickému zaměstnanci. Jelikož se na něj vztahovala výjimka, která umožňovala podat žádost o povolení k dlouhodobému pobytu

za účelem vědeckého výzkumu, probíhal celý proces téměř bez komplikací. Pouze z důvodu omezeného provozu všech indických i českých úřadů celý proces od začátku vyřizování žádosti až po příjezd indického občana na území ČR trval téměř dvakrát déle než za standardních podmínek mimo nouzový stav.

Po skončení prvního nouzového stavu v souvislosti s šířením koronaviru, byla jednotlivá opatření upravována tak, aby nedocházelo k postihům cizinců za neoprávněný pobyt na území ČR a podobným záležitostem, neboť kvůli celkovému zmatku v zemi a nepřehlednosti informací nebylo pro nikoho jednoduché splnit zákonem stanové lhůty a povinnosti. Dále byly také postupně uvolňovány možnosti vstupu zahraničních osob na území ČR, což je až do dnes v některých případech podmíněno předložením potvrzení negativního RT-PCR či antigenního testu na přítomnost nemoci covid-19 [15, s. 200].

Tyto a další aktuální povinnosti a opatření v souvislosti s cestováním přes hranice České republiky a vyřizováním příslušných oprávnění k pobytu či výkonu zaměstnání na území ČR jsou zveřejněny na stránkách Ministerstva vnitra ČR, a proto je vhodné při řešení jakékoliv záležitosti v souvislosti s určitým oprávněním či přeshraničním pohybem zaměstnanců tyto webové stránky navštívit a zjistit aktuálně platná nařízení a související opatření, aby v průběhu vyřizování či cestování nedošlo k zbytečným potížím [52].

3 FORMULACE PROBLÉMŮ A STANOVENÍ CÍLŮ ŘEŠENÍ

V předchozí kapitole byla provedena analýza současného stavu v oblasti přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách. Bylo zjištěno, že v České republice se v posledních letech počet pracovněprávních vztahů mezi českými zaměstnavateli a zahraničními pracovníky každoročně zvyšuje, což má pozitivní vliv na rostoucí míru zaměstnanosti České republiky, která však bohužel s příchodem koronaviru prudce klesla. Dále bylo zjištěno, že přijímání zahraničních pracovníků může být z administrativní i finanční stránky pro daného zaměstnavatele velice náročné, což je dalším důvodem, proč si tato oblast zaslouží zvýšenou pozornost.

3.1 PROBLÉMY PŘI PŘIJÍMÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Zásadním problémem při přijímání zahraničních pracovníků je poměrně široký legislativní rámec, ve kterém není jednoduché se orientovat. Jeho součástí totiž není pouze národní legislativa zúčastněných států, ale především platné mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění, bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení a Koordinační nařízení Evropské unie. Tyto právní předpisy hrají zcela zásadní roli pro správné určení státu, jehož legislativou se bude v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů daný pracovněprávní vztah řídit, a jelikož je nutné znát také jejich právní nadřazenost či podřazenost vůči ostatním právním předpisům, může být i samotné určení aplikovatelné legislativy dosti náročné.

V každém případě určení aplikovatelné legislativy daného státu je zásadním krokem pro zjištění veškerých povinností v oblasti sociálního zabezpečení, daně z příjmů a souvisejících záležitostí, které je nutné v pracovněprávním vztahu vykonávat. Bohužel však i tyto povinnosti mohou představovat určitá rizika, neboť nelze předpokládat, že standartní pracovník personálního či jiného kompetentního oddělení v podniku zná právní předpisy všech zemí. Pokud je tedy určena jako aplikovatelná zahraniční legislativa, je nutné, aby vznikl dostatečný čas a prostor pro její nastudování, aby bylo minimalizováno riziko vzniku finančního postihu za neplnění povinností stanovených příslušnou legislativou. Nicméně ať už bude pro daný pracovněprávní vztah rozhodující česká či zahraniční legislativa, vždy budou existovat určitá rizika, díky kterým mohou u českého zaměstnavatele, který přijímá a následně zaměstnává zahraničního pracovníka, nastat určité potíže, z kterých může plynout nadměrná administrativní zátěž nebo dokonce finanční postih.

3.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Následující otázky budou řešeny v rámci vybraného podniku.

1. Jaká skupina zahraničních pracovníků byla v posledních pěti letech z hlediska přijímání frekventovanější (občané EU nebo občané 3. zemí)?
2. Nachází se místo výkonu činnosti pracovníků z frekventovanější skupiny aktuálně ve větší míře v ČR nebo v zahraničí?

Následující otázky se vztahují na užší skupinu zahraničních pracovníků, která bude vymezena na základě prvních dvou výzkumných otázek.

3. Jakým situacím a hrozbám v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů může čelit dotyčný zaměstnavatel při určování aplikovatelné legislativy a následném plnění příslušných povinností?
4. Jakým způsobem v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů může dotyčný zaměstnavatel zamezit chybnému určení aplikovatelné legislativy a nemožnosti řádného plnění příslušných povinností?

3.3 CÍLE VLASTNÍHO ŘEŠENÍ

Jelikož přijímání zahraničních pracovníků je velice široké téma a určení aplikovatelné legislativy v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů mohou ovlivňovat různé právní předpisy a skutečnosti, díky čemuž je zapotřebí dodržovat v různých situacích odlišné postupy, dílčím cílem řešení diplomové práce je provést rozbor struktury zahraničních pracovníků vybraného podniku a na základě určitých kritérií vymežit užší, respektive specifitější skupinu, která bude předmětem dalšího zkoumání.

Hlavním cílem řešení diplomové práce je vytvoření návrhu na efektivní řízení rizik při přijímání a následném zaměstnávání zahraničních pracovníků, kteří budou splňovat kritéria vymezené užší skupiny. Aby se dotyčný český zaměstnavatel vyhnul určitým komplikacím, bude zapotřebí nejdříve identifikovat situace, ke kterým může při určování aplikovatelné legislativy a plnění povinností v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů dojít a zároveň pro tyto situace doporučit vhodné řešení. Dále budou identifikována potenciální rizika, která mohou při řešení daných situací proces přijímání a následného zaměstnávání zahraničních pracovníků v českých firmách nějakým způsobem ovlivnit. Poté budou tato rizika v rámci vybraného podniku pomocí vybrané metody ohodnocena a k zajištění jejich minimalizace budou navržena vhodná opatření.

4 POUŽITÉ METODY A JEJICH ZDŮVODNĚNÍ

V této kapitole budou představeny hlavní metody a postupy, které budou použity k naplnění cíle diplomové práce, respektive k vytvoření návrhu na efektivní řízení rizik.

4.1 VYMEZENÍ UŽŠÍ SKUPINY ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Jak již bylo zmíněno v přechozí kapitole, užší skupina pracovníků, jejíž určení je dílčím cílem diplomové práce, bude vymezena na základě rozboru struktury zahraničních pracovníků, který bude proveden prostřednictvím případové studie ve vybraném podniku. Nejdříve bude proveden výzkum četnosti nových zahraničních pracovníků v horizontu posledních pěti let, a to z hlediska jejich občanství. Bude tedy nutné zjistit, kolik bylo ve vybraném podniku v každém roce sledovaného období přijato nových zahraničních pracovníků, kteří mají občanství některého z členských států EU a kolik těch, kteří jsou občané třetích zemí. U skupiny, která se bude ve vybraném podniku vyskytovat čteněji, bude dále zjišťováno, kolik pracovníků má k aktuálnímu datu smluvně stanovené místo výkonu činnosti v ČR a kolik v zahraničí. Početnější část bude představovat zmiňovanou užší, respektive specifitější skupinu zahraničních pracovníků, která bude předmětem dalších analýz. Kritérium místa výkonu činnosti bude při vymezování užší skupiny zahraničních pracovníků použito z toho důvodu, že se jedná o základní faktor, který při určování příslušných právních předpisů, které v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů rozhodují o určení aplikovatelné legislativy, hraje zásadní roli, což je patrné z kapitoly číslo 2 této práce.

Pomineme-li zaměstnávání cizích státních příslušníků, kteří na území ČR již určitou dobu žijí a pracují, čímž mají nakročeno k získání trvalého pobytu či dokonce českého občanství, a tudíž se při jejich zaměstnávání v českých firmách z hlediska sociálního zabezpečení a daně z příjmů postupuje stejně jako u českých občanů, k variabilnímu zaměstnávání zahraničních osob v českých firmách dochází ve velké míře ve výzkumných a podobných firmách, které také často spolupracují s vysokými školami. Právě v těchto firmách či institucích často dochází k situaci, kdy není zcela jasné, jaké právní předpisy by měli být v daném pracovněprávním vztahu rozhodující, aby pro oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů byla správně určena aplikovatelná legislativa daného státu. Kvůli těmto důvodům byla pro vymezení užší skupiny zahraničních pracovníků zvolena veřejná výzkumná instituce s názvem Ústav výzkumu globální změny AV ČR, v. v. i., ve které je řešení záležitostí souvisejících se zaměstnáváním zahraničních pracovníků na denním pořádku.

4.2 BRAINSTORMING

Brainstorming je jednou z nejznámějších kreativních metod, která v určité oblasti pomáhá nacházet a řešit jakékoliv problémy. Brainstormingu by se měla zúčastnit nepříliš velká skupina osob. Doporučuje se 3 až 12 osob a je vhodné, aby součástí skupiny byl tzv. moderátor, který bude dohlížet na dodržování pravidel a který bude zaznamenávat všechny nápady na řešení daných situací. Každý z účastníků volně prezentuje své nápady, které se v průběhu brainstormingu zásadně neposuzují a nehodnotí [53, s. 320-321].

Brainstorming, který bude proveden v rámci této práce, bude zaměřen na identifikaci potenciálních hrozeb či situací, které mohou nastat při přijímání a následném zaměstnávání zahraničních pracovníků v souvislosti s jejich sociálním zabezpečením a daní z příjmů. U jednotlivých situací budou zároveň také probrána jejich vhodná řešení.

4.3 WHAT-IF ANALÝZA

Prostřednictvím What-If analýzy se hledají možné dopady vybraných nebezpečných situací. Na tvorbě této analýzy by se měl podílet vícečlenný tým skládající se z osob, které zkoumaný proces dobře znají. Analýza probíhá formou dotazů a odpovědí, čímž se připravujeme na různé události, které se mohou vyskytnout a ohrozit tak plnění úkolů, průběh procesů nebo dosažení určitého cíle. Při formulování výzev ke zkoumání moderátor týmu používá otázky typu: Co se stane, když. Odpovědi tak pomáhají najít odchylky od běžného průběhu daného procesu. Celá analýza je časově nenáročná a snadno pochopitelná, avšak úskalím této analýzy je, že postup při její tvorbě je spíše intuitivní a méně systematický [54, s. 139].

Analýza What-If bude pro účely této práce zpracována na základě postřehů získaných při brainstormingu. Cílem bude najít otázky a odpovědi týkající se situací, které mohou při přijímání a následném zaměstnávání zahraničních osob v souvislosti s jejich sociálním zabezpečením a daní z příjmů nastat a které mají vliv na řádné plnění příslušných povinností. Pro větší přehlednost budou otázky rozděleny do dvou oblastí. První oblast se bude soustředit na otázky související se sociálním zabezpečením a druhá oblast na otázky související s daní z příjmů.

4.4 CHECKLIST

Metoda kontrolního seznamu (Checklist) používá soubor předem připravených otázek, které vypracovali odborníci, kteří mají s danou problematikou rozsáhlé zkušenosti. Odpovědi na jednotlivé otázky může být „Ano,“ „Ne,“ nebo „Nepoužije se.“ Kontrolní seznam není komplexní metodou, nicméně rozsah položených otázek by se měl vztahovat i na záležitosti, které se mohou na první pohled zdát jako

zřejmé. Přístup, na kterém je Checklist založen, bývá součástí i jiných složitějších metod analýzy rizik [55, s. 254-255].

Na základě výsledků What-If analýzy budou v návrhu na efektivní řízení rizik zpracované také kontrolní seznamy, které budou dotyčnému zaměstnavateli sloužit jako vodítko při určování aplikovatelné legislativy. Pro větší přehlednost budou příslušné kontrolní seznamy rozděleny na činnosti související s uzavřením pracovněprávního vztahu, s oblastí sociálního zabezpečení a s oblastí daně z příjmů. Díky kontrolním seznamům se sníží pravděpodobnost, že bude z nějakého důvodu zvolena špatná legislativa a že zaměstnavatel nebude schopný řádně a včas plnit své povinnosti.

4.5 SKÓROVACÍ METODA

Tvorbu Skórovací metody lze obecně rozdělit do tří částí. Nejdříve je nutné identifikovat rizika, poté je ohodnotit, a poté navrhnout vhodná opatření ke snížení jejich hodnoty. Identifikace rizik se v této metodě provádí prostřednictvím rizikových faktorů, u kterých se prostřednictvím většinou desetibodové stupnice hodnotí pravděpodobnost výskytu a dopad. Doporučuje se, aby se na hodnocení podílelo více expertů a každý z nich provedl hodnocení nezávisle na ostatních. Výsledné skóre se poté vypočte jako aritmetický průměr odhadů jednotlivých expertů. Ocenění rizika tvoří součin skóre pravděpodobnosti a skóre dopadu. Výsledná hodnota každého rizika je tedy v rozmezí 1 až 100. Dále je zapotřebí prostřednictvím bodového grafu sestavit mapu rizik, která se dělí na čtyři kvadranty (kvadrant bezvýznamných, běžných, významných a kritických hodnot rizik). Návrhy na snížení rizika se doporučuje zpracovat pro kvadrant kritických a významných hodnot, avšak v některých případech může být přínosné zpracovat opatření i pro rizika z ostatních kvadrantů [53, s. 82].

Následující obrázek znázorňuje mapu rizik rozdělenou dle jednotlivých kvadrantů.



Obr. č. 3 – Rozdělení kvadrantů dle významu hodnoty rizika [vlastní dle: 56]

Jelikož v oblasti, kterou se tato práce zabývá, může v každém podniku u některých rizik existovat jiná pravděpodobnost výskytu či jiný dopad, hodnocení bude provedeno v rámci vybraného podniku a podílet se na něm budou 3 zaměstnanci personálního oddělení, kteří mají záležitosti související se zahraničními pracovníky na starost. Aby byly výsledky této metody přehlednější, bude sestavena mapa rizik také po zavedení navržených opatření a následně bude sestaven také pavučinový graf, který bude znázorňovat hodnoty jednotlivých rizik před a po zavedení navržených opatření.

5 VLASTNÍ ŘEŠENÍ

V této kapitole bude v rámci vybraného podniku vymezena užší, respektive specifičtější skupina zahraničních pracovníků a následně bude vytvořen návrh na efektivní řízení rizik při přijímání zahraničních pracovníků splňujících kritéria užší skupiny.

5.1 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉHO PODNIKU

Vybraný podnik, jehož data budou sloužit pro vymezení užší skupiny zahraničních pracovníků, je veřejná výzkumná instituce a zároveň také evropské centrum excelence. Společnost se dříve jmenovala Centrum výzkumu globální změny AV ČR, v. v. i., ale v roce 2016 se přejmenovala na Ústav výzkumu globální změny AV ČR, v. v. i., zkráceně CzechGlobe [57].

Její historie tedy sahá daleko hlouběji než do roku 2016, což pro účely této práce není tak důležité. Důležité však je, že CzechGlobe ve velké míře spolupracuje se zahraničními osobami.



Obr. č. 4 – Logo vybraného podniku [58]

5.1.1 Činnost podniku

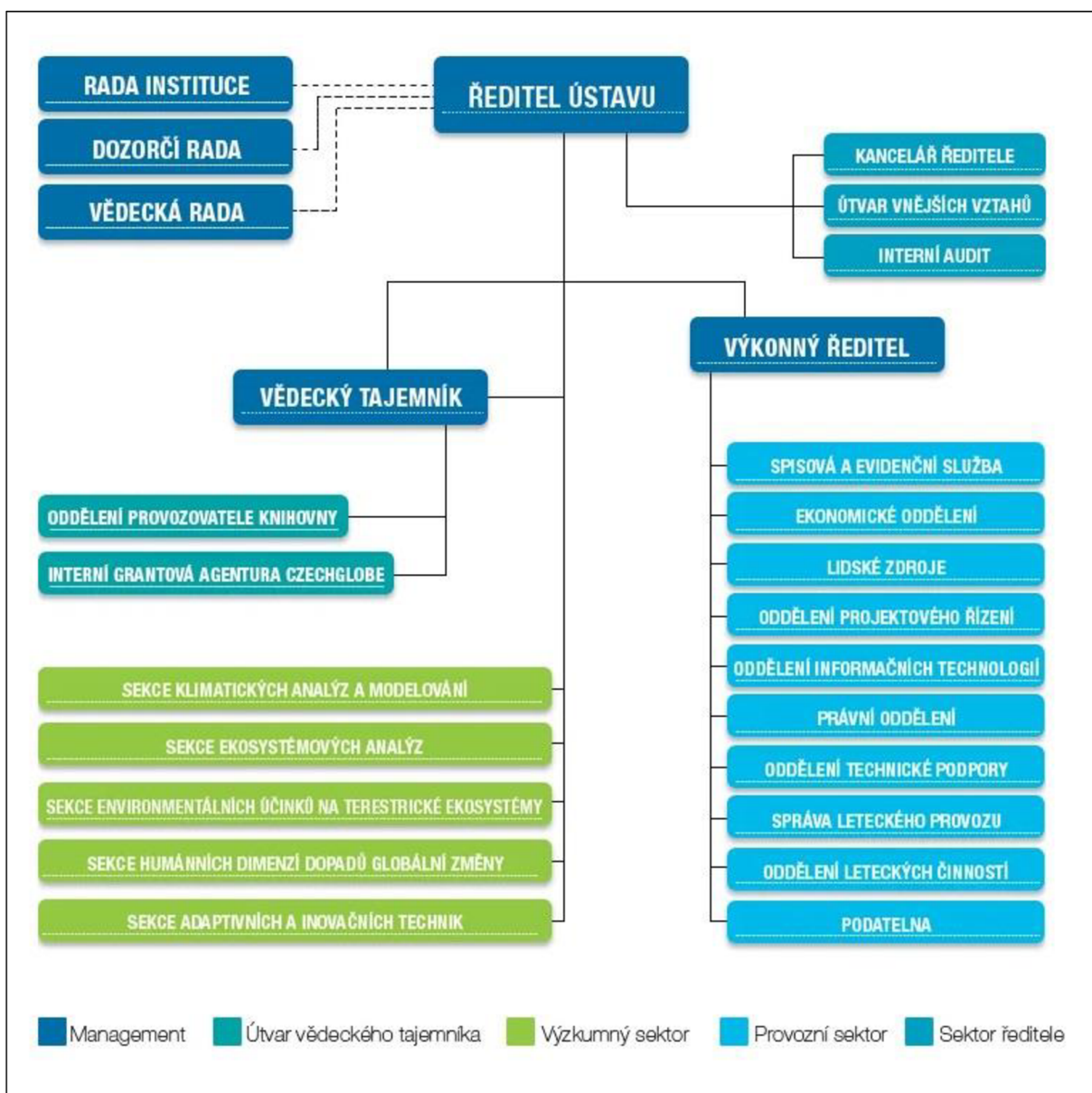
Činnost ústavu je zaměřena na problematiku ekologických věd, konkrétně na problém probíhající globální změny, která má určitý dopad jak na atmosféru, klima a ekosystémy, tak i na sociální a ekonomické systémy. Proto řešení tohoto současného globálního problému vyžaduje hluboké odborné poznání, které CzechGlobe rozhodně poskytuje. Z hlediska regionálního dopadu CzechGlobe redukuje problém nedostatečného propojení vědecké a aplikační sféry, využívá potenciálu vzdělanosti v ekologických a eko-inženýrských oborech, čímž vytváří potenciál vzniku nových zařízení a technologií, a přispívá ke zlepšení environmentálního vzdělávání [57].

Vybudovaná infrastruktura CzechGlobe je poměrně nákladná a unikátní, což je jedním z předpokladů pro spolupráci se špičkovými zahraničními odborníky, kteří se spolu s českými odborníky podílejí na vývoji nových technik a metodik. CzechGlobe spolupracuje i s jinými výzkumnými institucemi, ale také s různými vysokými školami v rámci magisterských a doktorských studijních programů.

Samostatnou kapitolou spolupráce je smluvní výzkum s odborníky z komerčních firem a veřejných institucí, které mohou specializovanou infrastrukturu za poplatek využívat [57].

5.1.2 Organizační struktura podniku

Na následujícím obrázku je znázorněna aktuální podoba organizační struktury Ústavu výzkumu globální změny AV ČR.



Obr. č. 5 – Organizační struktura vybraného podniku [59]

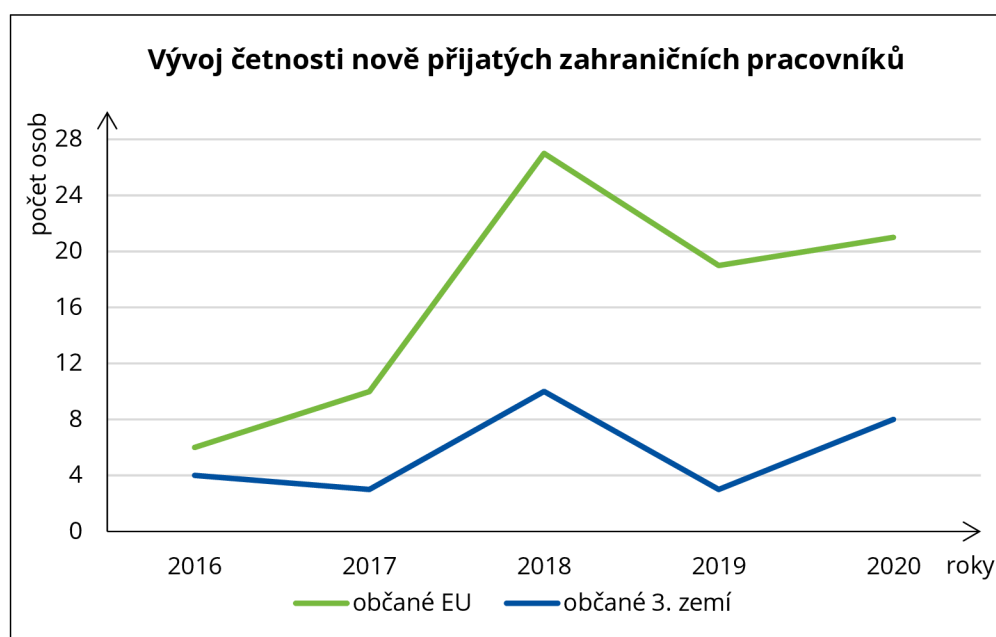
Řízení oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů zahraničních pracovníků je v kompetenci oddělení s názvem Lidské zdroje, avšak pro plnění veškerých souvisejících povinností je samozřejmě důležitá spolupráce také s ostatními odděleními.

5.2 PŘÍPADOVÁ STUDIE

V této části bude proveden výzkum vývoje četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků a také rozbor aktuální struktury zahraničních pracovníků Ústavu výzkumu globální změny, jejichž převážná část pracuje ve výzkumném sektoru, který je ve výše uvedené organizační struktuře znázorněn světle zelenou barvou, a jehož členové pocházejí jak z členských států Evropské unie, tak i ze třetích zemí. Cílem případové studie je dle určitých kritérií vymezit užší, respektive specifitější skupinu zahraničních pracovníků, která bude předmětem návrhu na efektivní řízení rizik při přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách.

5.2.1 Vývoj četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků

V následujícím grafu je znázorněn vývoj četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků v Ústavu výzkumu globální změny za posledních pět let. Předmětem zkoumání jsou dvě základní skupiny pracovníků, kterými jsou občané členských států Evropské unie a občané třetích zemí. Cílem tohoto výzkumu je zjistit, která z těchto skupin měla ve sledovaném období větší frekvencovanost nových nástupů do výkonu zaměstnání.



Graf č. 6 – Vývoj četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků [vlastní dle: 58]

Z grafu je na první pohled patrné, že frekventovanější skupinou z hlediska nově přijatých pracovníků jsou v každém roce sledovaného období pracovníci s občanstvím některého z členských států EU. V roce 2016 bylo přijato 6 pracovníků z EU a 4 ze třetích zemí. V roce 2017 bylo oproti předešlému roku přijato o 4 občany EU více tedy 10, zatímco občanů třetích zemí se přijalo o 1 méně tedy pouze 3. V roce 2018 se počet nově přijatých občanů EU vyšplhal až na číslo 27 a i počet nových pracovníků ze třetích zemí oproti předešlým rokům výrazně vzrostl na číslo 10. V následujícím roce došlo

v obou skupinách k poklesu. Nově přijatých občanů EU bylo 19 a občanů třetích zemí stejně jako v roce 2017 pouze 3. V posledním roce sledovaného období počet nově přijatých pracovníků v obou skupinách opět vzrost. Nových pracovníků pocházejících z EU bylo přijato 21 a ze třetích zemí 8.

Pro větší přehlednost byla vytvořena následující tabulka, která znázorňuje jednak výše popsané počty nově přijatých zahraničních pracovníků z EU a ze třetích zemí, ale také součty obou skupin v jednotlivých letech sledovaného období.

Tab. č. 2 – Přehled vývoje četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků [vlastní dle: 58]

období	2016	2017	2018	2019	2020
občané EU	6	10	27	19	21
občané 3. zemí	4	3	10	3	8
Celkem	10	13	37	22	29

Z celkových počtů nově přijatých zahraničních pracovníků v jednotlivých letech sledovaného období lze vyvodit, že Ústav výzkumu globální změny zvyšoval prostřednictvím spolupráce se zahraničními kolegy kvalitu svých výzkumů, neboť v průběhu sledovaného období se počet nově přijímaných zahraničních pracovníků výrazně zvyšoval.

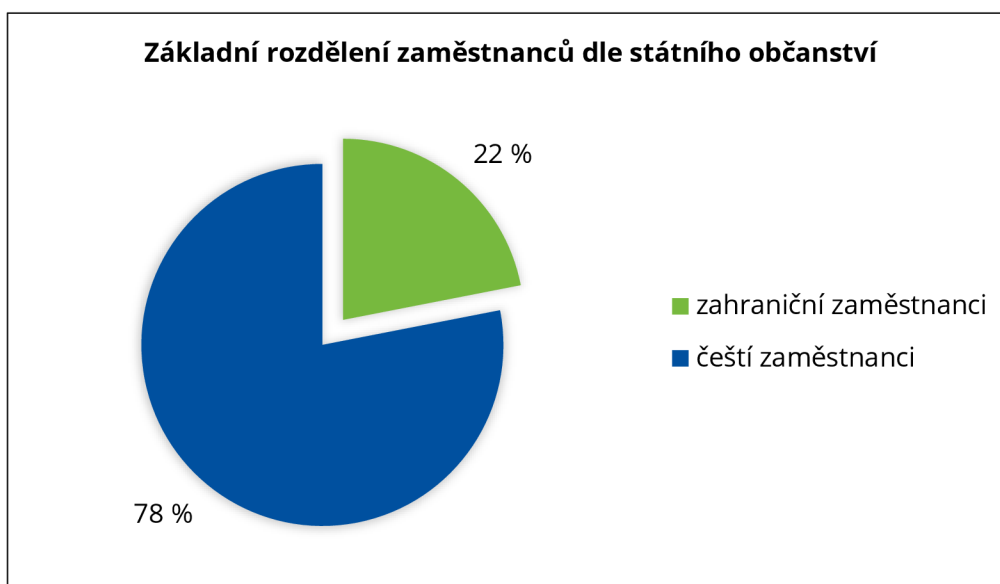
Dle interních informací podnik ve sledovaném období více zahraničních pracovníků přijímal, než propouštěl, a tudíž tímto počínáním také nepatrně přispíval k rostoucímu počtu zaměstnaných zahraničních osob evidovaných na Úřadech práce České republiky, jehož vývoj v období mezi rokem 2014 a 2019 byl znázorněn na začátku kapitoly 2 této práce [58].

5.2.2 Rozbor aktuální struktury zahraničních pracovníků

V předchozí části bylo zjištěno, že Ústav výzkumu globální změny čteněji přijímá zahraniční pracovníky pocházející ze států Evropské unie než pracovníky pocházející ze třetích zemí. Frekventovanější skupinou jsou tedy občané EU, avšak pro účely této práce je zapotřebí tuto skupinu ještě více zúžit. Kritériem pro zúžení skupiny skládající se z občanů EU bude místo výkonu činnosti, neboť se jedná o základní faktor, který při určování příslušných právních předpisů rozhodujících o určení aplikovatelné legislativy v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů hraje zásadní roli.

V této části tedy bude proveden rozbor aktuální struktury zahraničních pracovníků Ústavu výzkumu globální změny, díky kterému bude zjištěno, zda jsou v podniku početnější skupinou občané EU s místem výkonu činnosti v České republice, nebo v zahraničí. Početnější skupina bude předmětem návrhu na efektivní řízení rizik při přijímání zahraničních pracovníků v českých firmách, jehož zpracování je hlavním cílem této práce.

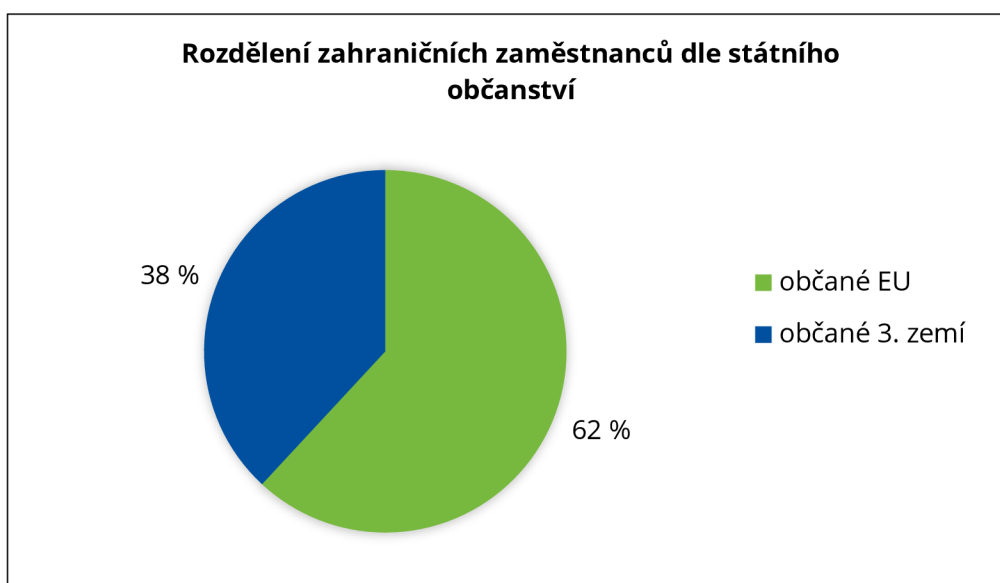
Rozbor struktury zahraničních pracovníků byl proveden k 20. 4. 2021 a v první fázi bylo zjišťováno, kolik osob celkově podnik zaměstnává a jakou část celkového počtu zaměstnanců tvoří zahraniční pracovníci.



Graf č. 7 – Základní rozdělení zaměstnanců dle státního občanství [vlastní dle: 58]

Bylo zjištěno, že podnik k výše uvedenému datu zaměstnával celkem 383 osob včetně členů Dozorčí rady a Rady instituce. Celkový počet zaměstnanců tvořilo 299 (78 %) osob s českým občanstvím a 84 (22 %) zahraničních osob.

Další fáze rozboru byla již věnována pouze skupině zahraničních pracovníků. Nejdříve bylo zjištěno, kolik osob z celkového počtu zahraničních pracovníků pochází z členských států EU a kolik ze třetích zemí.



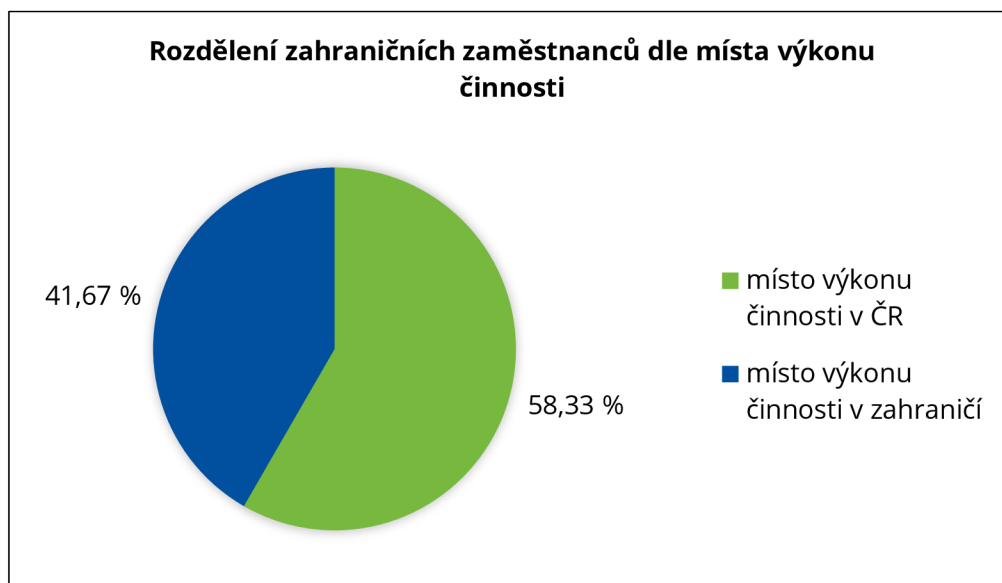
Graf č. 8 – Rozdělení zahraničních zaměstnanců dle státního občanství [vlastní dle: 58]

Celkový počet zahraničních pracovníků tvořilo 32 (38 %) občanů ze třetích zemí a 52 (62 %) občanů členských států EU.

Tato převaha občanů EU vůči občanům třetích zemí je pravděpodobně vyústěním vývoje četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků, který byl analyzován v předešlé části diplomové práce. Výsledkem bylo, že za posledních pět let CzechGlobe přijal v každém roce více nových zahraničních pracovníků pocházejících z EU než ze třetích zemí.

Nutno mít však na paměti, že rozbor struktury zahraničních pracovníků je prováděn k určitému datu a že počet i rozdělení zahraničních pracovníků se může díky nově přicházejícím a odcházejícím pracovníkům každým dnem změnit. Na druhou stranu se však nepředpokládá, že by v řádu měsíců došlo k takovým změnám, díky kterým by počet zahraničních pracovníků pocházejících ze třetích zemí převýšil počet pracovníků z členských států EU.

Následující graf znázorňuje rozdělení všech zahraničních pracovníků do dvou skupin, a to dle jejich místa výkonu činnosti. První skupinu tvoří zahraniční pracovníci s místem výkonu činnosti na území ČR a do druhé skupiny jsou zařazeni zahraniční pracovníci jejíž místo výkonu činnosti se nachází v zahraničí.



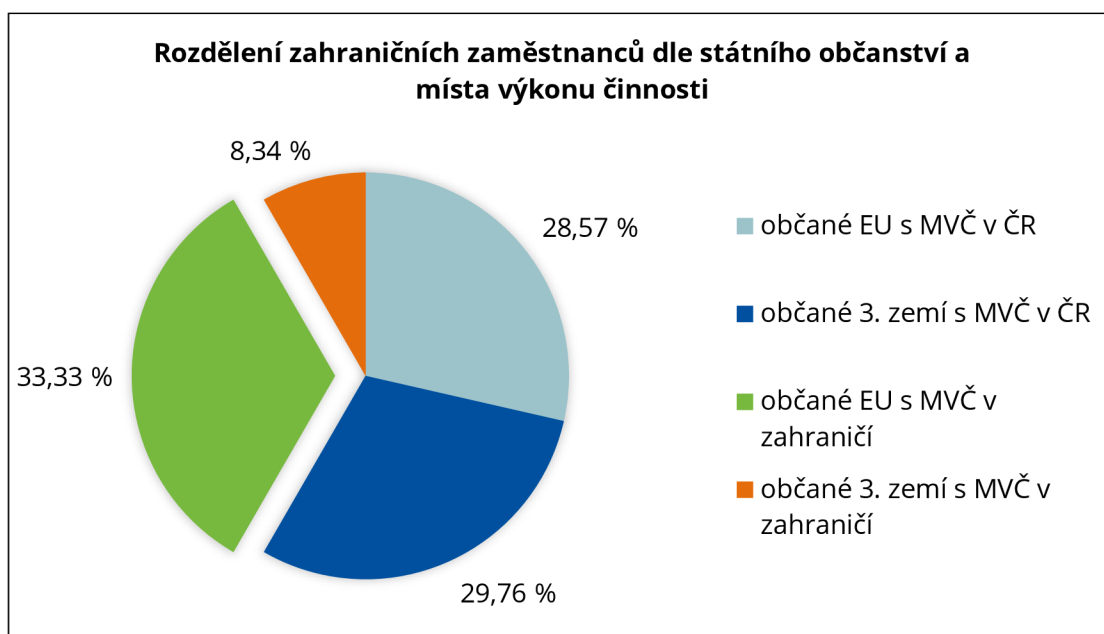
Graf č. 9 – Rozdělení zahraničních zaměstnanců dle MVČ [vlastní dle: 58]

Z grafu je patrné, že více zahraničních pracovníků má své místo výkonu činnosti v České republice. Tuto skupinu zde tvoří 49 osob, což představuje 58,33 % všech zahraničních pracovníků. Druhá skupina zahraničních pracovníků s místem výkonu činnosti v zahraničí zahrnuje 35 osob, což představuje 41,67 % všech zahraničních pracovníků.

Převaha zahraničních pracovníků s místem výkonu činnosti v ČR je způsobena poměrně početnou skupinou občanů ze třetích zemí, kteří na území ČR již nějakou dobu žijí a kteří zde mají

přechodný či dokonce trvalý pobyt. Jedná se především o státní příslušníky Indie, Ghany, Ruska, ale také třeba Mongolska, Nepálu či Ukrajiny. Dalším důvodem je také poměrně početná skupina slovenských pracovníků, kteří na území ČR žijí, a tudíž se zde nachází také jejich místo výkonu činnosti [58].

Následující graf znázorňuje rozdělení zahraničních pracovníků dle místa výkonu činnosti ještě více podrobněji, a to i z hlediska jejich státního občanství. Graf tedy zpracovává celkem čtyři skupiny pracovníků. Jsou to občané EU s místem výkonu činnosti v ČR, občané třetích zemí s místem výkonu činnosti v ČR, občané EU s místem výkonu činnosti v zahraničí a občané třetích zemí s místem výkonu činnosti v zahraničí.



Graf č. 10 – Rozdělení zahraničních zaměstnanců dle státního občanství a MVČ [vlastní dle: 58]

Na základě předchozího grafu bylo zjištěno, že v Ústavu výzkumu globální změny bylo k uvedenému datu více zahraničních pracovníků s místem výkonu činnosti v ČR než v zahraničí. I přes tuto skutečnost však bylo zjištěno, že při rozdělení dle místa výkonu činnosti i státního občanství byli nejpočetnější skupinou zahraničních pracovníků občané EU s místem výkonu činnosti v zahraničí. Těchto pracovníků bylo v podniku 28, což představuje 33,33 % z celkového počtu zahraničních pracovníků. Naopak nejméně početnou skupinou zde byli pracovníci ze třetích zemí s místem výkonu činnosti v zahraničí, kterých bylo pouze 7 a kteří představují 8,34 % všech zahraničních pracovníků. Zbylé dvě skupiny na tom byly velmi podobně. Občanů třetích zemí s místem výkonu činnosti v ČR bylo 25, tedy 29,76 % všech zahraničních pracovníků, a občanů EU s místem výkonu činnosti v ČR bylo pouze o jednoho méně tedy 24, což představuje 28,57 % z celkového počtu zahraničních pracovníků.

5.2.3 Výsledky případové studie

V první části případové studie bylo zkoumáno, zda jsou z hlediska přijímání nových pracovníků v Ústavu výzkumu globální změny frekventovanější skupinou občané EU, nebo občané třetích zemí. Bylo zjištěno, že výrazně frekventovanější skupinou jsou občané EU. Pro vymezení užší skupiny zahraničních pracovníků, která bude předmětem návrhu na efektivní řízení rizik, bylo nutné tuto skupinu ještě více specifikovat. Právě proto byl ve druhé části případové studie proveden rozbor aktuální struktury všech zahraničních pracovníků, a to ke dni 20. 4. 2021.

Díky rozboru aktuální struktury bylo zjištěno, že k výše uvedenému datu bylo v podniku zaměstnáno 84 zahraničních pracovníků, z toho 32 občanů třetích zemí a 52 občanů EU. Mezi občany třetích zemí jich bylo 25 s místem výkonu činnosti v ČR a 7 s místem výkonu činnosti v zahraničí. Občanů EU s místem výkonu činnosti v ČR bylo 24 a s místem výkonu činnosti v zahraničí 28. Pro vymezení užší skupiny pracovníků bylo na základě výsledku výzkumu vývoje četnosti přijímání nových zahraničních pracovníků nejdůležitější zjistit, zda se v podniku nachází více občanů EU s místem výkonu činnosti v ČR, nebo v zahraničí.

Ukázalo se, že v rámci zjištěné frekventovanější skupiny tvořili početnější část občané EU s místem výkonu činnosti v zahraničí. Tato část pracovníků však byla zároveň také nejpočetnější skupinou ze všech zahraničních pracovníků Ústavu výzkumu globální změny.

5.3 NÁVRH NA EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ RIZIK

Tato část práce se bude na základě výsledků případové studie věnovat návrhu na efektivní řízení rizik, která hrozí českým zaměstnavatelům při přijímání občanů EU, jejichž místo výkonu činnosti se bude nacházet v zahraničí. Návrh se bude zabývat riziky souvisejícími s oblastí sociálního zabezpečení a daně z příjmů.

5.3.1 Brainstorming

Pro účely diplomové práce proběhl v rámci otevřených diskusí brainstorming mezi zaměstnanci personálního oddělení Ústavu výzkumu globální změny. Brainstormingu se zúčastnily celkem tři osoby a podkladem pro diskuse byla analýza současného stavu zpracovaná v kapitole číslo 2 této práce, ale především také bohaté zkušenosti všech zúčastněných osob.

Cílem diskusí bylo identifikovat potenciální události či situace, které mohou při přijímání a následném zaměstnávání daných zahraničních pracovníků nastat a které jsou během tohoto procesu zásadní. Zároveň bylo také nutné prodiskutovat optimální způsob, jak se s těmito situacemi či událostmi vypořádat.

Diskuse proběhla celkem dvakrát, a to s týdenním časovým odstupem. Díky tomu se zvýšila pravděpodobnost, že budou probrány všechny podstatné záležitosti, které by mohly proces přijímání a následného zaměstnávání daných zahraničních pracovníků potenciálně ovlivnit. Během diskusí byly veškeré postřehy zaznamenány na papír a poznámky poté sloužily jako podklad pro analýzu What-If.

5.3.2 What-If analýza

Další analýza, která byla při tvorbě návrhu na efektivní řízení rizik zásadní, je What-If analýza, jejíž realizace proběhla na základě poznámek zaznamenaných během brainstormingu. Pro tvorbu této analýzy bylo uspořádáno dodatečné sezení stejného týmu jako v případě brainstormingu. Zkušený tým si v rámci tohoto sezení pokládal dotazy, které vždy začínaly slovy „Co se stane, když.“

Cílem této analýzy bylo najít na příslušné otázky odpovědi, které vedou ke správnému určení aplikovatelné legislativy a řádnému plnění povinností, kterým je dotýčný zaměstnavatel v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů vystaven. Prostřednictvím analýzy What-If byly tedy identifikovány hlavní zdroje rizik, ale také některá konkrétní rizika, na která může dotýčný zaměstnavatel při určování aplikovatelné legislativy narazit, nebo která by ho mohla překvapit při plnění pravidelných povinností. Struktura celé analýzy byla rozdělena na dva hlavní okruhy, a to na oblast sociálního zabezpečení a oblast daně z příjmů.

Oblast sociálního zabezpečení

Na základě zpracované analýzy What-If v oblasti sociálního zabezpečení je patrné, že při přijímání občanů EU s místem výkonu činnosti v zahraničí si český zaměstnavatel musí dávat pozor nejen na určení správného právního předpisu, který bude rozhodovat o určení aplikovatelné legislativy, ale také aby dle příslušného právního předpisu aplikovatelnou legislativu daného státu určil správně. Aby byl zaměstnavatel schopen správně určit stát, do kterého budou odváděny příspěvky sociálního zabezpečení, musí znát právní sílu jednotlivých právních předpisů, musí se v nich umět orientovat a v neposlední řadě musí také o dotýčném zahraničním pracovníkovi získat všechny podstatné informace.

Z analýzy dále také vyplývá, že je vhodné, aby zaměstnavatel s dotýčným pracovníkem uzavřel smlouvu alespoň 3 měsíce před nástupem do zaměstnání, protože určení aplikovatelné legislativy, zjištění rozsahu příslušných povinností a případné registrování se u příslušných úřadů či pojišťoven může v některých případech trvat až několik týdnů či dokonce měsíců. Pokud by tedy zaměstnavatel uzavřel pracovněprávní vztah se zahraničním pracovníkem jen pár dní před nástupem do zaměstnání a zároveň by zjistil, že pro oblast sociálního zabezpečení bude rozhodující zahraniční legislativa, nestihl by se do začátku výkonu činnosti daného pracovníka v daném státě registrovat u příslušných institucí, zjistit a naučit se plnit veškeré tamní povinnosti a už vůbec by dotýčný pracovník nestihl získat formulář

A1 (pokud by byl potřeba). To by znamenalo, že by zaměstnavatel musel dočasně odvádět příspěvky sociálního zabezpečení v ČR. Jakmile by byl schopen odvádět příspěvky do správného státu, musel by žádat o vrácení již zaplacených příspěvků v ČR a doplatit příslušné příspěvky v zahraničí dle tamní legislativy. Celý proces je jednak administrativně i časově velice náročný, ale také s tím mohou být spojené i penále za nesplnění, respektive pozdní splnění příslušných povinností.

Oblast daně z příjmů

Na základě zpracované analýzy What-If v oblasti daně z příjmů je patrné, že pro určení státu, který bude mít nárok na zdanění příjmu plynoucího od českého zaměstnavatele, je zásadní, zda mezi Českou republikou a státem místa výkonu činnosti daného zahraničního pracovníka byla uzavřena smlouva o zamezení dvojího zdanění.

V případě její existence je důležité, aby se dotyčný zaměstnavatel dokázal v takové smlouvě orientovat a byl tak schopný správně určit stát, ve kterém bude daný příjem podléhat zdanění. K tomu je vždy zapotřebí určit, ve kterém státě je dotyčný pracovník dle dané smlouvy považován za rezidenta a dále správně použít příslušný článek, který se na příjem dotyčného pracovníka vztahuje. Pokud SZDZ určí, že daný příjem musí být zdaněn v zahraničí, je také důležité, aby si byl dotyčný zaměstnavatel vědom toho, že mu mohou v daném státě vzniknout určité povinnosti, které když nebude řádně plnit, tak mu může být ze strany příslušného úřadu předepsáno penále. Proto i pro oblast daně z příjmů bude rozhodně lepší, když zaměstnavatel uzavře s daným pracovníkem smlouvu alespoň 3 měsíce před nástupem do zaměstnání. Zaměstnavatel tak získá dostatek času na určení státu, ve kterém bude příjem pracovníka podléhat zdanění, a také bude mít více času na zjištění případných povinností.

V případě, že SZDZ mezi dotyčnými státy uzavřena nebude, zaměstnavatel musí dle ZDP zjistit, zda příjem dotyčného zahraničního pracovníka bude v ČR podléhat zdanění či ne. Pokud ano, bude muset z hrubé mzdy dotyčného pracovníka každý měsíc strhnout 15 % zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti a odvést ji příslušnému finančnímu úřadu. Pokud SZDZ mezi dotyčnými státy uzavřena nebude, příjem dotyčného pracovníka může podléhat zdanění také v druhém státě, ale v takovém případě zaměstnavatel nemá v druhém státě žádné povinnosti, avšak dotyčný pracovník musí přiznat příjmy z ČR v daném státě v rámci daňového přiznání mezi celosvětovými příjmy.

Shrnutí What-If analýzy

Prostřednictvím celé analýzy What-If byly u vybrané skupiny zahraničních pracovníků prověřeny situace, ke kterým může při určování aplikovatelné legislativy a plnění povinností v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů dojít. Na základě podrobných odpovědí na jednotlivé otázky může dotyčný zaměstnavatel snadno zjistit, jaký právní předpis musí v konkrétních situacích použít a jak se v jednotlivých situacích zachovat.

Z důvodu velké obsáhlosti se kompletní analýza What-If nachází v příloze této práce.

5.3.3 Checklist

Výsledky analýzy What-If ukázaly, že ani u vymezené užší skupiny zahraničních pracovníků nelze jednoznačně říct, že o určení aplikovatelné legislativy v oblasti sociálního zabezpečení či daně z příjmů rozhoduje konkrétní právní předpis. To znamená, že v určitých případech a za určitých podmínek o určení aplikovatelné legislativy rozhodují jiné mezinárodní či vnitrostátní právní předpisy, a proto by se měl dotyčný zaměstnavatel vždy ujistit, zda pro určení aplikovatelné legislativy zvolil správný postup. Právě z tohoto důvodu byly navrženy checklisty neboli kontrolní seznamy, které budou dotyčnému zaměstnavateli pomáhat předcházet vzniku rizik, která by ohrožovala včasné splnění jeho povinností, nebo díky kterým by mohl být vystaven zbytečné administrativní zátěži či dokonce finanční újmě.

Z analýzy What-If je patrné, že při určování aplikovatelné legislativy daného státu je vždy zásadní, zda se místo výkonu činnosti dotyčného zahraničního pracovníka bude nacházet v EU, nebo ve třetí zemi. Aby tedy zaměstnavatel při určování aplikovatelné legislativy na nic podstatného nezapomněl a byl schopný plnit v oblasti sociálního zabezpečení i daně z příjmů dle příslušné legislativy své povinnosti, byly vytvořeny dva jednotlivé checklisty. Jeden pro situaci, kdy místo výkonu činnosti dotyčného zahraničního pracovníka se bude nacházet v některém členském státě EU a druhý pro situaci, kdy místo výkonu činnosti se bude nacházet ve třetí zemi.

Při přijímání zahraničního pracovníka je doporučeno, aby se zaměstnavatel nejdříve dohodnul s dotyčnou osobou, v jakém státě se bude nacházet místo výkonu činnosti. Kompetentní zaměstnanec, který bude mít příjem nového pracovníka na starost, by měl poté vybrat odpovídající checklist a při přijímání nového pracovníka v něm postupně odškrtnout splněné činnosti. Tento checklist by měl vést dotyčný zaměstnavatel v evidenci spolu s ostatními souvisejícími dokumenty (osobní dotazníky, prohlášení k souběhu zaměstnání, kopie dokladů, pracovní smlouva atd.). Díky tomu bude mít kompetentní zaměstnanec vždy celý proces pod kontrolou, což bude přínosné především v situaci, kdy v daném podniku bude probíhat přijímání více nových zahraničních pracovníků naráz.

Na následujícím obrázku je znázorněn checklist k přijímání občana EU, jehož místo výkonu činnosti se bude nacházet v některém členském státě EU.

Checklist k přijímání občana EU s místem výkonu činnosti v EU	
Navázání spolupráce	✓ / ✗
Předběžně jsme se s dotyčnou osobou dohodli na uzavření pracovněprávního vztahu.	
Shromáždili jsme podstatné informace o působnosti a aktivitách dané osoby v ČR i v zahraničí (osobní údaje, kontaktní údaje, bydliště, vzdělání, informace ohledně daňového rezidenství, informace ohledně dalších zaměstnání atd.).	
Přidali jsme dotyčnou osobu do interního mzdového a personálního systému.	
Vytvořili jsme pracovní smlouvu.	
S dotyčnou osobou jsme uzavřeli pracovní smlouvu.	
Oblast sociálního zabezpečení	✓ / ✗
Na základě místa výkonu činnosti a zjištěných informací o novém zahraničním pracovníkovi jsme dle Koordinačních nařízení EU určili stát, jehož legislativou se bude oblast sociálního zabezpečení řídit.	
Dle pravidel Koordinačních nařízení EU a dle zjištěných informací o novém zahraničním pracovníkovi jsme zjistili, zda musí dotyčný pracovník požádat o vystavení formuláře A1.	
V případě nutnosti formuláře A1 jsme dotyčného pracovníka požádali, aby si formulář A1 vyřídil.	
Zjistili jsme všechny naše povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (mapování, komunikace s úřady, komunikace s pojišťovnamy atd.).	
Splnili jsme základní povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (registrace zaměstnavatele případně zaměstnance u příslušných úřadů či pojišťoven, další související povinnosti mohou být v každém státě odlišné).	
V případě nutnosti formuláře A1 jsme od pracovníka či příslušného úřadu obdrželi pracovníkův formulář A1.	
Jsmo schopni pravidelně vykazovat a odvádět příspěvky sociálního zabezpečení dle příslušné legislativy daného státu.	
Oblast daně z příjmů	✓ / ✗
Zjistili jsme, zda ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SZDZ.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SZDZ, dle příslušného článku dané smlouvy jsme určili stát, ve kterém je dotyčný pracovník považován za rezidenta.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SZDZ, určili jsme článek dané smlouvy, dle kterého se stanoví stát, ve kterém bude příjem dotyčného pracovníka podléhat zdanění.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SZDZ, určili jsme stát, ve kterém bude dle daného článku příjem dotyčného pracovníka podléhat zdanění.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti nového pracovníka neuzavřeli SZDZ, zjistili jsme, zda je dotyčný pracovník dle ZDP považován za rezidenta či nerezidenta ČR, od čehož se budou odvíjet související povinnosti.	
Zjistili jsme, zda příjem zahraničního pracovníka není dle příslušné legislativy v daném státě osvobozen od zdanění (mapování, komunikace s úřady atd.).	
Zjistili jsme všechny naše povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (mapování, komunikace s úřady atd.).	
Splnili jsme základní povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (registrace zaměstnavatele případně zaměstnance u příslušného úřadu, další související povinnosti mohou být v každém státě odlišné).	
Jsmo schopni plnit pravidelné povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (měsíční hlášení, placení záloh, další související povinnosti mohou být v každém státě odlišné).	

Obr. č. 6 – Checklist k přijímání občana EU s MVČ v EU [vlastní]

Na následujícím obrázku je znázorněn checklist k přijímání občana EU, jehož místo výkonu činnosti se bude nacházet ve třetí zemi.

Checklist k přijímání občana EU s místem výkonu činnosti ve 3. zemi	
Navázání spolupráce	✓ / ✗
Předběžně jsme se s dotyčnou osobou dohodli na uzavření pracovněprávního vztahu.	
Shromáždili jsme podstatné informace o působnosti a aktivitách dané osoby v ČR i v zahraničí (osobní údaje, kontaktní údaje, bydliště, vzdělání, informace ohledně daňového rezidenství, informace ohledně dalších zaměstnání atd.).	
Přidali jsme dotyčnou osobu do interního mzdového a personálního systému.	
Vytvořili jsme pracovní smlouvu.	
S dotyčnou osobou jsme uzavřeli pracovní smlouvu.	
Oblast sociálního zabezpečení	✓ / ✗
Zjistili jsme, zda ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SSZ.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SSZ, zjistili jsme, na jaké části sociálního zabezpečení se příslušná smlouva vztahuje.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SSZ, dle příslušné smlouvy jsme určili stát, jehož legislativou se bude příslušná část sociálního zabezpečení, na kterou se daná smlouva vztahuje, řídit.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SSZ, dle vnitrostátních právních předpisů ČR a státu místa výkonu činnosti jsme určili stát/státy, jehož/jejichž legislativou se bude příslušná část sociálního zabezpečení, na kterou se daná smlouva nevztahuje (např. pouze zdravotní pojištění), řídit.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka neuzavřeli SSZ, dle vnitrostátních právních předpisů ČR a státu místa výkonu činnosti jsme určili stát/státy, jehož/jejichž legislativou se bude sociální zabezpečení řídit.	
Zjistili jsme všechny naše povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (mapování, komunikace s úřady, komunikace s pojišťovnami atd.).	
Splnili jsme základní povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (registrace zaměstnavatele případně zaměstnance u příslušných úřadů či pojišťoven, další související povinnosti mohou být v každém státě odlišné).	
Jsmo schopni pravidelně vykazovat a odvádět příspěvky sociálního zabezpečení dle příslušné legislativy daného státu.	
Oblast daně z příjmů	✓ / ✗
Zjistili jsme, zda ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SZDZ.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SZDZ, dle příslušného článku dané smlouvy jsme určili stát, ve kterém je dotyčný pracovník považován za rezidenta.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SZDZ, určili jsme článek dané smlouvy, dle kterého se stanoví stát, ve kterém bude příjem dotyčného pracovníka podléhat zdanění.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti dotyčného pracovníka uzavřeli SZDZ, určili jsme stát, ve kterém bude dle daného článku příjem dotyčného pracovníka podléhat zdanění.	
Pokud ČR se státem místa výkonu činnosti nového pracovníka neuzavřeli SZDZ, zjistili jsme, zda je dotyčný pracovník dle ZDP považován za rezidenta či nerezidenta ČR, od čehož se budou odvíjet související povinnosti.	
Zjistili jsme, zda příjem zahraničního pracovníka není dle příslušné legislativy v daném státě osvobozen od zdanění (mapování, komunikace s úřady atd.).	
Zjistili jsme všechny naše povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (mapování, komunikace s úřady atd.).	
Splnili jsme základní povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (registrace zaměstnavatele případně zaměstnance u příslušného úřadu, další související povinnosti mohou být v každém státě odlišné).	
Jsmo schopni plnit pravidelné povinnosti dle příslušné legislativy daného státu (měsíční hlášení, placení záloh, další související povinnosti mohou být v každém státě odlišné).	

Obr. č. 7 – Checklist k přijímání občana EU s MVČ ve 3. zemi [vlastní]

Navázání spolupráce

První část checklistu obsahuje v obou případech důležité kroky pro navázání spolupráce s novým zahraničním pracovníkem. Aby k navázání spolupráce mohlo dojít, je samozřejmě nutné se předběžně dohodnout s dotyčnou osobou na budoucím uzavření pracovněprávního vztahu, k čemuž dochází na základě pracovního pohovoru, který v případě zahraničních pracovníků s místem výkonu činnosti v zahraničí může proběhnout na dálku neboli online.

Pokud budoucí zahraniční pracovník nevycestuje v rámci přijímacího řízení do České republiky, je nutné dohodnout způsob předání vyplněných osobních dotazníků, formulářů a kopií osobních dokladů. To může proběhnout prostřednictvím přepravní společnosti, nebo pokud to situace umožní elektronickou formou. Na základě získaných informací z daných dokumentů a dokladů může být dotyčná osoba přidána kompetentním pracovníkem v podniku do interního mzdového a personálního systému, díky čemuž může být vygenerována nová pracovní smlouva, jejíž podmínky mohou být následně dle individuálních potřeb změněny. U pracovní smlouvy je z pravidla vyžadována originální verze, a tudíž pokud dotyčný zahraniční pracovník nepřijede smlouvu podepsat do ČR, je nutné mu ji zaslat poštou nebo jinou přepravní společností. Jakmile pracovní smlouvu obě strany podepíší, dojde k oficiálnímu uzavření pracovněprávního vztahu.

Oblast sociálního zabezpečení

V oblasti sociálního zabezpečení se výše uvedené checklisty liší, neboť postup pro určení aplikovatelné legislativy je značně závislý na tom, v jakém státě se bude nacházet místo výkonu činnosti.

Pokud se místo výkonu činnosti dotyčného pracovníka bude nacházet v EU, o příslušnosti k aplikovatelné legislativě budou automaticky rozhodovat Koordinační nařízení EU. V takovém případě je nutné, aby dle pravidel Koordinačních nařízení EU a dle zjištěných informací o novém zahraničním pracovníkovi zaměstnavatel zjistil, zda musí dotyčný pracovník v místě jeho bydliště požádat kompetentní úřad o vystavení formuláře A1.

Pokud se místo výkonu činnosti dotyčného pracovníka bude nacházet ve třetí zemi, pro určení aplikovatelné legislativy bude zásadní, zda byla mezi ČR a státem místa výkonu činnosti uzavřena bilaterální smlouva o sociálním zabezpečení. Pokud taková smlouva bude existovat, musí dotyčný zaměstnavatel nejdříve zjistit, na jaké části sociálního zabezpečení se příslušná smlouva vztahuje. V praxi je totiž běžné, že daná SSZ upravuje například pouze důchodové a nemocenské pojištění. Dále dle příslušné smlouvy musí dotyčný zaměstnavatel určit stát, jehož legislativou se bude příslušná část sociálního zabezpečení, na kterou se daná smlouva vztahuje, řídit a dle vnitrostátních právních předpisů ČR a státu místa výkonu činnosti určit, ve kterém státě budou hrazeny odvody příslušné části sociálního zabezpečení, na kterou se daná smlouva nevztahuje. Pokud SSZ existovat nebude, zaměstnavatel musí

zjistit dle vnitrostátních právních předpisů ČR i státu místa výkonu činnosti, zda bude daný pracovník podléhat jejich systému sociálního zabezpečení či ne.

Jakmile je určen stát, jehož legislativou se bude oblast sociálního zabezpečení řídit, je nutné zjistit všechny související povinnosti, které příslušná legislativa stanovuje. Situace, kdy se sociální zabezpečení v daném pracovněprávním vztahu musí řídit zahraniční legislativou, vyžaduje pro zjištění souvisejících povinností mnohem více času, než když je rozhodující česká právní úprava. Povinnosti zde lze rozdělit na základní a pravidelné. Abychom mohli plnit pravidelné povinnosti, musíme nejdříve splnit ty základní. Ty zpravidla zahrnují registraci zaměstnavatele u příslušných úřadů či pojišťoven daného státu a následně nahlášení dotyčného pracovníka, za kterého budou odváděny odvody sociálního zabezpečení. Jelikož je systém sociálního zabezpečení v každém státě odlišný, pro plnění pravidelných povinností je nutné zjistit, z jakých částí se příspěvky sociálního zabezpečení dle příslušné legislativy skládají, jaká je jejich výše a jakým způsobem jsme povinni práci našeho zahraničního pracovníka v daném státě vykazovat. Odvádění a vykazování příspěvků sociálního zabezpečení probíhá ve většině států měsíčně či kvartálně.

Někdy se však může stát, že daný pracovník je podle příslušné legislativy podlimitní. To znamená, že není nutné odvádět žádné příspěvky sociálního zabezpečení v daném státě do tamního systému, ale i přesto je nutné zjistit, zda je zaměstnavatel povinen se v daném státě u kompetentních úřadů registrovat a zda musí práci dotyčného pracovníka v daném státě vykazovat. Jednotlivé povinnosti jsou zkrátka v každém státě odlišné, a proto je nutné jejich zjišťování věnovat dostatečný čas a pozornost.

Oblast daně z příjmů

Pro oblast daně z příjmů je v obou případech zásadní, zda má Česká republika se státem místa výkonu činnosti nového zahraničního pracovníka uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění. Pokud taková smlouva existuje, zaměstnavatel musí určit dle příslušného článku dané smlouvy stát, ve kterém je dotyčný zahraniční pracovník rezidentem, a dále najít článek, dle kterého bude určen stát, ve kterém bude příjem daného pracovníka podléhat zdanění.

Pokud SZDZ existovat nebude, zaměstnavatel musí zjistit, zda je dotyčný pracovník dle ZDP považován za rezidenta či nerezidenta ČR, od čehož se budou odvíjet související povinnosti vůči českému daňovému systému. Zároveň je také možné, že dle legislativy druhého zúčastněného státu bude podléhat příjem zahraničního pracovníka zdanění i v druhém státě. V takovém případě nemá český zaměstnavatel vůči danému státu žádné povinnosti, protože dotyčný pracovník tam přizná příjem z ČR až v rámci daňového přiznání.

Jakmile je zjištěno, ve kterém státě podléhá příjem dotyčného pracovníka zdanění, zaměstnavatel by měl zjistit, zda dle příslušné legislativy není daný příjem od zdanění osvobozen.

Dále je také samozřejmě nutné zjistit všechny povinnosti, které musí zaměstnavatel v souvislosti s daní z příjmů v daném státě plnit. Stejně jako v oblasti sociálního zabezpečení zde můžeme rozdělit povinnosti zaměstnavatele na základní a pravidelné. U základních povinností se jedná především o registraci zaměstnavatele u příslušného daňového úřadu a nahlášení pracovníka, se kterým byl uzavřen pracovněprávní vztah. Mezi pravidelné povinnosti může patřit srážení a hrazení záloh na daň z příjmů, měsíční vykazování práce dotyčného pracovníka a v některých státech je nutné také podání přehledu za celý rok. Nicméně v každém státě se mohou jednotlivé povinnosti lišit.

5.3.4 Identifikace rizik

V předchozích částech této práce byly v rámci procesu přijímání a následného zaměstnávání občanů EU s místem výkonu činnosti v zahraničí identifikovány především situace, kterým se na základě různých kritérií (bydliště, státní příslušnost, stát místa výkonu činnosti, souběžné zaměstnání v rámci EU, existence SZDZ atd.) dotyčný český zaměstnavatel nemůže vyhnout. Tyto situace a jejich řešení však zároveň výrazně ovlivňují postup k zajištění toho, aby byl zaměstnavatel schopný v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů řádně plnit své povinnosti.

V praxi k takovým situacím dojde na základě osobních údajů daného pracovníka v kombinaci s pravidly, které stanovují příslušné právní předpisy, a tudíž jejich vzniku nemůže daný zaměstnavatel zabránit. Typickým příkladem může být situace, kdy je pro oblast sociálního zabezpečení právě na základě osobních údajů daného pracovníka v kombinaci s příslušnými právními předpisy určena zahraniční legislativa, a tudíž se zaměstnavatel musí registrovat v daném státě u příslušných úřadů či pojišťoven a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti. Jediný způsob, jak by vzniku této situace mohl dotyčný zaměstnavatel zabránit, by bylo, že by dotyčného zahraničního pracovníka do zaměstnání nepřijal, což je však pro účely této práce z hlediska diskriminace nepřijatelné.

Postupy, jaké by měl zaměstnavatel v konkrétních situacích zvolit, byly navrženy v rámci brainstormingu, What-If analýzy a checklistů, které jsou součástí návrhu na efektivní řízení rizik. Na základě těchto analýz a analýzy současného stavu, budou dále identifikována rizika, kterým může dotyčný zaměstnavatel během navržených postupů čelit a pro která by měla být nalezena vhodná opatření. Následně budou tato rizika hodnocena prostřednictvím Skórovací metody.

Proces, pro který budou rizika v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů identifikována, začíná okamžikem, kdy se zaměstnavatel a dotyčná zahraniční osoba dohodnou na budoucím uzavření pracovněprávního vztahu a končí ukončením jejich vzájemné spolupráce, respektive rozvázáním pracovněprávního vztahu.

Identifikovaná rizika

Identifikovaná rizika byla roztržena na společná pro oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů, pouze pro oblast sociálního zabezpečení a pouze pro oblast daně z příjmů. Každé riziko je vyjádřeno potenciální hrozbou a scénářem, který při uskutečnění dané hrozby bude následovat.

V následující tabulce jsou zobrazena společná rizika.

Tab. č. 3 – Společná rizika pro oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů [vlastní]

Společná rizika pro oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů		
Číslo rizika	Hrozba	Scénář
1.	Zaměstnavatel nebude vědět, jakým způsobem se zaregistrovat u příslušného úřadu či pojišťovny a příslušná instituce nebude reagovat na jeho dotazy.	Zaměstnavatel se nestihne u příslušné instituce do začátku pracovněprávního vztahu zaregistrovat, a tudíž nebude schopen řádně plnit své povinnosti. Jakmile se mu podaří u příslušné instituce zaregistrovat a splní příslušné povinnosti, bude mu předepsáno penále za pozdní splnění povinností. U všech příslušných institucí bude muset vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.
2.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, jaké má dle legislativy příslušného státu povinnosti.	Dle příslušné legislativy uběhne lhůta pro splnění příslušných povinností a příslušná instituce za jejich nesplnění předepíše zaměstnavateli penále. Veškeré nesplněné povinnosti bude muset zaměstnavatel dodatečně splnit. U všech příslušných institucí bude muset vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.
3.	Zaměstnavatel nesplní vůči instituci, u které je registrován, některou z jeho povinností, nebo ji splní opožděně.	Příslušný úřad či pojišťovna zaměstnavateli předepíše penále.
4.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, u kterých zahraničních institucí by se měl registrovat.	Zaměstnavatel se nestihne u příslušné instituce do začátku pracovněprávního vztahu zaregistrovat, a tudíž nebude schopen řádně plnit své povinnosti. Jakmile se mu podaří u příslušné instituce zaregistrovat a splní příslušné povinnosti, bude mu předepsáno penále za pozdní splnění povinností. U všech příslušných institucí bude muset vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.
5.	Formulář, který bude muset dle legislativy příslušného státu český zaměstnavatel vyplnit a předložit příslušné instituci, bude existovat pouze v cizím jazyce, který nikdo z podniku neumí.	Zaměstnavatel si bude muset obstarat překlad a díky tomu nestihne daný formulář odevzdat včas. Řádně nesplní své povinnosti, za což mu bude předepsáno penále.
6.	Ztratí se zásilka s dokumenty, které si mezi sebou zaměstnavatel s pracovníkem poslali přepravní společností.	Zkrátí se doba na určení aplikovatelné legislativy a případně i na vyřízení formuláře A1. Zkrátí se také doba na vyřízení registračních povinností, a tudíž zaměstnavatel nebude schopen od začátku pracovněprávního vztahu řádně plnit své povinnosti. Po vyřízení registrace a případně i formuláře A1 bude muset splnit příslušné povinnosti a bude mu předepsáno penále za pozdní splnění povinností. U všech příslušných institucí bude muset vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.

Společná rizika pro oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů

Číslo rizika	Hrozba	Scénář
7.	Pracovník či zaměstnavatel budou příliš dlouho čekat na doručení zásilky s dokumenty, které si mezi sebou poslali přepravní společností.	Zkrátí se doba na určení aplikovatelné legislativy a případně i na vyřízení formuláře A1. Zkrátí se také doba na vyřízení registračních povinností, a tudíž zaměstnavatel nebude schopen od začátku pracovního vztahu řádně plnit své povinnosti. Po vyřízení registrace a případně i formuláře A1 bude muset splnit příslušné povinnosti a bude mu předepsáno penále za pozdní splnění povinností. U všech příslušných institucí bude muset vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.
8.	Zaměstnavatel bude přijímat více zahraničních pracovníků naráz.	Zaměstnanec, který bude mít záležitosti okolo sociálního zabezpečení a daně z příjmu nově přijímaných pracovníků na starost, nebude stíhat řešit všechny záležitosti včas, a tudíž zaměstnavatel nebude schopen od začátku pracovního vztahu řádně plnit své povinnosti. Veškeré včas nesplněné povinnosti bude muset dodatečně splnit a bude mu předepsáno penále za pozdní splnění povinností. U všech příslušných institucí bude muset vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.
9.	Pracovník nebude zaměstnavatele informovat, že se přestěhoval do jiného státu.	Pracovníkovi se tak změní místo výkonu činnosti, a tudíž by zaměstnavatel měl plnit své povinnosti ve státě, kam se pracovník přestěhoval, ale jelikož o tom nebude vědět, bude stále plnit povinnosti v původním státě. Jakmile to zaměstnavatel zjistí, musí dodatečně splnit v daném státě příslušné povinnosti a bude mu předepsáno penále za pozdní splnění povinností. U všech příslušných institucí bude muset vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly. Celý proces je administrativně i časově velice náročný.
10.	Z důvodu pandemie se uzavřou příslušné úřady.	Zaměstnavatel se nestihne před zahájením výkonu činnosti pracovníka v daném státě registrovat, a tudíž nebude schopen od začátku pracovního vztahu řádně plnit své povinnosti, za což mu bude předepsáno penále. Po vyřízení registrace bude muset dodatečně splnit příslušné povinnosti a také u příslušných institucí vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.
11.	Zaměstnanci z jednoho oddělení, kteří mají plnění povinností souvisejících se zahraničními pracovníky na starost, hromadně onemocní.	Ostatní zaměstnanci v podniku jejich práci neznají, a tudíž zaměstnavateli bude ze strany příslušných institucí předepsáno penále za nesplnění pravidelných povinností. Přijímání nových zahraničních pracovníků bude muset zaměstnavatel adekvátně oddálit.
12.	Při registraci u zahraniční instituce budou vyžadovány dokumenty potvrzující existenci podniku.	Zaměstnavatel má příslušné dokumenty pouze v češtině, překládáním se zkrátí čas na vyřízení registrace a zaměstnavatel nebude schopen od začátku pracovního vztahu řádně plnit své povinnosti. Po vyřízení registrace bude muset dodatečně splnit příslušné povinnosti a také u příslušných institucí vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.
13.	Z příslušné české instituce přijde kontrola.	Zaměstnavatel nebude schopen prokázat, proč v příslušné oblasti plní své povinnosti v zahraničí.

Společná rizika pro oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů		
Číslo rizika	Hrozba	Scénář
14.	Zaměstnavatel špatně vyplní požadovaný formulář a odešle ho příslušné zahraniční instituci.	Zaměstnavatel bude muset formulář vyplnit znovu a v některých státech je dokonce povinen i určitým způsobem stornovat původní formulář.
15.	Zaměstnavatel zapomene u příslušné instituce včas přihlásit daného pracovníka.	Zaměstnavateli bude předepsáno penále za pozdní přihlášení daného pracovníka.
16.	Zaměstnavatel zaplatí odvody sociálního zabezpečení či zálohy na daň z příjmu na špatný účet.	Zaměstnavatel to zjistí až po lhůtě pro zaplacení, bude muset přes banku řešit vrácení zaplacené částky na špatný účet a od příslušné instituce mu bude předepsáno penále za pozdní zaplacení příslušné částky.
17.	Vyhoří server v podniku.	Zaměstnavatel ztratí veškerou elektronickou dokumentaci, kterou vedl v rámci agendy zahraničních pracovníků.
18.	Zaměstnavatel nebude schopen vyplnit formulář, který bude zahraniční úřad požadovat.	Zaměstnavatel nesplní včas jeho povinnost, protože nebude rozumět záležitostem, které bude daný formulář obsahovat (budou se týkat zahraničního systému, který zaměstnavatel nebude dost dobře znát), a bude mu předepsáno penále. Veškeré s tím související nesplněné povinnosti bude muset dodatečně splnit a také bude muset u příslušných institucí vyrovnat případné přeplatky či nedoplatky, které vznikly.
19.	Bude vypovězena některá mezinárodní smlouva, která se vztahuje na pracovní právní vztah a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	Zaměstnavatel bude plnit své povinnosti ve špatném státě. Jakmile to zjistí, bude muset veškeré špatně provedené kroky za příslušné období u příslušných institucí napravit. Ze strany příslušných institucí mu bude předepsáno penále za neplnění povinností.

V následující tabulce jsou zobrazena identifikovaná rizika pro oblast sociálního zabezpečení.

Tab. č. 4 – Rizika pro oblast sociálního zabezpečení [vlastní]

Rizika pro oblast sociálního zabezpečení		
Číslo rizika	Hrozba	Scénář
20.	Zaměstnavatel špatně určí aplikovatelnou legislativu daného státu a bude platit odvody sociálního zabezpečení do nesprávného státu.	Jakmile to zaměstnavatel zjistí, musí zjistit, od kterého dne pojistné odvádí do nesprávného státu a zda by si měl dotyčný pracovník vyřídit formulář A1. Zaměstnavatel bude muset za příslušné období požádat o vrácení již zaplacených odvodů ve státě, ve kterém nemělo být pojistné odváděno a zároveň za toto období pojistné doplatit do správného státu. Aby zaměstnavatel mohl pojistné doplatit a v budoucnu začít řádně odvádět ve správném státě, musí z dostupných zdrojů najít příslušné úřady či pojišťovny, registrovat se u nich a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Po vyřízení registrace a případně i formuláře A1 bude muset také splnit veškeré nesplněné povinnosti. Celý proces je administrativně i časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi částkami vráceného pojistného a pojistného, které bude muset být doplaceno do správného státu. Zároveň zaměstnavateli bude předepsáno penále za neplnění, respektive pozdní splnění povinností.

Rizika pro oblast sociálního zabezpečení		
Číslo rizika	Hrozba	Scénář
21.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se v daném státě zvýšily sazby odvodů sociálního zabezpečení.	Zaměstnavatel bude odvádět pojistné ve špatných sazbách, a tudíž jakmile to zjistí, bude muset příslušný rozdíl doplatit. Bude muset vyplnit a předložit opravné výkazy a v některých státech je dokonce povinen i stornovat původní výkazy. Za to, že zaměstnavatel řádně neplnil své povinnosti, mu bude předepsáno penále.
22.	Pracovník si odmítne vyřídit formulář A1.	Zaměstnavatel nebude schopen odvádět pojistné do správného státu, a tudíž nebude schopen řádně plnit své povinnosti.
23.	Bude vystaven formulář A1 se zpětnou platností, který bude určovat příslušnost k legislativě jiného státu, než do kterého zaměstnavatel pojistné odvádí.	Zaměstnavatel bude muset za příslušné období požádat o vrácení již zaplacených odvodů ve státě, ve kterém nemělo být pojistné odváděno, a zároveň za příslušné období pojistné doplatit ve státě, jehož legislativa bude určena příslušným formulářem A1. To znamená, že aby zaměstnavatel mohl pojistné doplatit a v budoucnu začít řádně odvádět, musí z dostupných zdrojů najít v daném státě příslušné úřady či pojišťovny, registrovat se u nich a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi českými a zahraničními odvody. Pro případnou kontrolu ze strany příslušných úřadů musí mít zaměstnavatel daný formulář A1 ve své evidenci.
24.	Zaměstnavatel si bude vědom, že by měl odvádět příspěvky sociálního zabezpečení do jiného státu než ČR, ale nebude moct, protože bude čekat na vystavení formuláře A1?	Zaměstnavatel bude muset dočasně odvádět pojistné a plnit související povinnosti v ČR. Po vystavení formuláře A1 musí za příslušné období požádat o vrácení pojistného z ČR a doplatit ho ve státě, jehož legislativa bude formulářem A1 určena. Zaměstnavatel musí z dostupných zdrojů najít v daném státě příslušné úřady či pojišťovny, registrovat se u nich a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi českými a zahraničními odvody. Pro případnou kontrolu ze strany příslušných úřadů musí mít zaměstnavatel daný formulář A1 ve své evidenci.
25.	Příslušný zahraniční úřad vystaví chybný formulář A1 a ČSSZ ho neakceptuje.	Zaměstnavatel bude muset dočasně odvádět příspěvky sociálního zabezpečení v ČR. Jakmile bude vystaven nový opravený formulář A1, zaměstnavatel bude muset v ČR požádat za příslušné období o vrácení již zaplacených odvodů a zároveň za toto období pojistné doplatit do správného státu. Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi částkami vráceného pojistného a pojistného, které bude muset být doplaceno do správného státu. Pro případnou kontrolu ze strany příslušných úřadů musí mít zaměstnavatel daný formulář A1 ve své evidenci.

Rizika pro oblast sociálního zabezpečení		
Číslo rizika	Hrozba	Scénář
26.	Pracovník bude tvrdit, že požádal o vyřízení formuláře A1, ale neudělal to, a tudíž formulář A1 nebude do začátku pracovního vztahu vystaven.	Zaměstnavatel nebude schopný od začátku pracovního vztahu řádně plnit své povinnosti. Bude muset dočasně odvádět příspěvky sociálního zabezpečení v ČR. Jakmile bude formulář A1 vyřízen, bude muset v ČR požádat za příslušné období o vrácení již zaplacených odvodů a zároveň za toto období pojistné doplatit do správného státu. Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi částkami vráceného pojistného a pojistného, které bude muset být doplaceno do správného státu. Pro případnou kontrolu ze strany příslušných úřadů musí mít zaměstnavatel daný formulář A1 ve své evidenci.
27.	Pracovníkovi předčasně skončí platnost formuláře A1, ale nebude o tom zaměstnavatele informovat.	Díky ukončení platnosti formuláře A1 bude změněna aplikovatelná legislativa, ale jelikož o tom zaměstnavatel nebude vědět, bude odvádět pojistné stále ve stejném státě. Jakmile to zjistí, bude muset za příslušné období požádat o vrácení již zaplacených odvodů ve státě, ve kterém nemělo být pojistné odváděno a zároveň za příslušné období pojistné doplatit ve státě, jehož legislativa bude nově určena. Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi částkami vráceného pojistného a pojistného, které bude muset být doplaceno do správného státu. Pro případnou kontrolu ze strany příslušných úřadů si musí zaměstnavatel od pracovníka vyžádat potvrzení o ukončení platnosti daného formuláře A1.
28.	Mezi ČR a státem místa výkonu činnosti pracovníka bude uzavřena nová smlouva o sociálním zabezpečení a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	Od začátku platnosti nové smlouvy bude zaměstnavatel povinen odvádět pojistné do zahraničního systému, a tudíž jakmile to zjistí, bude se muset v daném státě registrovat a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti. Zároveň bude muset v ČR požádat za příslušné období o vrácení již zaplacených odvodů a za stejné období pojistné doplatit do správného státu. Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi částkami vráceného pojistného a pojistného, které bude muset být doplaceno do správného státu.
29.	Zaměstnavatel vypočítá a zaplatí odvody do zahraničí ve špatné výši, a tudíž bude mít špatné částky i v příslušných výkazech.	Zaměstnavatel bude muset vyplnit a předložit opravné výkazy a v některých státech je dokonce povinen i stornovat původní výkazy. Mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a příslušným úřadem se bude muset vypořádat rozdíl mezi původními a správnými odvody pojistného.
30.	Zaměstnavatel bude hradit v daném státě jen určitou část příspěvků sociálního zabezpečení, ale bude si myslet, že platí vše.	Zaměstnavatel nebude řádně plnit své povinnosti, za což mu bude ze strany příslušné instituce předepsáno penále. Za příslušné období bude muset příslušnou část sociálního zabezpečení doplatit a splnit související povinnosti.

Rizika pro oblast sociálního zabezpečení		
Číslo rizika	Hrozba	Scénář
31.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se změnila úprava Koordinačních nařízení a bude odvádět pojistné ve špatném státě.	Jakmile to zaměstnavatel zjistí, musí zjistit, od kterého dne pojistné odvádí do nesprávného státu a bude muset za příslušné období požádat o vrácení již zaplacených odvodů ve státě, ve kterém nemělo být pojistné odváděno a zároveň za toto období pojistné doplatit do správného státu. Aby zaměstnavatel mohl pojistné doplatit a v budoucnu začít řádně odvádět ve správném státě, musí z dostupných zdrojů najít v daném státě příslušné úřady či pojišťovny, registrovat se u nich a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi částkami vráceného pojistného a pojistného, které bude muset být doplaceno do správného státu. Zaměstnavateli bude předepsáno penále za neplnění, respektive pozdní splnění povinností.

V následující tabulce jsou zobrazena identifikovaná rizika pro oblast daně z příjmů.

Tab. č. 5 – Rizika pro oblast daně z příjmů [vlastní]

Rizika pro oblast daně z příjmů		
Číslo rizika	Hrozba	Scénář
32.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu neměl srážet zálohy v žádném státě.	Zaměstnavatel vrátí pracovníkovi částku, kterou mu v průběhu daňového období neprávem srazil a odvedl. Částku vypořádá také s českým daňovým úřadem (buď v rámci daňového přiznání zaměstnavatele, nebo ponížením celkové částky záloh v dalším měsíci).
33.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu měl dle příslušné SZDZ srážet a odvádět zálohy v jiném státě.	Situace se vypořádá v rámci daňového přiznání v obou zúčastněných státech, a to díky metodě zamezení dvojímu zdanění určené příslušnou SZDZ. Ve státě, ve kterém má zaměstnavatel povinnost zálohy odvádět, mu bude dle tamní legislativy předepsáno penále za neplnění souvisejících povinností během daňového období.
34.	Pracovníkovi se v průběhu zdaňovacího období změní daňové rezidenství, ale zaměstnavatel si toho nebude vědom.	Dokud to zaměstnavatel nezjistí, bude plnit daňové povinnosti ve špatném státě. Zaměstnavatel musí zjistit, od jakého okamžiku je změna rezidenství platná a od stejného okamžiku bude pracovníkům příjem podléhat zdanění v druhém státě. Dále musí zaměstnavatel zjistit, zda má v novém státě zdanění dle tamní legislativy nějaké povinnosti. Nesprávně sražené a odvedené zálohy musí s příslušnými úřady a dotyčným pracovníkem vypořádat.
35.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se ve státě, ve kterém má povinnost platit zálohy na daň z příjmů, příslušná sazba záloh zvýšila.	Zaměstnavatel bude odvádět zálohy ve špatné výši, a tudíž jakmile to zjistí, bude muset doplatit příslušný rozdíl. Bude muset vyplnit a předložit opravné výkazy (pokud v daném státě budou v souvislosti se zálohami výkazy existovat). Za to, že zaměstnavatel řádně neplnil své povinnosti, mu bude předepsáno penále.

Rizika pro oblast daně z příjmů		
Číslo rizika	Hrozba	Scénář
36.	Mezi ČR a státem, ve kterém se bude nacházet pracovníkovo místo výkonu činnosti, bude uzavřena nová SZDZ a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	Zaměstnavatel bude plnit daňové povinnosti ve špatném státě. Situace se vypořádá v rámci daňového příznání v obou zúčastněných státech, a to díky metodě zamezení dvojímu zdanění určené příslušnou SZDZ. Avšak pokud měl zaměstnavatel dle legislativy státu zdanění povinnost srážet a odvádět zálohy na daň z příjmů, bude mu dle tamní legislativy předepsáno penále za neplnění povinností během daňového období.

Všechna identifikovaná rizika mohou hrozit jakémukoliv zaměstnavateli, který do zaměstnání přijímá občana EU, jehož místo výkonu činnosti se bude nacházet v zahraničí. Nicméně u některých rizik může v každém podniku existovat jiná pravděpodobnost jejich výskytu a také mohou mít v některých případech jiný dopad. Z tohoto důvodu bude hodnocení výše identifikovaných rizik provedeno v rámci vybraného podniku, který byl představen v kapitole číslo 5.1 a v rámci kterého byla pro účely této práce vymezena užší skupina zahraničních pracovníků. Pro připomenutí se jedná o podnik s názvem Ústav výzkumu globální změny AV ČR, v. v. i.

5.3.5 Skórovací metoda

Jelikož dotyčný zaměstnavatel chce vždy docílit toho, aby celý proces proběhl bez jakýchkoliv komplikací, které by pro něj představovaly zbytečnou administrativní zátěž navíc nebo dokonce finanční postih za nesplnění či pozdní splnění příslušných povinností, další část návrhu na efektivní řízení rizik se bude věnovat hodnocení rizik, která byla identifikována v předchozí části. Pro hodnocení identifikovaných rizik byla zvolena Skórovací metoda, prostřednictvím které budou identifikovaná rizika hodnocena kvalitativně.

Hodnocení rizik

Pro hodnocení pravděpodobnosti výskytu a dopadu identifikovaných rizik byly vytvořeny stupnice, které jsou znázorněny v následující tabulce.

Tab. č. 6 – Stupnice pro hodnocení rizik [vlastní]

Pravděpodobnost výskytu rizika		Dopad rizika	
Velmi nízká	0 - 2	Nepatrný	0 - 2
Nízká	2,1 - 4	Přijatelný	2,1 - 4
Střední	4,1 - 6	Významný	4,1 - 6
Vysoká	6,1 - 8	Velmi významný	6,1 - 8
Velmi vysoká	8,1 - 10	Kritický	8,1 - 10

V následující tabulce jsou pro jednotlivá rizika zobrazeny průměrné hodnoty jejich pravděpodobnosti výskytu a dopadu. Průměrné hodnoty jsou vypočteny na základě hodnocení tří expertů z vybraného podniku. Součin průměrné hodnoty pravděpodobnosti výskytu rizika a průměrné hodnoty dopadu rizika vyjadřuje jeho skóre. Čím vyšší skóre dané riziko má, tím větší je jeho závažnost.

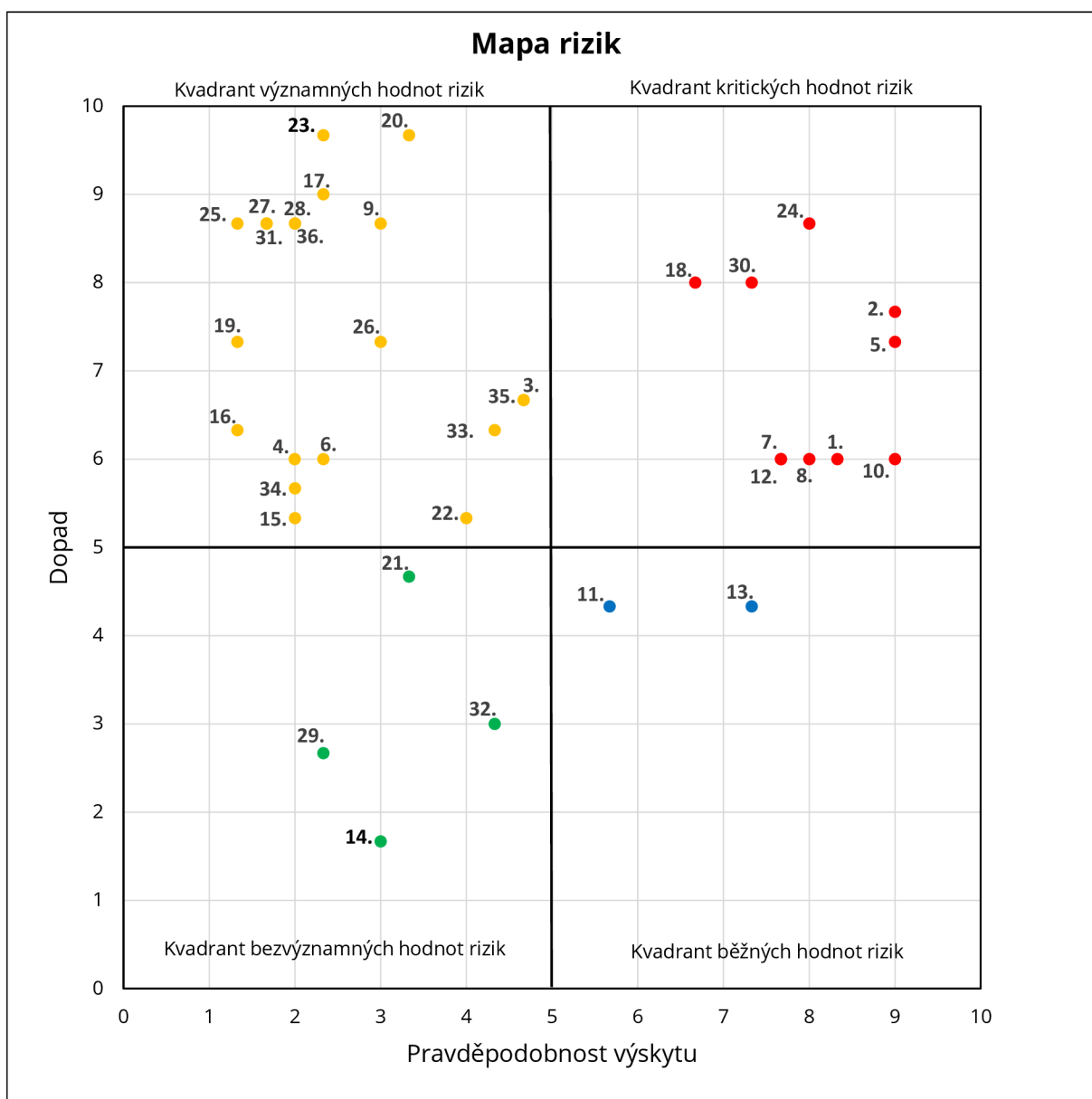
Kompletní hodnocení identifikovaných rizik je uvedeno v příloze této práce.

Tab. č. 7 – Hodnocení rizik [vlastní]

Číslo rizika	Hrozba	Ppst výskytu	Dopad	Skóre rizika
1.	Zaměstnavatel nebude vědět, jakým způsobem se zaregistrovat u příslušného úřadu či pojišťovny a příslušná instituce nebude reagovat na jeho dotazy.	8,33	6	49,98
2.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, jaké má dle legislativy příslušného státu povinnosti.	9	7,67	69,03
3.	Zaměstnavatel nesplní vůči instituci, u které je registrován, některou z jeho povinností, nebo ji splní opožděně.	4,67	6,67	31,15
4.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, u kterých zahraničních institucí by se měl registrovat.	2	6	12,00
5.	Formulář, který bude muset dle legislativy příslušného státu český zaměstnavatel vyplnit a předložit příslušné instituci, bude existovat pouze v cizím jazyce, který nikdo z podniku neumí.	9	7,33	65,97
6.	Ztratí se zásilka s dokumenty, které si mezi sebou zaměstnavatel s pracovníkem poslali přepravní společností.	2,33	6	13,98
7.	Pracovník či zaměstnavatel budou příliš dlouho čekat na doručení zásilky s dokumenty, které si mezi sebou poslali přepravní společností.	7,67	6	46,02
8.	Zaměstnavatel bude přijímat více zahraničních pracovníků naráz.	8	6	48,00
9.	Pracovník nebude zaměstnavatele informovat, že se přestěhoval do jiného státu.	3	8,67	26,01
10.	Z důvodu pandemie se uzavrou příslušné úřady.	9	6	54,00
11.	Zaměstnanci z jednoho oddělení, kteří mají plnění povinností souvisejících se zahraničními pracovníky na starost, hromadně onemocní.	5,67	4,33	24,55
12.	Při registraci u zahraniční instituce budou vyžadovány dokumenty potvrzující existenci podniku.	7,67	6	46,02
13.	Z příslušné české instituce přijde kontrola.	7,33	4,33	31,74
14.	Zaměstnavatel špatně vyplní požadovaný formulář a odešle ho příslušné zahraniční instituci.	3	1,67	5,01
15.	Zaměstnavatel zapomene u příslušné instituce včas přihlásit daného pracovníka.	2	5,33	10,66
16.	Zaměstnavatel zaplatí odvody sociálního zabezpečení či zálohy na daň z příjmu na špatný účet.	1,33	6,33	8,42
17.	Vyhoří server v podniku.	2,33	9	20,97
18.	Zaměstnavatel nebude schopen vyplnit formulář, který bude zahraniční úřad požadovat.	6,67	8	53,36
19.	Bude vypovězena některá mezinárodní smlouva, která se vztahuje na pracovní právní vztah a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	1,33	7,33	9,75
20.	Zaměstnavatel špatně určí aplikovatelnou legislativu daného státu a bude platit odvody sociálního zabezpečení do nesprávného státu.	3,33	9,67	32,20
21.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se v daném státě zvýšily sazby odvodů sociálního zabezpečení.	3,33	4,67	15,55
22.	Pracovník si odmítne vyřídit formulář A1.	4	5,33	21,32

Číslo rizika	Hrozba	Ppst výskytu	Dopad	Skóre rizika
23.	Bude vystaven formulář A1 se zpětnou platností, který bude určovat příslušnost k legislativě jiného státu, než do kterého zaměstnavatel pojistné odvádí.	2,33	9,67	22,53
24.	Zaměstnavatel si bude vědom, že by měl odvádět příspěvky sociálního zabezpečení do jiného státu než ČR, ale nebude moct, protože bude čekat na vystavení formuláře A1?	8	8,67	69,36
25.	Příslušný zahraniční úřad vystaví chybný formulář A1 a ČSSZ ho neakceptuje.	1,33	8,67	11,53
26.	Pracovník bude tvrdit, že požádal o vyřízení formuláře A1, ale neudělal to, a tudíž formulář A1 nebude do začátku pracovněprávního vztahu vystaven.	3	7,33	21,99
27.	Pracovníkovi předčasně skončí platnost formuláře A1, ale nebude o tom zaměstnavatele informovat.	1,67	8,67	14,48
28.	Mezi ČR a státem místa výkonu činnosti pracovníka bude uzavřena nová smlouva o sociálním zabezpečení a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	2	8,67	17,34
29.	Zaměstnavatel vypočítá a zaplatí odvody do zahraničí ve špatné výši, a tudíž bude mít špatné částky i v příslušných výkazech.	2,33	2,67	6,22
30.	Zaměstnavatel bude hradit v daném státě jen určitou část příspěvků sociálního zabezpečení, ale bude si myslet, že platí vše.	7,33	8	58,64
31.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se změnila úprava Koordinačních nařízení a bude odvádět pojistné ve špatném státě.	1,67	8,67	14,48
32.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu neměl srážet zálohy v žádném státě.	4,33	3	12,99
33.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu měl dle příslušné SZDZ srážet a odvádět zálohy v jiném státě.	4,33	6,33	27,41
34.	Pracovníkovi se v průběhu zdaňovacího období změní daňové rezidenství, ale zaměstnavatel si toho nebude vědom.	2	5,67	11,34
35.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se ve státě, ve kterém má povinnost platit zálohy na daň z příjmů, příslušná sazba záloh zvýšila.	4,67	6,67	31,15
36.	Mezi ČR a státem, ve kterém se bude nacházet pracovníkovo místo výkonu činnosti, bude uzavřena nová SZDZ a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	2	8,67	17,34

Na základě výsledků expertního hodnocení pravděpodobnosti výskytu a dopadu jednotlivých rizik byla vytvořena jejich mapa, která se podle významu hodnot rizik dělí do čtyř kvadrantů. Díky tomu lze rizika klasifikovat na bezvýznamná, běžná, významná a kritická.



Graf č. 11 – Mapa rizik [vlastní]

Z výše uvedené mapy rizik je patrné, že nejvíce identifikovaných rizik se na základě expertního hodnocení nachází v kvadrantu významných hodnot, a to přesně 21. V kvadrantu bezvýznamných hodnot se nachází 4 rizika a v kvadrantu běžných hodnot pouze 2. Zbýlých 9 rizik se nachází v kvadrantu kritických hodnot. Tato rizika jsou v daném podniku nejzávažnější a rozhodně by jim měla být věnována největší pozornost. Na základě porady hodnotících expertů však bylo rozhodnuto, že návrh na opatření bude navržen pro každé identifikované riziko bez ohledu na jeho hodnotu.

Identifikace příčin vzniku rizik a návrhy na opatření

Jednotlivá rizika budou roztříděna dle výsledků výše uvedené mapy rizik a pro každé riziko bude identifikována příčina jeho vzniku. Dále bude pro každé riziko navrženo vhodné opatření, které povede buď ke snížení pravděpodobnosti jeho výskytu, nebo ke snížení jeho dopadu, nebo v nejlepším případě k obojímu. Cílem je tedy minimalizovat hodnoty jednotlivých rizik a tím zabezpečit schopnost daného podniku řádně a včas plnit své povinnosti související se sociálním zabezpečením a daní z příjmů.

V následující tabulce jsou zobrazeny rizika z kvadrantu bezvýznamných hodnot, příčiny jejich vzniku a návrhy na opatření.

Tab. č. 8 – Kvadrant bezvýznamných hodnot rizik [vlastní]

Kvadrant bezvýznamných hodnot rizik			
Číslo rizika	Hrozba	Příčina vzniku	Návrh opatření
14.	Zaměstnavatel špatně vyplní požadovaný formulář a odešle ho příslušné zahraniční instituci.	Nepozornost či neznalost záležitostí, které formulář obsahuje	Pokud si zaměstnavatel není jistý, že formulář vyplnil správně, před odesláním závazné verze by měl příslušnou instituci požádat o kontrolu.
21.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se v daném státě zvýšily sazby odvodů sociálního zabezpečení.	Neinformovanost v průběhu plnění povinností	Zaměstnavatel by měl pravidelně kontrolovat webové stránky příslušné instituce, kde by měly být změny sazeb vždy uvedeny.
29.	Zaměstnavatel vypočítá a zaplatí odvody do zahraničí ve špatné výši, a tudíž bude mít špatné částky i v příslušných výkazech.	Chyba ve výpočtu	Zaměstnavatel by měl mít ke každému pracovníkovi, u kterého se odvádí pojistné do zahraničí, tabulku např. v Excelu, která po zadání hrubé mzdy, kurzu atd. pojistné vypočítá.
32.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu neměl srážet zálohy v žádném státě.	Nedostatečné znalosti či nepozornost při určování aplikovatelné legislativy	Pravidelné školení zaměstnanců v oblasti mezinárodního zdaňování, a pokud existuje určitá nejistota, tak konzultovat konkrétní případ na finančním úřadě.

V následující tabulce jsou zobrazeny rizika z kvadrantu běžných hodnot, příčiny jejich vzniku a návrhy na opatření.

Tab. č. 9 – Kvadrant běžných hodnot rizik [vlastní]

Kvadrant běžných hodnot rizik			
Číslo rizika	Hrozba	Příčina vzniku	Návrh opatření
11.	Zaměstnanci z jednoho oddělení, kteří mají plnění povinností souvisejících se zahraničními pracovníky na starost, hromadně onemocní.	Nedodržování hygienických zásad	Dodržovat základní hygienické zásady a v případě vyšší pravděpodobnosti vzniku onemocnění zavést přísnější opatření (práce z domova, střídání se na pracovišti). Vytvářet postupy k plnění povinností v jednotlivých státech, aby alespoň nejdůležitější povinnosti mohl splnit zaměstnanec z jiného oddělení.
13.	Z příslušné české instituce přijde kontrola.	Žádost o vrácení zaplaceného pojistného či záloh	Uzavřít pracovněprávní vztah vždy několik měsíců před jeho začátkem, aby vznikl dostatečný čas na vyřízení registrací u příslušných institucí a zajištění toho, že bude možné včas plnit povinnosti dle příslušné legislativy. Evidovat veškeré dokumenty a zálohovat v elektronické podobě.

V následující tabulce jsou zobrazeny rizika z kvadrantu významných hodnot, příčiny jejich vzniku a návrhy na opatření.

Tab. č. 10 – Kvadrant významných hodnot rizik [vlastní]

Kvadrant významných hodnot rizik			
Číslo rizika	Hrozba	Příčina vzniku	Návrh opatření
3.	Zaměstnavatel nesplní vůči instituci, u které je registrován, některou z jeho povinností, nebo ji splní opožděně.	Neorganizovanost v plnění povinností vůči příslušným institucím	U každého státu mít vytvořenou tabulku s jednotlivými povinnostmi, postupy k jejich splnění a daty, do kdy musí být dané povinnosti splněny.
4.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, u kterých zahraničních institucí by se měl registrovat.	Nedostatečně provedený průzkum zahraničního systému	Požádat ČSSZ případně Kancelář zdravotního pojištění o poskytnutí kontaktů na příslušné zahraniční instituce.
6.	Ztratí se zásilka s dokumenty, které si mezi sebou zaměstnavatel s pracovníkem poslali přepravní společností.	Chyba na straně přepravní společnosti	Dokumenty, které lze evidovat pouze jako kopii, zasílat v elektronické podobě. Dokumenty, které je nutné evidovat v originální verzi, zasílat přepravní společností, která garantuje doručení do určitého data.
9.	Pracovník nebude zaměstnavatele informovat, že se přestěhoval do jiného státu.	Pracovníkova nezodpovědnost	Ukládat pracovníkovi v pracovní smlouvě povinnost informovat zaměstnavatele o jakýchkoliv změnách v jeho osobních údajích. Nechat si od pracovníka třikrát ročně vyplnit osobní dotazník.
15.	Zaměstnavatel zapomene u příslušné instituce včas přihlásit daného pracovníka.	Neorganizovanost v plnění povinností vůči příslušným institucím	Při přijímání nového pracovníka používat checklist zpracovaný v kapitole 5. 3
16.	Zaměstnavatel zaplatí odvody sociálního zabezpečení či zálohy na daň z příjmu na špatný účet.	Nepozornost	Nalezené bankovní údaje na webových stránkách příslušné instituce vždy u dané instituce ověřit. Mít v elektronickém bankovníctví uložené platební údaje.

Kvadrant významných hodnot rizik			
Číslo rizika	Hrozba	Příčina vzniku	Návrh opatření
17.	Vyhoří server v podniku.	Nedostatečné zabezpečení systému	Pravidelně kontrolovat a udržovat servery v podniku a používat kvalitní antivirový program. Důležitou dokumentaci evidovat také v papírové podobě.
19.	Bude vypovězena některá mezinárodní smlouva, která se vztahuje na pracovníprávní vztah a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	Neinformovanost v průběhu plnění povinností	Zaměstnavatel by měl pravidelně kontrolovat webové stránky Ministerstva financí a Ministerstva práce a sociálních věcí, kde jsou dané smlouvy uvedeny a také aktualizovány jejich platnosti.
20.	Zaměstnavatel špatně určí aplikovatelnou legislativu daného státu a bude platit odvody sociálního zabezpečení do nesprávného státu.	Nedostatečné znalosti či nepozornost při určování aplikovatelné legislativy	Při přijímání nového pracovníka používat checklist zpracovaný v kapitole 5. 3. 3. Pravidelné školení zaměstnanců v oblasti mezinárodního zaměstnávání, a pokud existuje určitá nejistota, tak konzultovat konkrétní případ s ČSSZ případně Kanceláří zdravotního pojištění.
22.	Pracovník si odmítne vyřídit formulář A1.	Pracovníkova nezodpovědnost	Nutnost vyřízení formuláře A1 zjistit již před uzavřením pracovníprávního vztahu a kdyžtak s dotyčným pracovníkem nenavazovat spolupráci. Pokud již pracovníprávní vztah existuje, tak informovat ČSSZ a oni budou informovat příslušný zahraniční úřad.
23.	Bude vystaven formulář A1 se zpětnou platností, který bude určovat příslušnost k legislativě jiného státu, než do kterého zaměstnavatel pojistné odvádí.	Pozdní podání žádosti o vystavení formuláře A1	Řádně prověřovat nutnost formuláře A1. Při přijímání nového pracovníka používat checklist zpracovaný v kapitole 5. 3. 3. Pravidelné školení zaměstnanců v oblasti mezinárodního zaměstnávání, a pokud existuje určitá nejistota, tak konzultovat konkrétní případ s ČSSZ případně Kanceláří zdravotního pojištění.
25.	Příslušný zahraniční úřad vystaví chybný formulář A1 a ČSSZ ho neakceptuje.	Chyba na straně úřadu, který vystavuje formulář A1 či pracovníkova nepozornost	Dohlédnout na to, aby pracovník správně vyplnil žádost o vystavení formuláře A1 (většinou několikastránkový dokument).
26.	Pracovník bude tvrdit, že požádal o vyřízení formuláře A1, ale neudělal to, a tudíž formulář A1 nebude do začátku pracovníprávního vztahu vystaven.	Pracovníkova nezodpovědnost	Chtít vždy od pracovníka potvrzení od příslušného úřadu, že požádal o vystavení formuláře A1.
27.	Pracovníkovi předčasně skončí platnost formuláře A1, ale nebude o tom zaměstnavatele informovat.	Pracovníkova nezodpovědnost	Ukládat pracovníkovi v pracovní smlouvě povinnost informovat zaměstnavatele o jakýchkoliv změnách v jeho osobních údajích. Nechat si od pracovníka třikrát ročně vyplnit osobní dotazník.
28.	Mezi ČR a státem místa výkonu činnosti pracovníka bude uzavřena nová smlouva o sociálním zabezpečení a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	Neinformovanost v průběhu plnění povinností	Zaměstnavatel by měl pravidelně kontrolovat webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, kde jsou uváděny informace o nově přijatých smlouvách.
31.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se změnila úprava Koordinačních nařízení a bude odvádět pojistné ve špatném státě.	Neinformovanost v průběhu plnění povinností	Zaměstnavatel by měl pravidelně kontrolovat webové stránky ČSSZ, kde jsou uváděny aktuální změny a informace o nových pravidlech v oblasti sociálního zabezpečení při mezinárodním zaměstnávání.

Kvadrant významných hodnot rizik			
Číslo rizika	Hrozba	Příčina vzniku	Návrh opatření
33.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu měl dle příslušné SZDZ srážet a odvádět zálohy v jiném státě.	Nedostatečné znalosti či nepozornost při určování aplikovatelné legislativy	Pravidelné školení zaměstnanců v oblasti mezinárodního zdaňování, a pokud existuje určitá nejistota, tak konzultovat konkrétní případ na finančním úřadě.
34.	Pracovníkovi se v průběhu zdaňovacího období změnila daňová rezidenství, ale zaměstnavatel si toho nebude vědom.	Pracovníkova nezodpovědnost	Ukládat pracovníkovi v pracovní smlouvě povinnost informovat zaměstnavatele o jakýchkoliv změnách v jeho osobních údajích. Nechat si od pracovníka třikrát ročně vyplnit osobní dotazník.
35.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se ve státě, ve kterém má povinnost platit zálohy na daň z příjmů, příslušná sazba záloh zvýšila.	Neinformovanost v průběhu plnění povinností	Zaměstnavatel by měl pravidelně kontrolovat webové stránky příslušné instituce, kde by měly být změny sazeb vždy uvedeny.
36.	Mezi ČR a státem, ve kterém se bude nacházet pracovníkovo místo výkonu činnosti, bude uzavřena nová SZDZ a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	Neinformovanost v průběhu plnění povinností	Zaměstnavatel by měl pravidelně kontrolovat webové stránky Ministerstva financí, kde jsou uváděny informace o nově přijatých smlouvách.

V následující tabulce jsou zobrazeny rizika z kvadrantu kritických hodnot, příčiny jejich vzniku a návrhy na opatření.

Tab. č. 11 – Kvadrant kritických hodnot rizik [vlastní]

Kvadrant kritických hodnot rizik			
Číslo rizika	Hrozba	Příčina vzniku	Návrh opatření
1.	Zaměstnavatel nebude vědět, jakým způsobem se zaregistrovat u příslušného úřadu či pojišťovny a příslušná instituce nebude reagovat na jeho dotazy.	Nezodpovědnost na straně příslušného zahraničního úřadu	Uzavřít pracovněprávní vztah vždy několik měsíců před jeho začátkem, aby vznikl dostatečný čas na navázání komunikace s příslušnými institucemi, vyřízení registrací a zajištění toho, že bude možné včas plnit povinnosti dle příslušné legislativy. Požádat ČSSZ, Kancelář ZP případně finanční úřad o kontakt.
2.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, jaké má dle legislativy příslušného státu povinnosti.	Neznalost zahraničního systému	Kontaktovat příslušné instituce a žádat o pomoc.
5.	Formulář, který bude muset dle legislativy příslušného státu český zaměstnavatel vyplnit a předložit příslušné instituci, bude existovat pouze v cizím jazyce, který nikdo z podniku neumí.	Neznalost cizího jazyku a neohledupnost příslušné zahraniční instituce	Google překladač, případně nechat přeložit u překladatele. Mít smlouvu s konkrétním překladatelem, díky které bude existovat garance, že dokument přeloží do určitého data (např. co strana, to den).
7.	Pracovník či zaměstnavatel budou příliš dlouho čekat na doručení zásilky s dokumenty, které si mezi sebou poslali přepravní společností.	Chyba na straně přepravní společnosti	Dokumenty, které lze evidovat pouze jako kopii, zasílat v elektronické podobě. Dokumenty, které je nutné evidovat v originální verzi, zasílat přepravní společností, která garantuje doručení do určitého data.
8.	Zaměstnavatel bude přijímat více zahraničních pracovníků naráz.	Nový projekt zaměstnavatele	Pravidelné školení v oblasti mezinárodního zaměstnávání i pro zaměstnance, kteří obvykle tuto práci nevykonávají, aby mohli pomoci.
10.	Z důvodu pandemie se uzavřou příslušné úřady.	Opatření před šířením nákazy	Evidovat všechny komunikace s příslušnými úřady a nevyřízené žádosti neustále urgovat, abychom měli důkazy, že jsme danou záležitost řešili.

Kvadrant kritických hodnot rizik			
Číslo rizika	Hrozba	Příčina vzniku	Návrh opatření
12.	Při registraci u zahraniční instituce budou vyžadovány dokumenty potvrzující existenci podniku.	Požadavek ze strany příslušné zahraniční instituce	Mít přeložené dokumenty do angličtiny. Pokud nebude angličtina stačit, nechat přeložit u překladatele. Mít smlouvu s konkrétním překladatelem, díky které bude existovat garance, že dokument přeloží do určitého data. (např. co strana, to den).
18.	Zaměstnavatel nebude schopen vyplnit formulář, který bude zahraniční úřad požadovat.	Neznalost záležitostí, které formulář obsahuje	Vyplnit část, které zaměstnavatel rozumí, a ohledně ostatních částí vznést na příslušnou instituci dotazy a zároveň zaslat i žádost o prodloužení data, do kterého má být formulář předložen.
24.	Zaměstnavatel si bude vědom, že by měl odvádět příspěvky sociálního zabezpečení do jiného státu než ČR, ale nebude moci, protože bude čekat na vystavení formuláře A1?	Pracovník pozdě zažádal o vystavení formuláře A1, nebo nebyl pracovní právní vztah uzavřen dostatečně s předstihem	Uzavřít pracovní právní vztah vždy několik měsíců před jeho začátkem, aby vznikl dostatečný čas na vyřízení formuláře A1, registraci a zajištění toho, že bude možné včas plnit povinnosti dle příslušné legislativy. Po lhůtě pro vystavení formuláře A1 urgovat příslušný úřad.
30.	Zaměstnavatel bude hradit v daném státě jen určitou část příspěvků sociálního zabezpečení, ale bude si myslet, že platí vše.	Neznalost zahraničního systému	Dotazovat se u příslušných institucí, zda bychom neměli dle legislativy daného státu platit nějaké další odvody. Komunikovat o tom i s pracovníkem, který systém ve svém státě pravděpodobně zná.

Hodnocení rizik po zavedení opatření

V další fázi analýzy budou zjištěny průměrné hodnoty pravděpodobnosti výskytu a dopadu jednotlivých rizik po zavedení navržených opatření. Průměrné hodnoty budou opět vypočteny na základě hodnocení tří expertů z vybraného podniku. Pro každé riziko bude vypočteno součinem průměrné hodnoty pravděpodobnosti výskytu a dopadu po zavedení navržených opatření nové skóre, díky čemuž lze zjistit přínos jednotlivých opatření.

Výpočty na základě průměrných hodnot expertního hodnocení jsou znázorněny v následující tabulce, kde jsou pro větší přehlednost žlutou barvou zvýrazněny hodnoty pravděpodobností výskytu a dopadů, u kterých došlo díky zavedeným opatřením ke snížení.

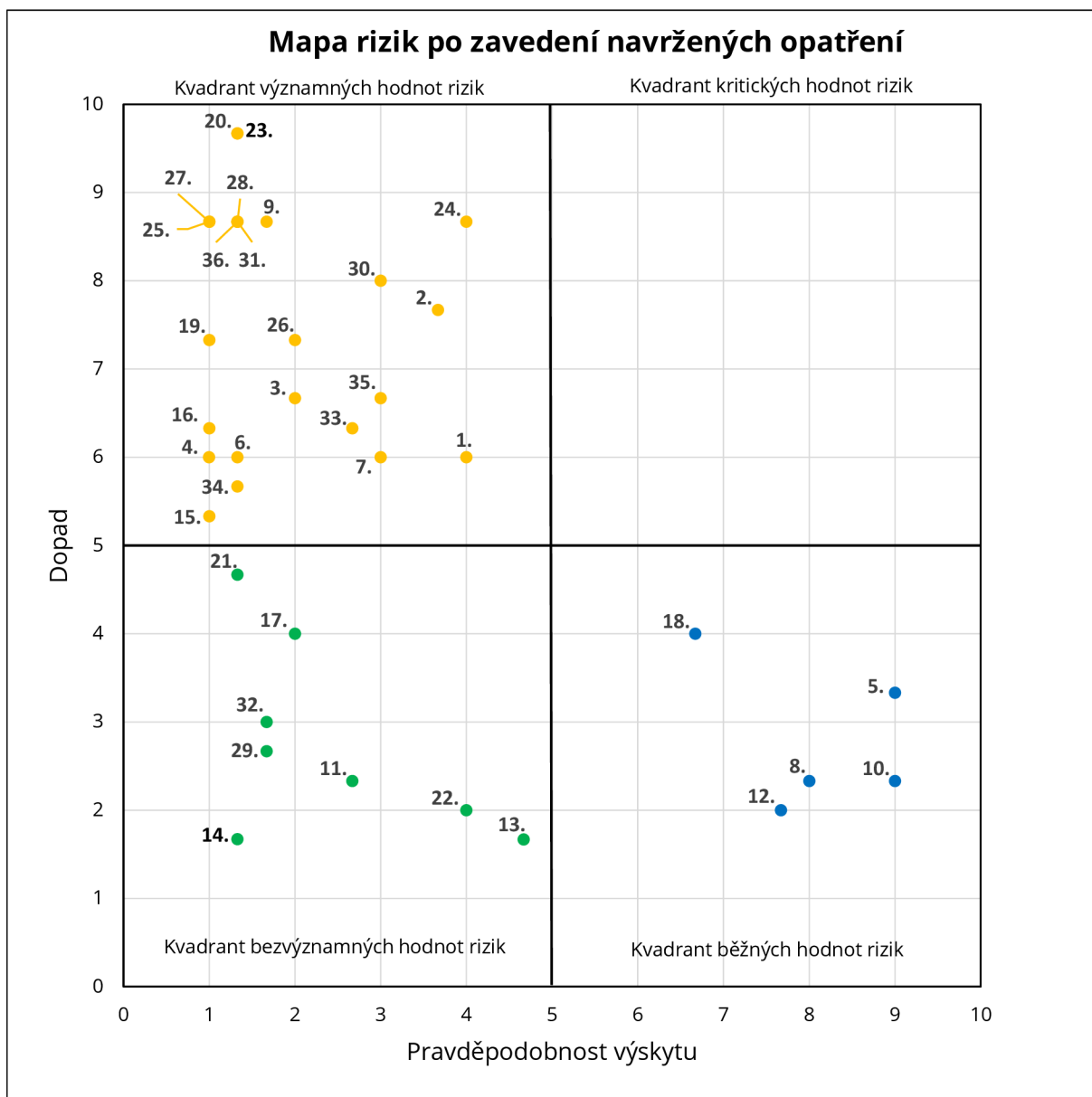
Kompletní hodnocení rizik po zavedení navržených opatření je uvedeno v příloze této práce.

Tab. č. 12 – Hodnocení rizik po zavedení navržených opatření [vlastní]

Číslo rizika	Hrozba	Ppst výskytu	Dopad	Skóre rizika
1.	Zaměstnavatel nebude vědět, jakým způsobem se zaregistrovat u příslušného úřadu či pojišťovny a příslušná instituce nebude reagovat na jeho dotazy.	4	6	24,00
2.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, jaké má dle legislativy příslušného státu povinnosti.	3,67	7,67	28,15
3.	Zaměstnavatel nesplní vůči instituci, u které je registrován, některou z jeho povinností, nebo ji splní opožděně.	2	6,67	13,34
4.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, u kterých zahraničních institucí by se měl registrovat.	1	6	6,00
5.	Formulář, který bude muset dle legislativy příslušného státu český zaměstnavatel vyplnit a předložit příslušné instituci, bude existovat pouze v cizím jazyce, který nikdo z podniku neumí.	9	3,33	29,97
6.	Ztratí se zásilka s dokumenty, které si mezi sebou zaměstnavatel s pracovníkem poslali přepravní společností.	1,33	6	7,98
7.	Pracovník či zaměstnavatel budou příliš dlouho čekat na doručení zásilky s dokumenty, které si mezi sebou poslali přepravní společností.	3	6	18,00
8.	Zaměstnavatel bude přijímat více zahraničních pracovníků naráz.	8	2,33	18,64
9.	Pracovník nebude zaměstnavatele informovat, že se přestěhoval do jiného státu.	1,67	8,67	14,48
10.	Z důvodu pandemie se uzavřou příslušné úřady.	9	2,33	20,97
11.	Zaměstnanci z jednoho oddělení, kteří mají plnění povinností souvisejících se zahraničními pracovníky na starost, hromadně onemocní.	2,67	2,33	6,22
12.	Při registraci u zahraniční instituce budou vyžadovány dokumenty potvrzující existenci podniku.	7,67	2	15,34
13.	Z příslušné české instituce přijde kontrola.	4,67	1,67	7,80
14.	Zaměstnavatel špatně vyplní požadovaný formulář a odešle ho příslušné zahraniční instituci.	1,33	1,67	2,22
15.	Zaměstnavatel zapomene u příslušné instituce včas přihlásit daného pracovníka.	1	5,33	5,33
16.	Zaměstnavatel zaplatí odvody sociálního zabezpečení či zálohy na daň z příjmu na špatný účet.	1	6,33	6,33
17.	Vyhoří server v podniku.	2	4	8,00
18.	Zaměstnavatel nebude schopen vyplnit formulář, který bude zahraniční úřad požadovat.	6,67	4	26,68
19.	Bude vypovězena některá mezinárodní smlouva, která se vztahuje na pracovněprávní vztah a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	1	7,33	7,33
20.	Zaměstnavatel špatně určí aplikovatelnou legislativu daného státu a bude platit odvody sociálního zabezpečení do nesprávného státu.	1,33	9,67	12,86
21.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se v daném státě zvýšily sazby odvodů sociálního zabezpečení.	1,33	4,67	6,21
22.	Pracovník si odmítne vyřídit formulář A1.	4	2	8,00
23.	Bude vystaven formulář A1 se zpětnou platností, který bude určovat příslušnost k legislativě jiného státu, než do kterého zaměstnavatel pojistné odvádí.	1,33	9,67	12,86
24.	Zaměstnavatel si bude vědom, že by měl odvádět příspěvky sociálního zabezpečení do jiného státu než ČR, ale nebude moct, protože bude čekat na vystavení formuláře A1?	4	8,67	34,68
25.	Příslušný zahraniční úřad vystaví chybný formulář A1 a ČSSZ ho neakceptuje.	1	8,67	8,67
26.	Pracovník bude tvrdit, že požádal o vyřízení formuláře A1, ale neudělal to, a tudíž formulář A1 nebude do začátku pracovněprávního vztahu vystaven.	2	7,33	14,66
27.	Pracovníkovi předčasně skončí platnost formuláře A1, ale nebude o tom zaměstnavatele informovat.	1	8,67	8,67

Číslo rizika	Hrozba	Ppst výskytu	Dopad	Skóre rizika
28.	Mezi ČR a státem místa výkonu činnosti pracovníka bude uzavřena nová smlouva o sociálním zabezpečení a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	1,33	8,67	11,53
29.	Zaměstnavatel vypočítá a zaplatí odvody do zahraničí ve špatné výši, a tudíž bude mít špatné částky i v příslušných výkazech.	1,67	2,67	4,46
30.	Zaměstnavatel bude hradit v daném státě jen určitou část příspěvků sociálního zabezpečení, ale bude si myslet, že platí vše.	3	8	24,00
31.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se změnila úprava Koordinačních nařízení a bude odvádět pojistné ve špatném státě.	1,33	8,67	11,53
32.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu neměl srážet zálohy v žádném státě.	1,67	3	5,01
33.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu měl dle příslušné SZDZ srážet a odvádět zálohy v jiném státě.	2,67	6,33	16,90
34.	Pracovníkovi se v průběhu zdaňovacího období změní daňové rezidenství, ale zaměstnavatel si toho nebude vědom.	1,33	5,67	7,54
35.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se ve státě, ve kterém má povinnost platit zálohy na daň z příjmů, příslušná sazba záloh zvýšila.	3	6,67	20,01
36.	Mezi ČR a státem, ve kterém se bude nacházet pracovníkovo místo výkonu činnosti, bude uzavřena nová SZDZ a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	1,33	8,67	11,53

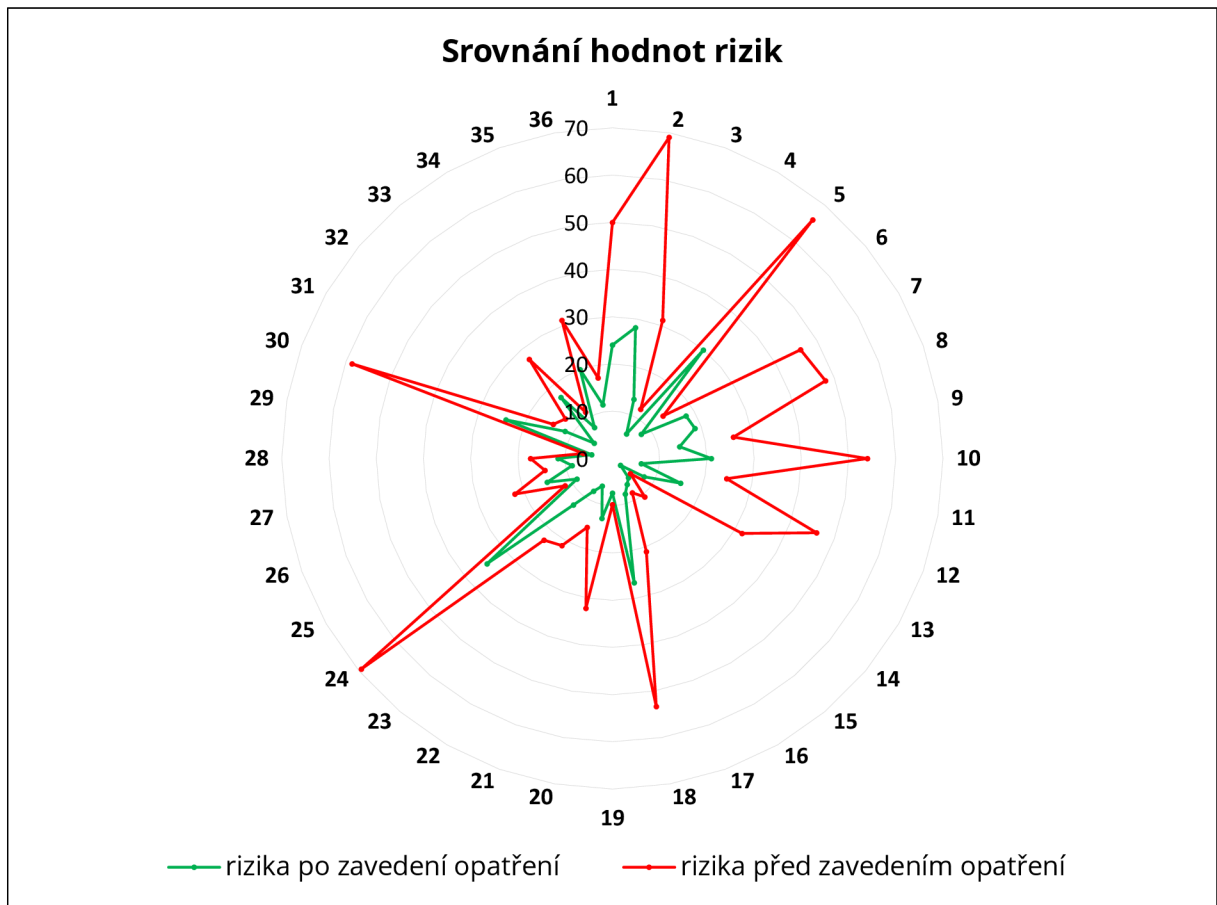
Na základě výsledků expertního hodnocení pravděpodobnosti výskytu a dopadu jednotlivých rizik po zavedení navržených opatření byla opět vytvořena mapa rizik, která při porovnání s původní mapou poskytuje přehledné znázornění migrace jednotlivých rizik.



Graf č. 12 - Mapa rizik po zavedení navržených opatření [vlastní]

Ukázalo se, že mezi identifikovanými riziky se po zavedení navržených opatření nenachází žádné, které by mělo kritickou hodnotu. Při porovnání původní a nové mapy rizik si lze všimnout, že i některá ostatní rizika se přesunula do lepšího kvadrantu, než ve kterém se nacházela před zavedením příslušných opatření, a že u zbylých rizik se alespoň z hlediska pravděpodobnosti výskytu či dopadu zlepšila v rámci daného kvadrantu jejich pozice. Celkově lze tedy považovat všechna navržená opatření vedoucí k minimalizaci rizik za přínosná.

To dokazuje také následující graf, ve kterém je rozdíl mezi původními hodnotami rizik a jejich hodnotami po zavedení příslušných opatření znázorněn.



Graf č. 13 - Srovnání hodnot rizik [vlastní]

6 DISKUZE A ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŘEŠENÍ

Na základě analýzy současného stavu bylo zjištěno, že v oblasti sociálního zabezpečení i daně z příjmů existuje hned několik faktorů, které rozhodují o tom, jaké právní předpisy budou rozhodující pro určení aplikovatelné legislativy a jaké postupy bude muset zaměstnavatel v určitých situacích zvolit, aby byl schopný plnit své povinnosti řádně a včas. Mezi nejdůležitější faktory patří především státní občanství přijímaného pracovníka, ale také jeho místo výkonu činnosti. Aby tedy celý návrh na efektivní řízení rizik nebyl proveden pouze v obecné rovině, bylo zapotřebí pro účely této práce vymezit užší skupinu zahraničních pracovníků.

Vymezení užší skupiny bylo provedeno v rámci vybraného podniku, ve kterém bylo na základě interních dat nejdříve zjištěno, jaké byly v posledních pěti letech přírůstky nově přijatých občanů EU a občanů třetích zemí. Výsledky ukázaly, že v každém roce sledovaného období byli z hlediska nově přijatých pracovníků frekventovanější skupinou občané pocházející z členských států EU. Dále byl proveden rozbor aktuální struktury zahraničních pracovníků, díky čemuž bylo zjištěno, že nejpočetnější skupinou zahraničních pracovníků v rámci vybraného podniku byli k určitému datu občané EU s místem výkonu činnosti v zahraničí. Díky tomuto výzkumu byla vymezena užší skupina zahraničních pracovníků, která byla předmětem dalších analýz, respektive návrhu na efektivní řízení rizik.

Nutno však dodat, že užší skupina byla vymezena především pro účely této práce. V praxi by totiž každý podnik, který zaměstnává nebo se chystá zaměstnávat zahraniční pracovníky, měl věnovat svoji pozornost i ostatním skupinám zahraničních osob, které zaměstnává nebo má v plánu zaměstnat.

Na základě analýzy současného stavu a bohatých zkušeností zaměstnanců personálního oddělení vybraného podniku byly dále prostřednictvím brainstormingu prodiskutovány nejrůznější situace a události, které mohou během přijímání a následného zaměstnávání daných zahraničních pracovníků nastat. Poznámky zaznamenané během brainstormingu sloužily jako vstupní data pro další zkoumání, které bylo provedeno prostřednictvím What-If analýzy.

6.1 VÝSLEDKY WHAF-IF ANALÝZY A ZPRACOVANÉ CHECKLISTY

What-If analýza pomohla odhalit úskalí spíše takových situací, proti jejichž vzniku zaměstnavatel nemůže aplikovat žádná opatření, protože vycházejí z mezinárodních právních předpisů či příslušné legislativy některého z účastněných států. Bylo tedy vyhodnoceno, že jediným možným opatřením proti vzniku těchto situací by bylo nepřijímat danou osobu do zaměstnání, což je však pro účely diplomové práce z hlediska diskriminace nepřijatelné. Místo toho tedy byla navržena doporučení, jakým způsobem by se měl dotyčný zaměstnavatel s identifikovanými situacemi nejlépe vypořádat, aby byl schopný řádně

a včas plnit své povinnosti v oblasti sociálního zabezpečení či daně z příjmů a vyhnul se tak zbytečné administrativní zátěži a finanční újmě v podobě penále.

Výsledky What-If analýzy byly pro větší přehlednost transformovány do podoby Checklistů. Ty se skládají z důležitých činností, které vedou ke správnému určení aplikovatelné legislativy a zjištění souvisejících povinností. Z výsledků analýzy What-If bylo zjištěno, že u občanů EU s místem výkonu činnosti v zahraničí je při určování aplikovatelné legislativy v oblasti sociálního zabezpečení zásadní, zda se místo výkonu činnosti dotyčného pracovníka bude nacházet v některém členském státě EU, nebo ve třetí zemi. Z tohoto důvodu byly vytvořeny dva jednotlivé checklisty. Jeden pro přijímání občana EU s místem výkonu činnosti v EU a druhý pro místo výkonu činnosti ve třetí zemi. Pokud dotyčný zaměstnavatel bude při přijímání zahraničního pracovníka používat příslušný checklist, sníží tak pravděpodobnost, že při určování aplikovatelné legislativy pro oblast sociálního zabezpečení či daně z příjmů udělá chybu.

Nutno podotknout, že výsledky analýzy What-If se nevztahují pouze na vybraný podnik, ale čerpat z nich může jakýkoliv jiný český zaměstnavatel, který bude do svého podniku přijímat občany EU s místem výkonu činnosti v zahraničí. To stejné tedy platí také pro zpracované checklisty.

Na základě výsledků analýzy What-if a zpracovaných checklistů bylo dále možné definovat rozsah procesu, v rámci kterého následně byla identifikována rizika, kterým daný zaměstnavatel v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů čelí. Identifikovaná rizika se stejně jako výsledky analýzy What-If a zpracované checklisty vztahují na jakéhokoliv českého zaměstnavatele, který bude do svého podniku přijímat občana EU s místem výkonu činnosti v zahraničí. Nicméně v každém podniku může existovat u jednotlivých rizik jiná pravděpodobnost jejich výskytu, a právě proto v další části návrhu na efektivní řízení rizik bylo provedeno hodnocení pouze v rámci vybraného podniku.

6.2 VÝSLEDKY SKÓROVACÍ METODY

Identifikovaná rizika byla hodnocena prostřednictvím Skórovací metody kvalitativně. Aby byly výsledky přesnější, na hodnocení se podíleli tři experti z vybraného podniku, kteří analyzovaný proces dobře znají. Na základě průměrných hodnot expertního hodnocení pravděpodobnosti výskytu a dopadu jednotlivých rizik byla vytvořena mapa rizik, díky které byla jednotlivá rizika rozdělena dle významu jejich hodnot do čtyř kvadrantů.

Celkem bylo identifikováno a ohodnoceno 36 rizik. V kvadrantu kritických hodnot se nacházelo 10 rizik. Pro každé z těchto rizik byly identifikovány různé příčiny, avšak jejich dopad má vždy velmi podobné účinky. Při vzniku těchto rizik totiž dotyčný zaměstnavatel není schopen plnit své povinnosti vůči příslušným institucím řádně a včas. Díky tomu tak příslušná instituce zaměstnavateli předepíše

penále za nesplnění, respektive pozdní splnění povinností, což je samozřejmě z hlediska řízení rizik nežádoucí. Penále však bohužel není jediným trestem, který dotyčného zaměstnavatele v těchto situacích čeká. Zaměstnavatel je totiž v rámci EU a států, se kterými ČR uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení, povinen mít pojištěné své zaměstnance alespoň v jednom systému sociálního zabezpečení. To znamená, že pokud z nějakého důvodu není schopen odvádět pojistné do zahraničního systému, jehož legislativa je pro oblast sociálního zabezpečení příslušná, musí dočasně odvádět pojistné a plnit související povinnosti v ČR. Jakmile se dotyčnému zaměstnavateli podaří dostat do fáze, kdy je schopen začít plnit své povinnosti v příslušném státě, musí požádat za příslušné období o vrácení pojistného z ČR a doplatit pojistné ve správné výši ve státě, jehož legislativě daný pracovněprávní vztah podléhá. Zde z pravidla dochází k situaci, kdy vznikne rozdíl mezi částkou vráceného pojistného a pojistného, které bude muset být doplaceno do správného státu, z čehož plyne další administrativní zátěž.

V kvadrantu významných hodnot se nacházelo 20 rizik, v kvadrantu běžných rizik pouze 2 a v kvadrantu bezvýznamných hodnot zbylé 4. Jelikož i většina těchto rizik negativně ovlivňuje schopnost dotyčného zaměstnavatele včas a řádně plnit jeho povinnosti dle legislativy příslušného státu, hodnotící tým expertů se shodl, že by měla být nalezena vhodná opatření pro všechna identifikovaná rizika, a to bez ohledu na jejich výslednou hodnotu.

Po zavedení navržených opatření byla opět všechna rizika ohodnocena a ukázalo se, že navržená opatření byla pro všechna rizika přínosná. Kvadrant kritických hodnot se úplně vyprázdnil, což je považováno za velký úspěch. Rizika s čísly 1, 2, 7, 24 a 30 se přesunula do kvadrantu významných hodnot a rizika s čísly 5, 8, 10, 12 a 18 dokonce do kvadrantu běžných hodnot. Z kvadrantu významných hodnot se rizika s čísly 22 a 17 přesunula do kvadrantu bezvýznamných hodnot a rizika z kvadrantu běžných hodnot s čísly 11 a 13 taktéž. Ostatní rizika díky navrženým opatřením změnila pozici alespoň v rámci původního kvadrantu, ve kterém se nacházela před zavedením opatření. Nová pozice byla vždy buď z hlediska dopadu nebo z hlediska pravděpodobnosti výskytu lepší než původní pozice.

6.3 FINANČNÍ ZHODNOCENÍ IDENTIFIKOVANÝCH RIZIK A NAVRŽENÝCH OPATŘENÍ

Téměř ze všech identifikovaných rizik může hrozit danému zaměstnavateli finanční postih v podobě penále za nesplnění, respektive pozdní splnění určité povinnosti vůči příslušné instituci daného státu. Výše těchto potenciálních nákladů je vždy ovlivněna závažností konkrétní nesplněné povinnosti, ale především také legislativou příslušného státu. V každém státě totiž jednak existují jiné povinnosti, které musí zaměstnavatel plnit, ale také je v každém státě za nesplnění příslušných povinností předepisováno penále v jiné výši.

Co se týče finanční náročnosti navržených opatření, bylo by příliš nepřesné vyčíslit celkovou částku za určité období. V každém podniku se totiž nachází jiný počet zaměstnanců, kteří mají záležitosti ohledně zahraničních pracovníků na starost, a zároveň také jiný počet zahraničních pracovníků, od čehož se odvíjí náklady, které musí daný zaměstnavatel v souvislosti se zavedením navržených opatření vynaložit.

V následující tabulce je uveden přehled položek souvisejících se zavedením navržených opatření a jejich cen.

Tab. č. 13 – Finanční zhodnocení navržených opatření [vlastní]

Položka	Cena bez DPH
Školení v oblasti mezinárodního zdanění (3 hod / osoba)	1 090 Kč
Školení v oblasti sociálního zabezpečení při zaměstnávání zahraničních osob (4 hod / osoba)	1 390 Kč
Antivirový program (10 zařízení / rok)	18 730 Kč
Rouška 1 ks	1 Kč
NANO rouška 1 ks	12 Kč
Respirátor FFP2 1ks	15 Kč
Antibakteriální gel 75 ml	50 Kč
Jednorázové rukavice 100 ks	250 Kč
Dezinfekce na povrchy 750 ml	140 Kč
Odborný překlad (1 normostrana)	129 – 1 199 Kč
Doručení zásilky do zahraničí se zárukou doručení do 3 dnů	925 - 1 369 Kč

Ceny školení v oblasti mezinárodního zdanění a sociálního zabezpečení při zaměstnávání zahraničních osob vychází z cen školení společnosti ANAG, spol. s r. o., u které v roce 2020 zaměstnanci personálního oddělení Ústavu výzkumu globální změny školení hned několikrát absolvovali [10].

Cena antivirového programu odpovídá cenové nabídce společnosti ESET software spol. s r.o. Uvedená cena odpovídá bezpečnostnímu balíčku s názvem: Protect complete [60].

Ceny hygienických pomůcek odpovídají cenám, za které Ústav výzkumu globální změny tyto pomůcky aktuálně nakupuje. Počet jednotlivých položek bude vždy záležet na počtu zaměstnanců a době, po kterou bude nutné hygienické pomůcky používat ve větší míře. Ceny těchto pomůcek se však s ohledem na jejich dostupnost v posledním roce velmi často měnily [10].

U ceny za překladatelské služby vždy záleží na jazyku, do kterého nebo z kterého potřebujeme daný dokument přeložit. Rozpětí uvedené v tabulce výše vychází z ceníku společnosti NK Langa s. r. o. Nejnižší cena je za překlad z nebo do slovenštiny a nejvyšší z nebo do japonštiny či korejštiny [61].

U ceny za doručení zásilky do zahraničí se zárukou doručení do 3 dnů vždy závisí na váze a velikosti zásilky, ale také samozřejmě na státě, do kterého potřebujeme zásilku doručit. Rozpětí uvedené v tabulce výše vychází z ceníku, který speciálně pro Ústav výzkumu globální změny vytvořila společnost GO! Express & Logistics s.r.o. [10].

6.4 SHRUTÍ NÁVRHU NA EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ RIZIK

Ze všech provedených analýz v rámci návrhu na efektivní řízení rizik vyplývá, že největší pozornost je nutné věnovat správnému určení aplikovatelné legislativy, protože od toho se odvíjí, zda bude daný zaměstnavatel schopen plnit své povinnosti řádně a včas. Ke správnému určení aplikovatelné legislativy budou danému zaměstnavateli sloužit navržené checklisty, jejichž splnění však vyžaduje určité znalosti. Tyto znalosti musí zaměstnavatel získat na základě navržených opatření v podobě pravidelných školení. Dalším významným opatřením, které může danému zaměstnavateli výrazně ušetřit čas, energii i finanční prostředky, je doporučení, aby vždy s dotyčným zahraničním pracovníkem uzavřel pracovněprávní vztah alespoň 3 měsíce před jeho začátkem. Díky tomu se výrazně snižuje pravděpodobnost, že dotyčný zaměstnavatel nebude schopen od začátku pracovněprávního vztahu plnit své povinnosti dle legislativy příslušného státu řádně a včas. Pokud je totiž v pracovněprávním vztahu určena zahraniční legislativa, zaměstnavatel je povinen se registrovat v daném státě u příslušných institucí a zjistit tamní podmínky odvodů sociálního zabezpečení či záloh na daň z příjmů. To vzhledem k tomu, že každý stát má svůj specifický systém, bývá bohužel mnohdy nadlidský úkol. Aby tedy dotyčný zaměstnavatel získal na seznámení s příslušným zahraničním systémem co nejvíce času, byla navržena opatření ke všem identifikovaným rizikům. Díky tomu se zvyšuje pravděpodobnost, že zaměstnavatel bude schopen plnit příslušné povinnosti od začátku pracovněprávního vztahu řádně a včas a vyhne se tak zbytečné administrativní zátěži či finančnímu postihu v podobě penále. V každém případě je vhodné, aby dotyčný zaměstnavatel věnoval dostatečnou pozornost také průběžnému monitorování rizik, neboť vždy se mohou objevit nové hrozby nebo se významným způsobem změnit některé vnitřní či vnější podmínky.

Podobným způsobem, jakým byl zpracován návrh na efektivní řízení rizik při přijímání občanů EU s místem výkonu činnosti v zahraničí, by šel zpracovat také pro pracovníky z ostatních skupin, kterými jsou občané EU s místem výkonu činnosti v ČR, občané třetích zemí s místem výkonu činnosti v zahraničí a občané třetích zemí s místem výkonu činnosti v ČR.

7 ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala problematikou přijímání a následného zaměstnávání zahraničních pracovníků v českých firmách. Hlavním cílem bylo provést analýzu současného stavu a vytvořit návrh na efektivní řízení rizik souvisejících s koordinací sociálního zabezpečení, daně z příjmů a příslušných administrativních záležitostí.

Úvodní část analýzy současného stavu byla věnována vybraným ekonomickým aspektům, které dokazují, že problematika přijímání zahraničních osob v českých firmách si zaslouží svoji pozornost. Bylo zjištěno, že zvyšující se počet pracujících zahraničních osob se v posledních letech podílel na růstu zaměstnanosti České republiky, která však bohužel s příchodem koronaviru prudce klesla. Nicméně na základě statistických údajů se počet zaměstnaných zahraničních osob evidovaných na Úřadech práce ČR v období mezi roky 2015 a 2019 téměř zdvojnásobil. Také bylo krátce uvedeno, jak finančně náročné může být přijímání zahraničních pracovníků, pokud dotyčný zaměstnavatel bude pro související administrativní záležitosti využívat služeb specializované společnosti. Z analýzy současného stavu dále vyplynulo, že oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů skrývá spoustu úskalí, které mohou nezkušeného zaměstnavatele při přijímání a následném zaměstnávání zahraniční osoby nemile překvapit. Celá problematika je totiž provázána velmi širokým a složitým legislativním rámcem, ve kterém není jednoduché se orientovat a který byl v analýze současného stavu podrobně rozebrán. Menší pozornost byla věnována také zaměstnávání uprchlíků a obecným dopadům pandemie v oblasti zaměstnávání zahraničních osob.

Na základě analýzy současného stavu byly dále definovány hlavní problémy při přijímání zahraničních pracovníků, z kterých vyvstaly výzkumné otázky a cíle vlastního řešení.

Odpovědi na první dvě otázky byly nalezeny prostřednictvím statistického výzkumu, jehož podkladem byla interní data vybraného podniku. Bylo zjištěno, že z hlediska přijímání nových zahraničních pracovníků byli v posledních pěti letech oproti občanům třetích zemí frekventovanější skupinou občané EU. Dále bylo zjištěno, že místo výkonu činnosti pracovníků z frekventovanější skupiny, tedy občanů EU, se nachází ve větší míře v zahraničí, a dokonce že tito pracovníci tvoří aktuálně nejpočetnější skupinu zahraničních pracovníků vybraného podniku. Na základě těchto výsledků tedy byla vymezena užší skupina, kterou představují občané EU s místem výkonu činnosti v zahraničí a která byla předmětem dalších analýz, jejichž cílem bylo vytvořit návrh na efektivní řízení rizik.

V rámci dalších výzkumných otázek zaměřených na samotný návrh efektivního řízení rizik bylo nutné zjistit, jakým situacím a hrozbám dotyčný zaměstnavatel může čelit při určování aplikovatelné legislativy v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů a následném plnění příslušných povinností, a zároveň jakým způsobem v této oblasti může zamezit chybnému určení aplikovatelné legislativy

a nemožnosti řádného plnění příslušných povinností. Odpovědi na tyto otázky byly nalezeny prostřednictvím souboru vybraných metod pro analýzu rizik, které na sebe v diplomové práci navazují a navzájem se doplňují.

Nejdříve byl uspořádán Brainstorming, kterého se zúčastnily tři osoby z vybraného podniku, které analyzovaný proces dobře znají. Díky tomu byly identifikovány a prodiskutovány potenciální události a situace, které během určování aplikovatelné legislativy a následného plnění příslušných povinností v oblasti sociálního zabezpečení a daně z příjmů mohou nastat. Zaznamenané postřehy byly podkladem pro What-If analýzu, pro kterou bylo uspořádáno dodatečné sezení stejných expertů. Výsledky What-If analýzy potvrdily závažnost dané problematiky, neboť doporučení na její jednotlivé otázky většinou zahrnují složitý proces, který by měl mít dotyčný zaměstnavatel předem promyšlený, aby při určování aplikovatelné legislativy a následném plnění příslušných povinností minimalizoval riziko vzniku zbytečných administrativních záležitostí nebo penále za nesplnění příslušných povinností. Na základě výsledků What-If analýzy byly sestaveny dva seznamy činností prostřednictvím metody Checklistu, které vedou ke správnému určení aplikovatelné legislativy a zjištění souvisejících povinností. První seznam se vztahuje na místo výkonu činnosti v EU a druhý ve třetí zemi, neboť bylo zjištěno, že místo výkonu činnosti je při určování aplikovatelné legislativy zásadní. U nově přijímaných zahraničních pracovníků tento seznam danému zaměstnavateli usnadní práci a zároveň pomůže udržet přehled nad tím, v jaké fázi se proces přijímání u jednotlivých pracovníků nachází.

V závěrečné části návrhu na efektivní řízení rizik byla na základě předešlých analýz identifikována rizika, která následně byla ohodnocena prostřednictvím Skórovací metody. Hodnocení se zúčastnil opět stejný tým expertů, jejichž hodnocení se vztahovalo na vybraný podnik. Jednotlivá rizika byla dle jejich výsledných hodnot rozdělena na bezvýznamná, běžná, významná a kritická. Experti se však dohodli, že z důvodu závažnosti dané problematiky se pokusí identifikovat příčinu a navrhnout opatření u všech rizik, aby vznikla co největší pravděpodobnost, že dotyčný zaměstnavatel bude schopen zamezit chybnému určení aplikovatelné legislativy a nemožnosti řádného plnění příslušných povinností. Po zavedení navržených opatření byla daná rizika znovu ohodnocena a výsledky ukázaly, že všechna opatření byla pro proces přijímání a následného zaměstnávání daných zahraničních pracovníků přínosná, neboť hodnoty všech rizik se snížily. Bylo zjištěno, že největší pozornost je nutné věnovat správnému určení aplikovatelné legislativy, komunikaci s příslušnými úřady, školení zaměstnanců a uzavření pracovněprávního vztahu alespoň tři měsíce před jeho začátkem, neboť jen díky tomu daný zaměstnavatel bude schopen plnit své povinnosti řádně a včas. Na závěr bylo provedeno obecné finanční zhodnocení identifikovaných rizik a navržených opatření, kde se ukázalo, že výše souvisejících nákladů závisí na schopnosti daného zaměstnavatele řádně plnit příslušné povinnosti, ale také na velikosti daného podniku a počtu zahraničních pracovníků.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- [1] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi – Sbíрка zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- [2] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Veřejná databáze. *Zaměstnaní cizinci k 31. 12. – vybrané území* [online]. vdb.czso.cz, 2019 [cit. 2021-01-16]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/shortUrl?su=71362ad5>
- [3] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi – Sbíрка zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-01-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- [4] MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR. Zahraniční vztahy. *Multilaterální spolupráce* [online]. mzv.cz, 2021 [cit. 2021-02-04]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/index.html
- [5] BRANDOLINI, A.; VIVIANO, E. Behind and beyond the (head count) employment rate. *Journal of the Royal Statistical Society* [online]. June 2016, vol. 179, no. 3, pp. 657-681 [cit. 2021-02-11]. ISSN 0964-1998. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/rssa.12134>
- [6] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vydáváme. *Bez cizinců by zaměstnanost dlouhodobě nerostla* [online]. czso.cz, 2021 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/bez-cizincu-by-zamestnanost-dlouhodobe-nerostla>
- [7] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistiky. *Míra zaměstnanosti v ČR a krajích* [online]. czso.cz, 2020 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/mira_zamestnanosti_v_cr_a_krajich
- [8] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Veřejná databáze. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. czso.cz, 2020 [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=30853>
- [9] MASARYKOVA UNIVERZITA. Výzkum. *Problematika internacionalizace v prostředí veřejných vysokých škol se zaměřením na oblast lidských zdrojů (PILZ)* [online]. muni.cz, 2021 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.muni.cz/vyzkum/projekty/40926>
- [10] E-mailová korespondence se Zdeňkou Cermanovou [online], 9. 4. 2021.
- [11] VYŠKOVSKÁ, M. *Zaměstnávání zahraničních pracovníků* (přednáška). Brno: AV ČR, Ústav pro jazyk český, 12. 9. 2019.

- [12] TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 232 s. ISBN 978-80-7598-648-1.
- [13] EUROPEAN UNION. The Treaty on the Functioning of the European Union. In: *Official Journal, C* 326 [online]. eur-lex.europa.eu, 2012 [cit. 2021-02-14]. ISSN 1977-091X. Dostupné z: http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj
- [14] EUROPEAN UNION. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States. In: *Official Journal, L* 158 [online]. eur-lex.europa.eu, 2004 [cit. 2021-02-14]. ISSN 1725-2555. Dostupné z: <http://data.europa.eu/eli/dir/2004/38/oj>
- [15] DANĚK, M.; VYŠKOVSKÁ, M.; FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2020. 455 s. ISBN 978-80-7554-269-4.
- [16] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Rozcestník formulářů. *Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění do zaměstnání* [online]. mpsv.cz, 2021 [cit. 2021-02-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare>
- [17] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. Policie České republiky - Služba cizinecké policie. *Hlášení pobytu cizinců* [online]. policie.cz, 2021 [cit. 2021-02-04]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/hlaseni-pobytu-cizincu.aspx>
- [18] MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Občané EU a jejich rodinní příslušníci* [online]. mvcr.cz, 2021 [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici.aspx>
- [19] MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Služby pro veřejnost. *Občané třetích zemí* [online]. mvcr.cz, 2021 [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi.aspx>
- [20] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: *Zákony pro lidi - Sběrka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>
- [21] KLEIST, D. *Methods for Elimination of Double Taxation under Double Tax Treaties – with Particular Reference to the Application of Double Tax Treaties in Sweden*. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2012. 372 p. ISBN 978-91-7678-816-5.

- [22] JOGARAJAN, S. *Double Taxation and the League of Nations*. Cambridge: Cambridge University Press, 2018. 341 p. ISBN 978-1-108-42144-7.
- [23] BLONIGEN, B.; OLDENSKI, L.; SLY, N. The Differential Effects of Bilateral Tax Treaties. *American Economic Journal: Economic Policy* [online]. May 2014, vol. 6, no. 2, pp. 1-18 [cit. 2021-02-23]. Dostupné z: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.6.2.1>
- [24] DONG, Y. The Impact of Double Tax Treaties on Inward FDI in ASEAN Countries. *Journal of Business and Finance EM in Emerging Markets* [online]. March 2019, vol. 7, no. 1, pp. 128-152 [cit. 2021-02-23]. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=3349388>
- [25] VYŠKOVSKÁ, M. *Cizinci a daně: zdaňování příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v České republice*. 4. rozšířené vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 253 s. ISBN 978-80-7552-285-6.
- [26] MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. Přehled platných smluv. *Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojímu zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku* [online]. mfcz.cz, 2021 [cit. 2021-03-03]. Dostupné z: <https://www.mfcz.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>
- [27] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. In: *Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-03-03]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>
- [28] VYŠKOVSKÁ, M. *Cizinci a daně: Zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v ČR*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. 260 s. ISBN 978-80-7598-029-8.
- [29] RYTÍŘOVÁ, L.; TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 367 s. ISBN 978-80-7263-732-4.
- [30] ČESKÁ REPUBLIKA. Vyhláška č. 15/1988 Sb., ministra zahraničních věcí o Vídeňské úmluvě o smluvním právu. In: *Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-03-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1988-15>
- [31] FINANČNÍ SPRÁVA. *Pokyn GFŘ č. D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů* [online]. financnisprava.cz, 2013-2021 [cit. 2021-03-05]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFRC_D_6.pdf

- [32] WELFENS, P. *Social Security and Economic Globalization*. Berlin: Springer, 2013. 147 p. ISBN 978-3-642-40879-3.
- [33] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-03-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>
- [34] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Životní situace. *Obecné informace* [online]. cssz.cz, 2021 [cit. 2021-03-05]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/platba-pojistneho-obecne-informace>
- [35] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>
- [36] ČESKÁ REPUBLIKA. Vyhláška č. 125/1993 Sb., ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. In: *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-125>
- [37] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Legislativa. *Evropská unie* [online]. cssz.cz, 2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/legislativa-evropska-unie>
- [38] WISPELAERE, F. et al. Social Security Coordination at a Glance: the Hidden European Welfare State. *Belgisch Tijdschrift Voor Sociale Zekerheid* [online]. 2019, vol. 61, no. 1, pp. 49-63 [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://1url.cz/uKNb8>
- [39] STRBAN, G. Member States' approaches to bilateral social security agreements. *European Journal of Social Security* [online]. 2018, vol. 20, no. 2, pp. 129-147 [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1388262718771789>
- [40] ČESKÁ REPUBLIKA. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ústava České republiky. In: *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. zakonyprolidi.cz, 2010-2021 [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>
- [41] EUROPEAN UNION. Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I). In: *Official Journal, L 177* [online]. eur-lex.europa.eu, 2008 [cit. 2021-03-16]. ISSN 1725-2555. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2008/593/oj>

- [42] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Mezinárodní smlouvy. *Určení státu pojištění* [online]. cssz.cz, 2021 [cit. 2021-03-25]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/urceni-statu-pojisteni-mezinarodni-smlouvy>
- [43] EUROPEAN UNION. Corrigendum to Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems. In: *Official Journal, L 200* [online]. eur-lex.europa.eu, 2004 [cit. 2021-03-25]. ISSN 1725-2555. Dostupné z: <http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/corrigendum/2004-06-07/oj>
- [44] ČESKÁ A SLOVENSKÁ REPUBLIKA. Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o zamezení dvojímu zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu a z majetku. In: *Portál DAUČ.cz* [online]. dauc.cz, 2021 [cit. 2021-03-25]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=pr&cislo=55511>
- [45] EUROPEAN COMMISSION. Employment, Social Affairs & Inclusion. *Digitalisation in social security coordination* [online]. ec.europa.eu, 2021 [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=869>
- [46] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Mezinárodní smlouvy. *Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení* [online]. mpsv.cz, 2020 [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/dvoustranne-smlouvy-o-socialnim-zabezpeceni>
- [47] OCHA. World. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society* [online]. reliefweb.int, 2018 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://reliefweb.int/report/world/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan-employers>
- [48] UNITED NATIONS NETWORK ON MIGRATION. Resources. *Engaging With Employers In The Hiring Of Refugees* [online]. migrationnetwork.un.org, 2018 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://migrationnetwork.un.org/resources/engaging-employers-hiring-refugees>
- [49] UNHCR. Press Releases. *UNHCR warns 2020 risks lowest resettlement levels in recent history* [online]. unhcr.org, 2020 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://1url.cz/XKNPe>
- [50] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistiky. *Cizinci: Nelegální migrace* [online]. czso.cz, 2021 [cit. 2021-04-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_nelegalni_migrace
- [51] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistiky. *Cizinci: Počet cizinců* [online]. czso.cz, 2021 [cit. 2021-04-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

- [52] MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Informační servis. *Koronavirus – informace MV* [online]. mvcr.cz, 2021 [cit. 2021-04-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/coronavirus-informace-mv.aspx>
- [53] DOLEŽAL, J.; MÁCHAL, P.; LACKO, B. *Projektový management podle IPMA*. Praha: Grada, 2009. 507 s. ISBN 978-80-247-2848-3.
- [54] KAŠÍK, J.; FRANEK, J. *Základy podnikové diagnostiky*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. 159 s. ISBN 978-80-248-3888-5.
- [55] SUTTON, I. *Process Risk and Reliability Management*. 2nd ed. USA: Gulf Professional Publishing, 2015. 798 p. ISBN 978-0-12-801653-4.
- [56] KRULJACOVÁ, A. *Řízení rizik ve firmách a organizacích (cvičení)*. Brno: VUT v Brně, Fakulta podnikatelská, 24. 10. 2018.
- [57] CZECHGLOBE. *O nás* [online]. czechglobe.cz, 2021 [cit. 2021-05-03]. Dostupné z: <https://www.czechglobe.cz/cs/o-nas/>
- [58] ÚSTAV VÝZKUMU GLOBÁLNÍ ZMĚNY AV ČR, V. V. I. *Interní informační systém podniku. 2020-2021*. Sídlo: Bělidla 986/4a, Brno, Česká republika.
- [59] CZECHGLOBE. *Struktura ústavu. Organizační schéma* [online]. czechglobe.cz, 2021 [cit. 2021-05-03]. Dostupné z: <https://www.czechglobe.cz/cs/organizacni-schema/>
- [60] ESET. *Firmy. Firemní řešení* [online]. eset.com, 2021 [cit. 2021-05-10]. Dostupné z: <https://www.eset.com/cz/firmy/firemni-reseni/>
- [61] NK LANGA. *Ceník služeb* [online]. nk-langa.cz, 2021 [cit. 2021-05-10]. Dostupné z: <https://www.nk-langa.cz/cenik-sluzeb/>

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1 – Zaměstnávání žadatelů o statut uprchlíka [vlastní dle: 15, s. 73].....	51
Tab. č. 2 – Přehled vývoje četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků [vlastní dle: 58]	64
Tab. č. 3 – Společná rizika pro oblast sociálního zabezpečení a daně z příjmů [vlastní].....	77
Tab. č. 4 – Rizika pro oblast sociálního zabezpečení [vlastní].....	79
Tab. č. 5 – Rizika pro oblast daně z příjmů [vlastní].....	82
Tab. č. 6 – Stupnice pro hodnocení rizik [vlastní]	83
Tab. č. 7 – Hodnocení rizik [vlastní].....	84
Tab. č. 8 – Kvadrant bezvýznamných hodnot rizik [vlastní]	87
Tab. č. 9 – Kvadrant běžných hodnot rizik [vlastní].....	88
Tab. č. 10 – Kvadrant významných hodnot rizik [vlastní].....	88
Tab. č. 11 – Kvadrant kritických hodnot rizik [vlastní].....	90
Tab. č. 12 – Hodnocení rizik po zavedení navržených opatření [vlastní].....	92
Tab. č. 13 – Finanční zhodnocení navržených opatření [vlastní].....	99

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Zaměstnané zahraniční osoby evidované na ÚP ČR v roce 2015–2019 [vlastní dle: 2]	17
Graf č. 2 – Míra zaměstnanosti ČR v roce 2014–2019 [7]	18
Graf č. 3 – Míra zaměstnanosti ČR v roce 2020 [vlastní dle: 8]	19
Graf č. 4 – Nelegální migrace cizinců v roce 2008–2019 [50]	49
Graf č. 5 – Imigranti v ČR v roce 2008–2019 [vlastní dle: 50, 51]	50
Graf č. 6 – Vývoj četnosti nově přijatých zahraničních pracovníků [vlastní dle: 58]	63
Graf č. 7 – Základní rozdělení zaměstnanců dle státního občanství [vlastní dle: 58]	65
Graf č. 8 – Rozdělení zahraničních zaměstnanců dle státního občanství [vlastní dle: 58]	65
Graf č. 9 – Rozdělení zahraničních zaměstnanců dle MVČ [vlastní dle: 58]	66
Graf č. 10 – Rozdělení zahraničních zaměstnanců dle státního občanství a MVČ [vlastní dle: 58]	67
Graf č. 11 – Mapa rizik [vlastní]	86
Graf č. 12 - Mapa rizik po zavedení navržených opatření [vlastní]	94
Graf č. 13 - Srovnání hodnot rizik [vlastní]	95

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1 – Formy zaměstnaneckých karet [vlastní dle: 15, s. 80].....	27
Obr. č. 2 – Schéma pro posouzení příslušnosti k sociálnímu pojištění [vlastní dle: 29, s. 97].....	47
Obr. č. 3 – Rozdělení kvadrantů dle významu hodnoty rizika [vlastní dle: 56]	59
Obr. č. 4 – Logo vybraného podniku [58]	61
Obr. č. 5 – Organizační struktura vybraného podniku [59].....	62
Obr. č. 6 – Checklist k přijímání občana EU s MVČ v EU [vlastní].....	72
Obr. č. 7 – Checklist k přijímání občana EU s MVČ ve 3. zemi [vlastní].....	73

SEZNAM ZKRATEK

AV Akademie věd

č. číslo

ČR Česká republika

ČSÚ Český statistický úřad

EHP Evropský hospodářský prostor

EU Evropská unie

ex. expert

ILO International Labour Organization

Kč Koruna česká

MVČ místo výkonu činnosti

odst. odstavec

OECD. .. Organisation for Economic Co-Operation and Development

OSN Organizace spojených národů

písm. ... písmeno

Ppst pravděpodobnost

s. strana

Sb. Sběrka zákonů

spol. s r. o. ... společnost s ručením omezeným

SSZ smlouva o sociálním zabezpečení

s. r. o. .. společnost s ručením omezeným

SZDZ ... smlouva o zamezení dvojího zdanění

tis. tisíce

tzv. tak zvaný

UNHCR ...United Nations High Commissioner for Refugees

ÚP..... úřad práce

v. v. i. ... veřejná výzkumná instituce

ZDP..... zákon o daních z příjmů

ZoZ zákon o zaměstnanosti

ZPSZ..... zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

ZVZP..... zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – What-If analýza v oblasti sociálního zabezpečení [vlastní].....	114
Příloha č. 2 - What-If analýza v oblasti daně z příjmů [vlastní]	119
Příloha č. 3 – Expertní hodnocení rizik [vlastní].....	121
Příloha č. 4 - Expertní hodnocení rizik po zavedení navržených opatření [vlastní].....	123

Příloha č. 1 – What-If analýza v oblasti sociálního zabezpečení [vlastní]

OBLAST SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ	
Co se stane, když ...	Scénář/doporučení
český zaměstnavatel bude přijímat nového zahraničního pracovníka, jehož místo výkonu činnosti se bude nacházet v některém členském státě EU?	O tom, v jakém státě budou plněny povinnosti související se sociálním zabezpečením, budou rozhodovat Koordinační nařízení EU. Je nutné, aby zaměstnavatel shromáždil podstatné informace o působnosti a aktivitách dotyčného pracovníka v ČR i v zahraničí (bydliště, souběh zaměstnání atd.). Dle pravidel Koordinačních nařízení a informací o dotyčném pracovníkovi by měl zaměstnavatel určit stát, do kterého bude odváděno pojistné a v kterém budou plněny související povinnosti.
český zaměstnavatel bude přijímat nového zahraničního pracovníka, jehož místo výkonu činnosti se bude nacházet mimo EU (v 3. zemi)?	O tom, v jakém státě budou plněny povinnosti související se sociálním zabezpečením, bude rozhodovat skutečnost, zda mezi ČR a státem místa výkonu činnosti existuje bilaterální smlouva o sociálním zabezpečení. Je nutné, aby zaměstnavatel shromáždil podstatné informace o působnosti a aktivitách dotyčného pracovníka v ČR i v zahraničí (bydliště, souběh zaměstnání atd.). Dle případné SSZ a informací o dotyčném pracovníkovi by měl zaměstnavatel určit stát, do kterého bude odváděno pojistné a v kterém budou plněny související povinnosti.
o příslušnosti k aplikovatelné legislativě budou rozhodovat Koordinační nařízení EU a dotyčný pracovník nebude mít souběh zaměstnání v rámci členských států EU?	Oblast sociálního zabezpečení se bude řídit legislativou státu místa výkonu činnosti. Zaměstnavatel se musí v daném státě registrovat u příslušných úřadů či pojišťoven a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti. Potřebný čas pro registraci a zjištění souvisejících povinností je pro každý stát odlišný, nicméně ve většině případech celý proces trvá několik týdnů až měsíců. Proto je vhodné, aby pracovní smlouva byla uzavřena alespoň 3 měsíce před zahájením pracovní činnosti, díky čemuž se sníží pravděpodobnost, že zaměstnavatel nebude schopen plnit související povinnosti od začátku pracovního vztahu.
o příslušnosti k aplikovatelné legislativě budou rozhodovat Koordinační nařízení EU a dotyčný pracovník bude mít souběh zaměstnání v rámci členských států EU?	O příslušnosti k legislativě daného státu musí na žádost pracovníka (žádost o určení aplikovatelné legislativy daného státu, respektive žádost o vystavení formuláře A1) oficiálně rozhodnout kompetentní úřad v místě jeho bydliště. Zaměstnavatel je však schopen dle Koordinačních nařízení EU a zjištěných informací o pracovníkovi určit příslušnost k legislativě daného státu i sám a ve vlastním zájmu by to měl udělat. Zaměstnavatel sice nemůže odvádět pojistné do zahraničního systému dříve, než je vystaven příslušný formulář A1, ale pokud zaměstnavatel zjistí, že povinnosti související se sociálním zabezpečením budou muset být plněny v zahraničí, může se během vyřizování žádosti registrovat u příslušných úřadů či pojišťoven a zároveň zjistit, jaké budou dle tamní legislativy jeho povinnosti. Vyřízení žádosti o vystavení formuláře A1, registrace u příslušných institucí a zjišťování souvisejících povinností trvá většinou několik týdnů až měsíců. Proto je vhodné, aby pracovní smlouva byla uzavřena alespoň 3 měsíce před zahájením pracovní činnosti, díky čemuž se sníží pravděpodobnost, že zaměstnavatel nebude schopen plnit související povinnosti od začátku pracovního vztahu.

OBLAST SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Co se stane, když ...	Scénář/doporučení
bude nutné, aby si dotyčný pracovník vyřídil formulář A1 (požádal o určení aplikovatelné legislativy daného státu)?	Žádost o určení aplikovatelné legislativy daného státu, respektive žádost o vystavení formuláře A1, by měl dotyčný pracovník podat hned, jakmile zaměstnavatel zjistí, že je to pro výkon jeho činnosti dle Koordinačních nařízení EU nezbytné. Vyřízení žádosti trvá v každém státě odlišnou dobu, nicméně ve většině případech to může být až několik měsíců a zaměstnavatel nemůže odvádět pojistné do zahraničního systému, dokud formulář A1 není vystaven. Jelikož příslušný úřad k vystavení formuláře A1 potřebuje informace z pracovní smlouvy, je vhodné, aby byla uzavřena alespoň 3 měsíce před začátkem výkonu činnosti, aby se zaměstnavatel stihl včas v daném státě registrovat a zjistit jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti, díky čemuž se sníží pravděpodobnost, že zaměstnavatel nebude schopen plnit související povinnosti od začátku pracovního vztahu.
si dotyčný pracovník odmítne vyřídit formulář A1?	Pokud zaměstnavatel zjistí, že formulář A1 by určoval zahraniční legislativu, nebude schopen řádně plnit své povinnosti. Pokud by to zaměstnavatel akceptoval a pojistné by odváděl do českého systému, přestože by si byl vědom, že by měl pojistné odvádět do zahraničního systému, riskoval by tak, že v budoucnu bude muset žádat o vrácení pojistného z ČR a doplatit pojistné do zahraničí zpětně, s čímž je spojena ohromná administrativní zátěž a případně také penále. Zaměstnavatel by měl tedy buď s daným pracovníkem rozvázat pracovní smlouvu již před zahájením činnosti, nebo by o tom měl informovat příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení, která by o tom informovala příslušný úřad ve státě bydliště daného pracovníka. Tím by byl pracovník k vyřízení formuláře A1 donucen. Ovšem pokud by formulář A1 nebyl vystaven před začátkem pracovní činnosti, musel by zaměstnavatel tak či tak dočasně odvádět pojistné v ČR a absolvovat tak výše uvedený postup.
formulář A1 dotyčného pracovníka bude určovat příslušnost k zahraniční legislativě?	Zaměstnavatel bude odvádět příspěvky sociálního zabezpečení a plnit související povinnosti v zahraničí dle legislativy státu, který bude určen příslušným formulářem A1. Zaměstnavatel musí z dostupných zdrojů najít v daném státě příslušné úřady či pojišťovny, registrovat se u nich a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Pro případnou kontrolu ze strany příslušných úřadů musí mít zaměstnavatel daný formulář A1 ve své evidenci.
formulář A1 dotyčného pracovníka bude určovat příslušnost k české legislativě?	Zaměstnavatel bude odvádět příspěvky sociálního zabezpečení a plnit související povinnosti v ČR dle české legislativy stejně jako u jeho českých zaměstnanců. Pro případnou kontrolu ze strany příslušných úřadů musí mít zaměstnavatel daný formulář A1 ve své evidenci.

OBLAST SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Co se stane, když ...	Scénář/doporučení
bude vystaven formulář A1 se zpětnou platností?	Pokud bude formulář A1 určovat příslušnost k legislativě jiného státu, než do kterého bylo pojistné odváděno, zaměstnavatel bude muset za příslušné období požádat o vrácení již zaplacených odvodů ve státě, ve kterém nemělo být pojistné odváděno a zároveň za příslušné období pojistné doplatit ve státě, jehož legislativa bude určena příslušným formulářem A1. To znamená, že aby zaměstnavatel mohl pojistné doplatit a v budoucnu začít řádně odvádět, musí z dostupných zdrojů najít v daném státě příslušné úřady či pojišťovny, registrovat se u nich a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Pro případnou kontrolu ze strany příslušných úřadů musí mít zaměstnavatel daný formulář A1 ve své evidenci.
zaměstnavatel si bude vědom, že by měl odvádět příspěvky sociálního zabezpečení do jiného státu než ČR, ale nebude moci, protože bude čekat na vystavení formuláře A1?	V rámci EU by zaměstnavatel měl mít své zaměstnance pojištěné alespoň v jednom státě. Tudíž pokud pracovník začne vykonávat práci už před vystavením formuláře A1, zaměstnavatel musí dočasně odvádět pojistné a plnit související povinnosti v ČR. Po vystavení formuláře A1 musí za příslušné období požádat o vrácení pojistného z ČR a doplatit ho ve státě, jehož legislativa bude formulářem A1 určena. Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi českými a zahraničními odvody. Během vyřizování formuláře A1 by se měl zaměstnavatel registrovat u příslušných úřadů či pojišťoven ve státě, jehož legislativa bude formulářem A1 určena a zjistit, jaké budou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.).
se na daný pracovněprávní vztah nebudou vztahovat Koordinační nařízení EU a o příslušnosti k aplikovatelné legislativě bude rozhodovat bilaterální smlouva o sociálním zabezpečení?	Část sociálního zabezpečení, kterou bude daná smlouva upravovat, se bude řídit legislativou státu místa výkonu činnosti. Zaměstnavatel se musí v daném státě registrovat u příslušných úřadů a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Potřebný čas pro registraci a zjištění souvisejících povinností je pro každý stát odlišný, nicméně ve většině případech celý proces trvá několik týdnů až měsíců. Proto je vhodné, aby pracovní smlouva byla uzavřena alespoň 3 měsíce před zahájením pracovní činnosti, díky čemuž zaměstnavatel získá čas na registraci a zjištění jeho povinností a zároveň se tak sníží pravděpodobnost, že zaměstnavatel nebude schopen plnit související povinnosti od začátku pracovněprávního vztahu. O příslušnosti k aplikovatelné legislativě pro část sociálního zabezpečení (např. pouze zdravotní pojištění), kterou daná smlouva upravovat nebude, musí rozhodnout zaměstnavatel dle vnitrostátní legislativy ČR a státu místa výkonu činnosti.
se na daný pracovněprávní vztah nebudou vztahovat Koordinační nařízení EU ani žádná smlouva o sociálním zabezpečení?	O příslušnosti k aplikovatelné legislativě musí zaměstnavatel rozhodnout dle vnitrostátní legislativy ČR a státu místa výkonu činnosti. Může nastat situace, že pojistné bude muset být odváděno pouze v ČR, nebo pouze ve státě místa výkonu činnosti, nebo ani v jednom státě, nebo v obou státech. Zaměstnavatel tak musí tyto skutečnosti prověřit, k čemuž je zpravidla zapotřebí, aby prostřednictvím dostupných zdrojů zmapoval legislativu příslušného státu, ale většinou také aby komunikoval s příslušnými zahraničními úřady.

OBLAST SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ	
Co se stane, když ...	Scénář/doporučení
pro daný pracovněprávní vztah bude dle SSZ (případně pouze dle českých právních předpisů) určena příslušnost k české legislativě?	Zaměstnavatel bude odvádět pojistné a plnit související povinnosti v ČR dle české legislativy stejně jako u jeho českých zaměstnanců. Při případné kontrole ze strany příslušných úřadů zaměstnavateli k prokázání příslušnosti k české legislativě stačí skutečnost, že se na daný pracovněprávní vztah nevztahují Koordinační nařízení, a tudíž že příslušnost byla určena dle dané SSZ, nebo v případě její neexistence dle českých právních předpisů (neexistuje zde žádný ekvivalent formuláře A1).
pro daný pracovněprávní vztah bude dle SSZ (případně pouze dle právních předpisů státu místa výkonu činnosti) určena příslušnost k legislativě státu místa výkonu činnosti?	Zaměstnavatel bude odvádět pojistné a plnit související povinnosti ve státě místa výkonu činnosti, a tudíž musí z dostupných zdrojů najít v daném státě příslušné úřady či pojišťovny, registrovat se u nich a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Potřebný čas pro registraci a zjištění souvisejících povinností je pro každý stát odlišný, nicméně ve většině případech celý proces trvá několik týdnů až měsíců. Proto je vhodné, aby pracovní smlouva byla uzavřena alespoň 3 měsíce před zahájením pracovní činnosti, díky čemuž se sníží pravděpodobnost, že zaměstnavatel nebude schopen plnit související povinnosti od začátku pracovněprávního vztahu. Při případné kontrole ze strany příslušných úřadů zaměstnavateli k prokázání příslušnosti k zahraniční legislativě stačí skutečnost, že se na daný pracovněprávní vztah nevztahují Koordinační nařízení, a tudíž že příslušnost byla určena dle dané SSZ, nebo v případě její neexistence dle právních předpisů státu místa výkonu činnosti (neexistuje zde žádný ekvivalent formuláře A1).
pracovník bude dle příslušné legislativy daného státu podlimitní?	Zaměstnavatel nebude muset v daném státě odvádět žádné pojistné. Měl by se však ujistit, že nemusí plnit žádné další povinnosti (registrace, vykazování práce dotyčného pracovníka atd.).
zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, jaké má dle legislativy příslušného státu povinnosti?	Zaměstnavatel by se měl obrátit na kompetentní úřad v daném státě a formou dotazů se nechat o případných povinnostech informovat (emailem, online formulářem, telefonicky). Bohužel ne vždy jsou úředníci schopni/ochotni pomoci, a tudíž v některých případech zaměstnavateli jen sdělí, že všechny potřebné informace nalezne na jejich webových stránkách.
příslušné zahraniční úřady nebudou na dotazy českého zaměstnavatele odpovídat (nebudou komunikovat)?	Zaměstnavatel by se měl obrátit na zaměstnance České správy sociálního zabezpečení, případně zaměstnance Kanceláře zdravotního pojištění, kteří mají ve své evidenci přímé kontakty na konkrétní úředníky v jednotlivých státech, a tudíž jsou schopni tyto kontakty poskytnout, případně druhou stranu oslovit jménem kompetentního úřadu ČR.
zaměstnavatel nesplní některou z jeho povinností včas a příslušný úřad mu předepíše penále?	Je nutné, aby zaměstnavatel co nejdříve chybu napravil a zároveň může formou písemné žádosti požádat o odpuštění penále. Žádost by měla obsahovat pádný důvod, proč nebyla daná povinnost splněna včas.

OBLAST SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Co se stane, když ...	Scénář/doporučení
zaměstnavatel zjistí, že odvádí příspěvky sociálního zabezpečení v jiném státě, než by měl?	Zaměstnavatel musí zjistit, od kterého dne pojistné odvádí do nesprávného státu a zda by si měl dotyčný pracovník vyřídit formulář A1. Zaměstnavatel bude muset za příslušné období požádat o vrácení již zaplacených odvodů ve státě, ve kterém nemělo být pojistné odváděno a zároveň za toto období pojistné doplatit do správného státu. Aby zaměstnavatel mohl pojistné doplatit a v budoucnu začít řádně odvádět ve správném státě, musí z dostupných zdrojů najít v daném státě příslušné úřady či pojišťovny, registrovat se u nich a zjistit, jaké jsou dle tamní legislativy jeho povinnosti (výše odvodů, způsob vykazování práce dotyčného pracovníka atd.). Celý proces je administrativně a časově velice náročný a existuje zde vysoká pravděpodobnost, že vznikne rozdíl mezi částkami vráceného pojistného a pojistného, které bude muset být doplaceno do správného státu.

Příloha č. 2 - What-If analýza v oblasti daně z příjmů [vlastní]

OBLAST DANĚ Z PŘÍJMŮ	
Co se stane, když ...	Scénář/doporučení
český zaměstnavatel bude přijímat nového zahraničního pracovníka, jehož místo výkonu činnosti se bude nacházet v zahraničí?	Zaměstnavatel musí zjistit, zda ČR se státem místa výkonu činnosti uzavřela SZDZ, od čehož se bude odvíjet další postup k zjištění toho, v jakém státě bude příjem pracovníka podléhat zdanění, respektive kde zaměstnavatel bude muset plnit související povinnosti.
ČR se státem místa výkonu činnosti nového pracovníka uzavřela SZDZ?	Zaměstnavatel musí v konkrétní SZDZ najít článek s názvem Rezident a dle něj určit, ve kterém státě bude dotyčný pracovník rezidentem, aby mohl dále zjistit, ve kterém státě bude příjem pracovníka podléhat zdanění.
pracovník bude dle příslušné SZDZ rezidentem ČR?	Zaměstnavatel musí v konkrétní SZDZ najít článek, který se vztahuje na daný příjem dotyčného pracovníka a dle příslušného článku určit, ve kterém státě bude příjem pracovníka podléhat zdanění (nelze jednoznačně určit – každá smlouva může mít jiné podmínky).
pracovník bude dle příslušné SZDZ rezidentem státu místa výkonu činnosti?	Zaměstnavatel musí v konkrétní SZDZ najít článek, který se vztahuje na daný příjem dotyčného pracovníka a dle příslušného článku určit, ve kterém státě bude příjem pracovníka podléhat zdanění (nelze jednoznačně určit – každá smlouva může mít jiné podmínky).
příjem pracovníka bude dle příslušné SZDZ podléhat zdanění v ČR?	Zaměstnavatel musí z hrubé odměny dotyčného pracovníka každý měsíc strhnout zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti ve výši 15 % a odvést ji příslušnému finančnímu úřadu.
příjem pracovníka bude dle příslušné SZDZ podléhat zdanění ve státě místa výkonu činnosti?	Zaměstnavatel musí zjistit, zda má v daném státě dle tamní legislativy nějaké povinnosti související s daní z příjmů dotyčného pracovníka. Na stránkách úřadu práce lze najít název kompetentního úřadu v daném státě a jeho webové stránky, na kterých lze najít buď přímo potřebné informace, nebo alespoň kontakt.
ČR se státem místa výkonu činnosti nového pracovníka neuzavřela SZDZ?	Podmínky zdanění příjmu daného pracovníka jsou určeny právními předpisy ČR i státu místa výkonu činnosti. Ve státě místa výkonu činnosti musí pracovník přiznat příjmy z ČR v rámci celosvětových příjmů v daňovém přiznání. Pro zdanění v ČR je nutné rozhodnout, zda je pracovník dle ZDP považován za rezidenta či nerezidenta.
ČR se státem místa výkonu činnosti nového pracovníka neuzavřela SZDZ a dotyčný pracovník bude dle ZDP považován za rezidenta ČR?	Zaměstnavatel musí z hrubé odměny dotyčného pracovníka každý měsíc strhnout zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti ve výši 15 % a odvést ji příslušnému finančnímu úřadu. Pracovník však musí příjmy z ČR přiznat ve státě místa výkonu činnosti v daňovém přiznání v rámci celosvětových příjmů.

OBLAST DANĚ Z PŘÍJMŮ

Co se stane, když ...	Scénář/doporučení
<p>ČR se státem místa výkonu činnosti nového pracovníka neuzavřela SZDZ a dotyčný pracovník bude dle ZDP považován za nerezidenta ČR?</p>	<p>Zaměstnavatel musí dle ZDP určit, zda je příjem pracovníka považován za příjem ze zdrojů na území ČR. Pokud ne – v ČR zdaněn nebude, pokud ano – zaměstnavatel musí z hrubé odměny dotyčného pracovníka každý měsíc strhnout zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti ve výši 15 % a odvést ji příslušnému finančnímu úřadu. V obou případech však pracovník musí příjmy přiznat ve státě místa výkonu činnosti v daňovém přiznání v rámci celosvětových příjmů.</p>
<p>příjem pracovníka bude ve státě, ve kterém dle SZDZ podléhá zdanění, dle vnitrostátní legislativy od zdanění osvobozen?</p>	<p>Pokud v ČR – zaměstnavatel nemusí danému pracovníkovi strhávat zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti, pokud v zahraničí – zaměstnavatel musí ověřit, zda i přesto nemá v daném státě nějaké povinnosti (např. měsíční výkaz atd.).</p>
<p>zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, jaké má dle legislativy příslušného státu povinnosti?</p>	<p>Zaměstnavatel by se měl obrátit na kompetentní úřad v daném státě a formou dotazů se nechat o případných povinnostech informovat (emailem, online formulářem, telefonicky). Bohužel ne vždy jsou úředníci schopni/ochotni pomoci, a tudíž v některých případech zaměstnavateli jen sdělí, že všechny potřebné informace nalezne na jejich webových stránkách.</p>
<p>příslušné zahraniční úřady nebudou na dotazy českého zaměstnavatele odpovídat (nebudou komunikovat)?</p>	<p>Zaměstnavatel může o pomoc požádat dotyčného pracovníka, neboť je možné, že bude mít s daňovým systémem v daném státě zkušenosti, případně může požádat také český finanční úřad o poskytnutí přímého kontaktu na kompetentní osobu v daném státě.</p>
<p>zaměstnavatel nesplní některou z jeho povinností včas a příslušný úřad mu předepíše penále?</p>	<p>Je nutné, aby zaměstnavatel co nejdříve chybu napravil a zároveň může formou písemné žádosti požádat o odpuštění penále. Žádost by měla obsahovat pádný důvod, proč nebyla daná povinnost splněna včas.</p>
<p>zaměstnavatel zjistí, že sráží a odvádí zálohy na daň z příjmu daného pracovníka v jiném státě, než by měl?</p>	<p>Pokud bude existovat SZDZ, situace se vypořádá v rámci daňového přiznání v obou zúčastněných státech, a to díky metodě zamezení dvojímu zdanění určené příslušnou SZDZ, avšak zaměstnavateli hrozí penále za neplnění souvisejících povinností během daňového období. Pokud SZDZ nebude existovat, ve státě, kterému příjem pracovníka podléhá zdanění, dojde ke zdanění v rámci daňového přiznání. Zaměstnavatel by měl také danému pracovníkovi vrátit částku, kterou mu v průběhu daňového období srazil z hrubé mzdy dle špatně určené legislativy daného státu a tuto částku by měl vypořádat také s příslušným úřadem – buď v rámci daňového přiznání zaměstnavatele, nebo snížením celkové částky záloh v dalším měsíci.</p>

Příloha č. 3 – Expertní hodnocení rizik [vlastní]

Číslo rizika	Hrozba	Kritérium	1. ex.	2. ex.	3. ex.	Průměr	Skóre
1.	Zaměstnavatel nebude vědět, jakým způsobem se zaregistrovat u příslušného úřadu či pojišťovny a příslušná instituce nebude reagovat na jeho dotazy.	výskyt	8	7	10	8,33	49,98
		dopad	6	7	5	6,00	
2.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, jaké má dle legislativy příslušného státu povinnosti.	výskyt	9	8	10	9,00	69,03
		dopad	7	8	8	7,67	
3.	Zaměstnavatel nesplní vůči instituci, u které je registrován, některou z jeho povinností, nebo ji splní opožděně.	výskyt	3	6	5	4,67	31,15
		dopad	7	7	6	6,67	
4.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, u kterých zahraničních institucí by se měl registrovat.	výskyt	1	3	2	2,00	12,00
		dopad	6	7	5	6,00	
5.	Formulář, který bude muset dle legislativy příslušného státu český zaměstnavatel vyplnit a předložit příslušné instituci, bude existovat pouze v cizím jazyce, který nikdo z podniku neumí.	výskyt	10	8	9	9,00	65,97
		dopad	7	7	8	7,33	
6.	Ztratí se zásilka s dokumenty, které si mezi sebou zaměstnavatel s pracovníkem poslali přepravní společností.	výskyt	2	1	4	2,33	13,98
		dopad	6	7	5	6,00	
7.	Pracovník či zaměstnavatel budou příliš dlouho čekat na doručení zásilky s dokumenty, které si mezi sebou poslali přepravní společností.	výskyt	8	6	9	7,67	46,02
		dopad	6	7	5	6,00	
8.	Zaměstnavatel bude přijímat více zahraničních pracovníků naráz.	výskyt	6	9	9	8,00	48,00
		dopad	6	7	5	6,00	
9.	Pracovník nebude zaměstnavatele informovat, že se přestěhoval do jiného státu.	výskyt	3	2	4	3,00	26,01
		dopad	9	8	9	8,67	
10.	Z důvodu pandemie se uzavřou příslušné úřady.	výskyt	8	10	9	9,00	54,00
		dopad	6	7	5	6,00	
11.	Zaměstnanci z jednoho oddělení, kteří mají plnění povinností souvisejících se zahraničními pracovníky na starost, hromadně onemocní.	výskyt	6	4	7	5,67	24,55
		dopad	3	4	6	4,33	
12.	Při registraci u zahraniční instituce budou vyžadovány dokumenty potvrzující existenci podniku.	výskyt	8	9	6	7,67	46,02
		dopad	6	7	5	6,00	
13.	Z příslušné české instituce přijde kontrola.	výskyt	7	8	7	7,33	31,74
		dopad	3	5	5	4,33	
14.	Zaměstnavatel špatně vyplní požadovaný formulář a odešle ho příslušné zahraniční instituci.	výskyt	4	2	3	3,00	5,01
		dopad	1	1	3	1,67	
15.	Zaměstnavatel zapomene u příslušné instituce včas přihlásit daného pracovníka.	výskyt	3	1	2	2,00	10,66
		dopad	6	5	5	5,33	
16.	Zaměstnavatel zaplatí odvody sociálního zabezpečení či zálohy na daň z příjmu na špatný účet.	výskyt	1	2	1	1,33	8,42
		dopad	5	8	6	6,33	
17.	Vyhoří server v podniku.	výskyt	3	1	3	2,33	20,97
		dopad	10	8	9	9,00	
18.	Zaměstnavatel nebude schopen vyplnit formulář, který bude zahraniční úřad požadovat.	výskyt	6	8	6	6,67	53,36
		dopad	7	8	9	8,00	
19.	Bude vypovězena některá mezinárodní smlouva, která se vztahuje na pracovní právní vztah a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	výskyt	1	2	1	1,33	9,75
		dopad	7	7	8	7,33	
20.	Zaměstnavatel špatně určí aplikovatelnou legislativu daného státu a bude platit odvody sociálního zabezpečení do nesprávného státu.	výskyt	2	5	3	3,33	32,20
		dopad	10	9	10	9,67	
21.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se v daném státě zvýšily sazby odvodů sociálního zabezpečení.	výskyt	3	2	5	3,33	15,55
		dopad	5	5	4	4,67	

Číslo rizika	Hrozba	Kritérium	1. ex.	2. ex.	3. ex.	Průměr	Skóre
22.	Pracovník si odmítne vyřídit formulář A1.	výskyt	5	3	4	4,00	21,32
		dopad	6	4	6	5,33	
23.	Bude vystaven formulář A1 se zpětnou platností, který bude určovat příslušnost k legislativě jiného státu, než do kterého zaměstnavatel pojistné odvádí.	výskyt	2	2	3	2,33	22,53
		dopad	10	9	10	9,67	
24.	Zaměstnavatel si bude vědom, že by měl odvádět příspěvky sociálního zabezpečení do jiného státu než ČR, ale nebude moct, protože bude čekat na vystavení formuláře A1?	výskyt	8	7	9	8,00	69,36
		dopad	8	9	9	8,67	
25.	Příslušný zahraniční úřad vystaví chybný formulář A1 a ČSSZ ho neakceptuje.	výskyt	2	1	1	1,33	11,53
		dopad	8	9	9	8,67	
26.	Pracovník bude tvrdit, že požádal o vyřízení formuláře A1, ale neudělal to, a tudíž formulář A1 nebude do začátku pracovníprávního vztahu vystaven.	výskyt	3	4	2	3,00	21,99
		dopad	8	7	7	7,33	
27.	Pracovníkovi předčasně skončí platnost formuláře A1, ale nebude o tom zaměstnavatele informovat.	výskyt	2	1	2	1,67	14,48
		dopad	8	9	9	8,67	
28.	Mezi ČR a státem místa výkonu činnosti pracovníka bude uzavřena nová smlouva o sociálním zabezpečení a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	výskyt	2	1	3	2,00	17,34
		dopad	8	9	9	8,67	
29.	Zaměstnavatel vypočítá a zaplatí odvody do zahraničí ve špatné výši, a tudíž bude mít špatné částky i v příslušných výkazech.	výskyt	2	3	2	2,33	6,22
		dopad	2	3	3	2,67	
30.	Zaměstnavatel bude hradit v daném státě jen určitou část příspěvků sociálního zabezpečení, ale bude si myslet, že platí vše.	výskyt	7	6	9	7,33	58,64
		dopad	8	8	8	8,00	
31.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se změnila úprava Koordinačních nařízení a bude odvádět pojistné ve špatném státě.	výskyt	3	1	1	1,67	14,48
		dopad	8	9	9	8,67	
32.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu neměl srážet zálohy v žádném státě.	výskyt	5	4	4	4,33	12,99
		dopad	2	3	4	3,00	
33.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu měl dle příslušné SZDZ srážet a odvádět zálohy v jiném státě.	výskyt	5	4	4	4,33	27,41
		dopad	6	5	8	6,33	
34.	Pracovníkovi se v průběhu zdaňovacího období změnil daňové rezidenství, ale zaměstnavatel si toho nebude vědom.	výskyt	2	2	2	2,00	11,34
		dopad	5	7	5	5,67	
35.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se ve státě, ve kterém má povinnost platit zálohy na daň z příjmů, příslušná sazba záloh zvýšila.	výskyt	5	3	6	4,67	31,15
		dopad	6	6	8	6,67	
36.	Mezi ČR a státem, ve kterém se bude nacházet pracovníkovo místo výkonu činnosti, bude uzavřena nová SZDZ a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	výskyt	2	1	3	2,00	17,34
		dopad	8	9	9	8,67	

Příloha č. 4 - Expertní hodnocení rizik po zavedení navržených opatření [vlastní]

Číslo rizika	Hrozba	Kritérium	1. ex.	2. ex.	3. ex.	Průměr	Skóre
1.	Zaměstnavatel nebude vědět, jakým způsobem se zaregistrovat u příslušného úřadu či pojišťovny a příslušná instituce nebude reagovat na jeho dotazy.	výskyt	4	3	5	4,00	24,00
		dopad	6	7	5	6,00	
2.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, jaké má dle legislativy příslušného státu povinnosti.	výskyt	4	3	4	3,67	28,15
		dopad	7	8	8	7,67	
3.	Zaměstnavatel nesplní vůči instituci, u které je registrován, některou z jeho povinností, nebo ji splní opožděně.	výskyt	1	3	2	2,00	13,34
		dopad	7	7	6	6,67	
4.	Zaměstnavatel nebude schopen z dostupných zdrojů zjistit, u kterých zahraničních institucí by se měl registrovat.	výskyt	1	1	1	1,00	6,00
		dopad	6	7	5	6,00	
5.	Formulář, který bude muset dle legislativy příslušného státu český zaměstnavatel vyplnit a předložit příslušné instituci, bude existovat pouze v cizím jazyce, který nikdo z podniku neumí.	výskyt	10	8	9	9,00	29,97
		dopad	3	2	5	3,33	
6.	Ztratí se zásilka s dokumenty, které si mezi sebou zaměstnavatel s pracovníkem poslali přepravní společností.	výskyt	1	1	2	1,33	7,98
		dopad	6	7	5	6,00	
7.	Pracovník či zaměstnavatel budou příliš dlouho čekat na doručení zásilky s dokumenty, které si mezi sebou poslali přepravní společností.	výskyt	3	2	4	3,00	18,00
		dopad	6	7	5	6,00	
8.	Zaměstnavatel bude přijímat více zahraničních pracovníků naráz.	výskyt	6	9	9	8,00	18,64
		dopad	2	3	2	2,33	
9.	Pracovník nebude zaměstnavatele informovat, že se přestěhoval do jiného státu.	výskyt	2	1	2	1,67	14,48
		dopad	9	8	9	8,67	
10.	Z důvodu pandemie se uzavřou příslušné úřady.	výskyt	8	10	9	9,00	20,97
		dopad	3	2	2	2,33	
11.	Zaměstnanci z jednoho oddělení, kteří mají plnění povinností souvisejících se zahraničními pracovníky na starost, hromadně onemocní.	výskyt	3	2	3	2,67	6,22
		dopad	1	2	4	2,33	
12.	Při registraci u zahraniční instituce budou vyžadovány dokumenty potvrzující existenci podniku.	výskyt	8	9	6	7,67	15,34
		dopad	1	3	2	2,00	
13.	Z příslušné české instituce přijde kontrola.	výskyt	4	5	5	4,67	7,80
		dopad	1	2	2	1,67	
14.	Zaměstnavatel špatně vyplní požadovaný formulář a odešle ho příslušné zahraniční instituci.	výskyt	2	1	1	1,33	2,22
		dopad	1	1	3	1,67	
15.	Zaměstnavatel zapomene u příslušné instituce včas přihlásit daného pracovníka.	výskyt	1	1	1	1,00	5,33
		dopad	6	5	5	5,33	
16.	Zaměstnavatel zaplatí odvody sociálního zabezpečení či zálohy na daň z příjmu na špatný účet.	výskyt	1	1	1	1,00	6,33
		dopad	5	8	6	6,33	
17.	Vyhoří server v podniku.	výskyt	2	1	3	2,00	8,00
		dopad	5	3	4	4,00	
18.	Zaměstnavatel nebude schopen vyplnit formulář, který bude zahraniční úřad požadovat.	výskyt	6	8	6	6,67	26,68
		dopad	3	4	5	4,00	
19.	Bude vypovězena některá mezinárodní smlouva, která se vztahuje na pracovní právní vztah a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	výskyt	1	1	1	1,00	7,33
		dopad	7	7	8	7,33	
20.	Zaměstnavatel špatně určí aplikovatelnou legislativu daného státu a bude platit odvody sociálního zabezpečení do nesprávného státu.	výskyt	1	2	1	1,33	12,86
		dopad	10	9	10	9,67	
21.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se v daném státě zvýšily sazby odvodů sociálního zabezpečení.	výskyt	1	1	2	1,33	6,21
		dopad	5	5	4	4,67	

Číslo rizika	Hrozba	Kritérium	1. ex.	2. ex.	3. ex.	Průměr	Skóre
22.	Pracovník si odmítne vyřídit formulář A1.	výskyt	5	3	4	4,00	8,00
		dopad	2	1	3	2,00	
23.	Bude vystaven formulář A1 se zpětnou platností, který bude určovat příslušnost k legislativě jiného státu, než do kterého zaměstnavatel pojistné odvádí.	výskyt	1	1	2	1,33	12,86
		dopad	10	9	10	9,67	
24.	Zaměstnavatel si bude vědom, že by měl odvádět příspěvky sociálního zabezpečení do jiného státu než ČR, ale nebude moct, protože bude čekat na vystavení formuláře A1?	výskyt	4	3	5	4,00	34,68
		dopad	8	9	9	8,67	
25.	Příslušný zahraniční úřad vystaví chybný formulář A1 a ČSSZ ho neakceptuje.	výskyt	1	1	1	1,00	8,67
		dopad	8	9	9	8,67	
26.	Pracovník bude tvrdit, že požádal o vyřízení formuláře A1, ale neudělal to, a tudíž formulář A1 nebude do začátku pracovníprávního vztahu vystaven.	výskyt	2	3	1	2,00	14,66
		dopad	8	7	7	7,33	
27.	Pracovníkovi předčasně skončí platnost formuláře A1, ale nebude o tom zaměstnavatele informovat.	výskyt	1	1	1	1,00	8,67
		dopad	8	9	9	8,67	
28.	Mezi ČR a státem místa výkonu činnosti pracovníka bude uzavřena nová smlouva o sociálním zabezpečení a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	výskyt	1	1	2	1,33	11,53
		dopad	8	9	9	8,67	
29.	Zaměstnavatel vypočítá a zaplatí odvody do zahraničí ve špatné výši, a tudíž bude mít špatné částky i v příslušných výkazech.	výskyt	1	2	2	1,67	4,46
		dopad	2	3	3	2,67	
30.	Zaměstnavatel bude hradit v daném státě jen určitou část příspěvků sociálního zabezpečení, ale bude si myslet, že platí vše.	výskyt	3	2	4	3,00	24,00
		dopad	8	8	8	8,00	
31.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se změnila úprava Koordinačních nařízení a bude odvádět pojistné ve špatném státě.	výskyt	2	1	1	1,33	11,53
		dopad	8	9	9	8,67	
32.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu neměl srážet zálohy v žádném státě.	výskyt	2	1	2	1,67	5,01
		dopad	2	3	4	3,00	
33.	Zaměstnavatel zjistí, že pracovníkovi sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů v ČR neprávem a že by mu měl dle příslušné SZDZ srážet a odvádět zálohy v jiném státě.	výskyt	3	2	3	2,67	16,90
		dopad	6	5	8	6,33	
34.	Pracovníkovi se v průběhu zdaňovacího období změní daňové rezidenství, ale zaměstnavatel si toho nebude vědom.	výskyt	1	2	1	1,33	7,54
		dopad	5	7	5	5,67	
35.	Zaměstnavatel nebude vědět, že se ve státě, ve kterém má povinnost platit zálohy na daň z příjmů, příslušná sazba záloh zvýšila.	výskyt	3	1	5	3,00	20,01
		dopad	6	6	8	6,67	
36.	Mezi ČR a státem, ve kterém se bude nacházet pracovníkovo místo výkonu činnosti, bude uzavřena nová SZDZ a zaměstnavatel o tom nebude vědět.	výskyt	1	1	2	1,33	11,53
		dopad	8	9	9	8,67	