



Problematika zaměstnávání cizinců na území České republiky z pohledu daní a povinných odvodů

Bakalářská práce

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

Podniková ekonomika

Autor práce:

Bc. Jana Čížková

Vedoucí práce:

Ing. Martina Černíková, Ph.D.

Katedra financí a účetnictví





Zadání bakalářské práce

Problematika zaměstnávání cizinců na území České republiky z pohledu daní a povinných odvodů

Jméno a příjmení: **Bc. Jana Čížková**
Osobní číslo: E16000030
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika
Zadávací katedra: Katedra financí a účetnictví
Akademický rok: **2020/2021**

Zásady pro vypracování:

1. Deskripce problematiky zaměstnávání cizinců v evropském kontextu.
2. Historický vývoj zaměstnávání cizinců v prostředí ČR.
3. Analýza vybraných daňových aspektů zkoumané problematiky.
4. Komparace daňových povinností spojených se zaměstnáváním občana ČR, občana ze země EU a mimo EU.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

30 normostran
tištěná/elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

- CASTLES, Stephen, Hein de HAAS a Mark J. MILLER. 2014. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. 5th edition. New York: Palgrave Macmillan. ISBN 978-1-4625-1311-6.
- ČIŽINSKÝ, Pavel, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. 2014. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: Simi. ISBN 978-80-260-7201-0.
- DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. 2020. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-269-4.
- TOMŠEJ, Jakub a kolektiv. 2020. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7598-648-1.
- VYŠKOVSKÁ, Magdalena. 2018. *Cizinci a daně. Zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7598-029-8.
- PROQUEST. 2020. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2020-10-01]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz>

Konzultant: Ing. Šárka Sýkorová

Vedoucí práce:

Ing. Martina Černíková, Ph.D.
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání práce:

1. listopadu 2020

Předpokládaný termín odevzdání:

31. srpna 2022

L.S.

Ing. Aleš Kocourek, Ph.D.
děkan

Ing. Martina Černíková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 1. listopadu 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

28. dubna 2021

Bc. Jana Čížková

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání občanů EU a cizinců ze třetích zemí na území České republiky se zaměřením na povinnosti zaměstnavatele a na povinné odvody. V první části jsou analyzována zásadní specifika zaměstnávání těchto skupin občanů, jsou zkoumány postupy, kterými je lze v ČR zaměstnat, a s nimi související povinnosti zaměstnavatele. Dále je pozorována aktuální situace a vývoj zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice. Následně je pozornost zaměřena na příslušné povinnosti zaměstnavatele v oblasti daní z příjmů a povinných odvodů na sociální zabezpečení. Závěrečná modelová studie komparuje legislativní i odvodové aspekty zaměstnávání zahraničních pracovníků. Cílem této bakalářské práce je zkoumat náležitosti spojené se zaměstnáváním občanů EU a cizinců zejména s ohledem na povinnosti zaměstnavatele a povinné odvody, poté tuto nelehkou problematiku demonstrovat na případové studii.

Klíčová slova

zaměstnávání, občan EU, cizinec, povinnosti zaměstnavatele, český trh práce, daň z příjmů, daňová rezidence, dvojí zdanění, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění

Annotation

Employing of foreigners in the Czech Republic from the point of view of taxes and compulsory levies

The bachelor thesis deals with the employment of EU citizens and foreigners from the third countries in the Czech Republic, particularly with the focus on the employer's obligations and the mandatory contributions. Firstly, fundamental specifics of employment of these groups of citizens are analysed, then follows the research of the methods of their employment in the CR and the respective obligations from the side of the employer. Furthermore, the current situation and the evolution of employment of foreign citizens in the Czech Republic is observed. The attention is also paid to the relevant employer's obligations in terms of income taxes, social security and health insurance contributions. The final model study compares the legislative aspects and the mandatory deductions related to the employing of the foreign workers. The aim of the thesis is to examine the aspects of employing of EU citizens and foreigners considering the employer's obligations and the compulsory contributions and to demonstrate the complex issue on a case study.

Key words

employment, EU citizen, foreigner, employer's obligations, Czech labour market, income tax, tax residence, double taxation, social security, health insurance

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala paní Ing. Martině Černíkové, Ph.D. za cenné rady a připomínky při zpracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině, především svému manželovi a rodičům, za jejich podporu, trpělivost a pomoc v průběhu celého mého studia.

Obsah

Seznam obrázků.....	13
Seznam tabulek.....	14
Seznam používaných zkratk 15	15
Úvod	16
1. Právní úprava zaměstnávání zahraničních pracovníků na území České republiky	18
1.1 Česká legislativa k zaměstnávání zahraničních pracovníků	19
1.2 Zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků	20
1.3 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí	21
2. Pobyť a zaměstnávání občanů EU a cizinců v prostředí ČR v posledních letech.....	27
2.1 Pobyť občanů EU a cizinců na území České republiky	27
2.2 Zaměstnávání občanů EU a cizinců na území České republiky	31
2.2.1 Charakteristika zahraničních zaměstnanců v ČR	33
2.2.2 Nejčastější způsoby zaměstnání zahraničních pracovníků v ČR.....	35
3. Odvodové aspekty zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR.....	37
3.1 Zdanění příjmů zahraničních zaměstnanců.....	37
3.1.1 Určení daňového domicilu zahraničního pracovníka	40
3.1.2 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění	42
3.2 Sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění zahraničních zaměstnanců ...	44
4. Modelová studie odvodových povinností spojených se zaměstnáváním občanů z různých zemí.....	47
4.1 Daňová rezidence zaměstnanců	48

4.2	Příslušnost k právním předpisům pro oblast sociálního zabezpečení a výpočet povinných odvodů zaměstnanců.....	50
4.3	Výpočet zálohy na daň z příjmů a čisté mzdy zaměstnanců	53
	Závěr.....	57
	Seznam použité literatury	59
	Knižní zdroje	59
	Články	60
	Elektronické zdroje	61
	Právní předpisy ČR a mezinárodní smlouvy.....	64
	Webináře	65
	Seznam příloh.....	67

Seznam obrázků

Obrázek 1: Trvale a dlouhodobě usazení občané EU a cizinci v ČR v letech 1985–2019 (k 31. 12.)	28
Obrázek 2: Vývoj počtu občanů EU a cizinců v ČR podle typu pobytu v letech 2004–2009 (k 31. 12.)	29
Obrázek 3: Nejčastější státní příslušnost občanů EU a cizinců žijících v ČR (k 31. 12. 2019).....	30
Obrázek 4: Podíl zahraničních obyvatel na celkovém obyvatelstvu v zemích EU, EHP a ve Švýcarsku (k 1. 1. 2019)	31
Obrázek 5: Občané EU a cizinci evidovaní na ÚP (k 31. 12.)	32
Obrázek 6: Nejčastější státní příslušnost občanů EU a cizinců zaměstnaných v ČR podle evidence ÚP (k 31. 12. 2019)	34

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet zahraničních pracovníků zaměstnaných v ČR v letech 2015–2020 (k 31. 12.) a způsoby, jakými byli zaměstnání	35
Tabulka 2: Metodický postup určení daňového domicilu a rozsahu daňové povinnosti v ČR v případě poplatníka s přeshraniční ekonomickou aktivitou	40
Tabulka 3: Výpočet sociálního a zdravotního pojištění u jednotlivých zaměstnanců z měsíční hrubé mzdy 30 000 Kč za leden 2021	51
Tabulka 4: Určení výše povinných odvodů za slovenského zaměstnance v eurech	53
Tabulka 5: Výpočet odvodové povinnosti a čisté mzdy zaměstnanců	54
Tab. A1: Vývoj podílu zahraničních občanů s pobytem nad 12 měsíců na celkovém obyvatelstvu ČR v letech 2004–2019 (k 31. 12.).....	68
Tab. B1: Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojímu zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku, podle stavu k 20. 4. 2021	69

Seznam používaných zkratek

Cizinec	občan z tzv. třetí země (mimo členské státy EU, EHP a Švýcarska)
ČNB	Česká národní banka
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
GFŘ	Generální finanční ředitelství
MF	Ministerstvo financí ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Občan EU	občan členského státu EU, EHP nebo Švýcarska
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
SP	sociální pojištění
SZDZ	smlouva o zamezení dvojího zdanění
ÚP	Úřad práce ČR
Zákon o pobytu cizinců	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ, zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zdravotní pojištění

Úvod

Zaměstnávání zahraničních pracovníků je v kontextu globalizace celosvětově významným tématem současné doby. Tato problematika je velice aktuální také pro Českou republiku. Situace na českém trhu práce se především v posledních letech vyznačuje velmi nízkou nezaměstnaností a nedostatkem místních pracovníků, pro české zaměstnavatele je tedy mnohdy jedinou možností využití pracovní síly ze zahraničí. Zaměstnavatelé, zvláště pak pracovníci oddělení personalistiky a mezd, se ocitají v nové situaci, kdy kromě českých právních předpisů musí přihlížet také k mezinárodní legislativě a právním předpisům jiných států.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR s ohledem na povinnosti zaměstnavatele a související odvody daně z příjmů fyzických osob a sociálního zabezpečení. Cílem této práce je zkoumat uvedené náležitosti zaměstnávání občanů EU a cizinců a demonstrovat tuto problematiku na případové studii. Zároveň je zkoumána oblast zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR z hlediska vývoje jejich počtu v posledních letech a jejich významu pro český trh práce. Použity jsou metody analýzy a deskripce příslušných východisek a legislativy, následně komparace postupů a odvodových i dalších povinností souvisejících se zaměstnáním občana z ČR, EU a cizince ze třetí země.

První část slouží jako úvod do problematiky, věnuje se především české legislativě upravující zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice a její souvislosti s členstvím ČR v Evropské unii. Dále jsou charakterizovány zásadní rozdíly v zaměstnávání občanů z EU, Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“) a Švýcarska oproti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Důraz je zde kladen zvláště na situaci a povinnosti z hlediska zaměstnavatele.

Ve druhé kapitole je na obrázcích a tabulkách vyhotovených na základě dat z Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) a Eurostatu okomentován současný stav i vývoj zaměstnávání a pobytů zahraničních občanů na území ČR v posledních letech. Následně je zkoumáno zastoupení občanů EU a cizinců ze třetích zemí v celkovém počtu zahraničních občanů žijících a pracujících na území ČR, pozornost je dále zaměřena na nejčastěji zastoupené národnosti těchto osob. Porovnán je také podíl zahraničních státních příslušníků na celkovém obyvatelstvu v České republice se situací v dalších státech EU, EHP

a ve Švýcarsku. V neposlední řadě jsou pozorovány způsoby, jakými byli občané EU a cizinci v posledních letech zaměstnáváni, a vyhodnocen jejich význam pro český trh práce.

Další částí práce jsou kapitoly 3 a 4, které se věnují zaměstnávání zahraničních pracovníků z hlediska daně z příjmů a povinných odvodů na sociální zabezpečení. V kapitole 3 je tato problematika nejdříve teoreticky okomentována a je shrnuta související legislativa jednak na úrovni českých právních předpisů, ale také legislativy EU a bilaterálních smluv. Pozornost je zde věnována především určení tzv. daňového domicilu neboli daňové rezidence pracovníka a také stanovení jeho příslušnosti k právním předpisům pro účely sociálního zabezpečení. Cílem je analyzovat všechny relevantní okolnosti, které je důležité znát při zaměstnávání zahraničních občanů. Jen tak může následně zaměstnavatel postupovat bezchybně ve výpočtu a odvodu zálohy na daň z příjmů a povinného pojistného, což má zároveň přímý vliv na správné stanovení čisté mzdy pracovníka.

V závěru je zpracována modelová studie, na které jsou aplikovány poznatky shrnuté v teoretických pasážích práce. Za tímto účelem jsou definováni zaměstnanci české, slovenské a ukrajinské národnosti pracující u stejného českého zaměstnavatele. Tato část demonstruje rozsah a komplexnost celé problematiky odvodových povinností zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v ČR.

1. Právní úprava zaměstnávání zahraničních pracovníků na území České republiky

Česká republika je v oblasti cizineckého práva významně ovlivněna svým členstvím v Evropské unii, která se problematikou migrace a zejména pak imigrace do členských států intenzivně zabývá. Praktickým projevem činnosti EU v tomto ohledu je velké množství přijatých směrnic, které je ČR povinna implementovat. Právě EU je tak hlavním iniciátorem poměrně časté novelizace příslušných zákonů v České republice (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 25).

Základní oporou fungování ekonomické integrace v rámci EU je tzv. jednotný trh¹, nebo také vnitřní trh, který nemá vnitřní hranice a umožňuje tak volný pohyb osob, služeb, zboží a kapitálu mezi členskými zeměmi EU², což představuje tzv. čtyři svobody (Dahlberg, 2020, s. 21). Koncept jednotného evropského trhu má dlouhou historii. Existoval už v době založení Evropského hospodářského společenství Římskými smlouvami v roce 1957, kdy byl zakládajícími členy vnímán jako klíčový faktor garance míru, stability a ekonomického růstu v regionu zotavujícím se z následků druhé světové války (Staab, 2013, s. 98). V současné době jednotný trh EU představuje největší a nejúspěšnější příklad ekonomické integrace mezi suverénními státy, zahrnuje kolem 450 milionů lidí a představuje 20 % globálního HDP (Dahlberg, 2020, s. 15).

Důležitým milníkem pro celou Evropskou unii byl rok 2004, kdy přijetí 10 nových členských států, včetně České republiky, znamenalo její historicky největší rozšíření (z 15 na 25 členských zemí). Zvětšení jednotného evropského trhu o tyto státy zároveň představovalo začátek nové éry migrace (Penninx, 2017, s. 49). Vstupem do Evropské unie se Česká republika stala součástí tohoto jednotného trhu, což mělo významný dopad na situaci na jejím pracovním trhu. Od té chvíle již obyvatelé EU, EHP a Švýcarska nejsou zde považováni

¹ Právní základ jednotného trhu je zakotven v článku 4 odst. 2 písm. a) a člancích 26, 27, 114 a 115 Smlouvy o fungování Evropské unie.

² Spolu se 27 členskými státy EU tvoří jednotný evropský trh také členské země EHP (Norsko, Lichtenštejnsko a Island) a Švýcarsko, které sice formálně není jeho součástí, ale více než 100 bilaterálními smlouvami je s jednotným trhem úzce spjato. Do 31. 12. 2020 byla jeho součástí také Velká Británie (Dahlberg, 2020, s. 21).

za cizince a mají volný vstup na český trh práce³, a naopak, čeští občané na trhy práce těchto zemí (Strielkowski a Hněvkovský, 2013, s. 88). S přijetím České republiky do EU souvisely legislativní změny, které měly přímý vliv na trh práce, jako například přijetí nového zákona o zaměstnanosti (Strielkowski a Hněvkovský, 2013, s. 92).

1.1 Česká legislativa k zaměstnávání zahraničních pracovníků

V rámci právního řádu České republiky zaměstnávání zahraničních občanů upravují především dva zákony: zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZoZ“) a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“).

Tento druhý zákon v § 1 odst. 2 definuje „cizince“ jako fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, a to včetně občana Evropské unie. Na druhou stranu, zákon o zaměstnanosti v § 3 odst. 2 a 3 upřesňuje, že občan jiného členského státu Evropské unie⁴ (dále jen „občan EU“), jeho rodinní příslušníci a také rodinní příslušníci občana České republiky mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky. V důsledku aplikace zásady volného pohybu pracovníků jsou totiž občané EU oprostěni od většiny omezení platných pro cizince z ostatních zemí a jejich status se tak blíží spíše postavení českých občanů (Tomšej a kolektiv, 2020, s. 11).

Dostupná literatura věnující se zaměstnávání zahraničních pracovníků k nastalé situaci většinou přistupuje odlišením pojmů „občan EU“ a „cizinec“, který aplikuje pouze pro občany ostatních, tzv. třetích zemí, pro něž platí přísnější podmínky ke vstupu na český trh práce. Ačkoliv název této bakalářské práce odkazuje k zaměstnávání „cizinců“ v širším slova smyslu, tedy občanů EU i občanů třetích zemí, bude v této práci pro snazší orientaci nadále také používán pojem „cizinec“ pouze v souvislosti s občany třetích zemí.

³ Do 1. 5. 2004 měli volný vstup na trh práce v České republice pouze Slováci (Strielkowski a Hněvkovský, 2013, s. 88).

⁴ Je potřeba zdůraznit, že pojem „občan EU“ v problematice zaměstnávání zahraničních pracovníků zahrnuje také občany některých států, které formálně nejsou členy EU, konkrétně se jedná o již výše zmiňované státy EHP (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a dále Švýcarsko. Z toho vyplývá, že občané těchto zemí jsou zaměstnávání ve stejném režimu jako občané zemí, které jsou skutečně členy Evropské unie (Daněk, 2017a, s. 32).

1.2 Zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Jak již bylo zmíněno výše, na základě práva volného pohybu a pobytu v rámci členských států EU mají občané EU možnost vstoupit na území ČR a pobývat zde po neomezenou dobu pouze na základě cestovního dokladu a nejsou povinni žádat o jakoukoliv formu oprávnění k pobytu (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 45). Stejně tak k nástupu do zaměstnání a výkonu práce nepotřebuje občan EU žádné povolení, podle § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti má v tomto směru stejné postavení jako občan ČR.⁵ Zaměstnání občana EU na druhou stranu představuje určité povinnosti jak pro zahraničního zaměstnance, tak pro českého zaměstnavatele.

Povinností zaměstnávaného občana EU podle § 93 odst. 2 zákona o pobytu cizinců je ohlásit své místo pobytu na cizinecké policii ve lhůtě 30 dnů ode dne vstupu na území ČR, pokud je jeho předpokládaný pobyt delší než 30 dnů. Zároveň má tento občan právo zažádat o potvrzení o přechodném pobytu na území, pokud zde hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce (§ 87a odst. 1 zákona o pobytu cizinců).⁶

Jednou z povinností na straně českého zaměstnavatele je písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce (ÚP) o nástupu občana EU nebo jeho rodinného příslušníka do zaměstnání, a to nejpozději v den jeho nástupu k výkonu práce (§ 87 odst. 1 ZoZ). Zaměstnavatel je dále povinen hlásit ÚP změny odeslaných údajů a ukončení pracovního poměru tohoto zaměstnance do 10 kalendářních dnů (§ 87 odst. 3 a 4 ZoZ).⁷

„Podle informace zveřejněné na webových stránkách Úřadu práce je možné příslušné informační karty Úřadu práce doručit osobně, poštou, faxem, datovou schránkou nebo jako

⁵ Postavení rodinných příslušníků občanů EU je poněkud komplikovanější. Sice mají rovněž podle § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání stejné právní postavení jako občan ČR, ale v případě pobytu to tak úplně neplatí. Ke vstupu do schengenského prostoru totiž potřebují vízum a jejich pobyt se obecně řídí přísnějšími pravidly, více viz Daněk (2017a, s. 35). Poměrně rozsáhlou definici rodinného příslušníka občana EU lze nalézt v § 15a zákona o pobytu cizinců.

⁶ „Na rozdíl od rodinných příslušníků, kteří mají povinnost získat příslušné povolení, jde pouze o právo občana EU, který se může sám rozhodnout, zda si dané potvrzení vyžádá.“ (Tomšej a kolektiv, 2020, s. 13). Potvrzení o přechodném pobytu může občan EU potřebovat například k registraci vozidla na území ČR, prokázání 5 let nepřetržitého přechodného pobytu pro účely žádosti o trvalý pobyt na území ČR, nebo k získání přechodného pobytu pro rodinného příslušníka (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 45). Toto potvrzení zároveň usnadňuje občanům EU jednání s úřady, bankami a dalšími institucemi (ČSÚ, 2020, s. 26).

⁷ Příslušné formuláře pro nahlášení nástupu do zaměstnání, změn nebo ukončení pracovního poměru viz MPSV (2021b).

přílohu e-mailem. V praxi lze doporučit, aby zaměstnavatelé vždy volili způsob, o kterém bude existovat záznam, nebo aby si doručení nechali Úřadem práce potvrdit. Za nesplnění informační povinnosti totiž dle § 140 odst. 1 písm. d) zák. o zaměstnanosti hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč.“ (Tomšej a kolektiv, 2020, s. 21)

Další povinností zaměstnavatele podle zákona o zaměstnanosti je vést evidenci občanů EU, jejich rodinných příslušníků a rodinných příslušníků občanů ČR, které zaměstnává. Rozsah vedené evidence požadovaný zákonem se téměř shoduje s údaji, které je zaměstnavatel povinen poskytnout ÚP v rámci jeho informační povinnosti. V praxi tedy postačí založit kopii vyplněného informačního formuláře do osobního spisu zaměstnance (Daněk, 2017a, s. 34).

Při zaměstnávání občanů EU i cizinců je dále potřeba brát v úvahu možnou jazykovou bariéru. Zaměstnavatel musí zajistit, aby všechny relevantní dokumenty (např. pracovní smlouva, mzdový výměr nebo podklady pro školení bezpečnosti) byly pro zahraničního pracovníka srozumitelné, což může znamenat nutnost zajištění jejich překladu do příslušného jazyka (Křížek, 2019).

1.3 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Zaměstnání cizince je proces značně komplikovanější z pohledu povinností pro dotyčného zaměstnance i pro jeho zaměstnavatele. Cílem této práce ovšem není vyčerpávajícím způsobem popisovat proces zaměstnání cizince českým zaměstnavatelem, tato podkapitola tak bude věnována především základním aspektům této problematiky a představení základních způsobů, jakými lze cizince v ČR zaměstnat.

Tomšej a kolektiv (2020, s. 23) definují několik zásad, v nichž spočívá právní úprava zaměstnávání cizinců: především nemají na českém trhu práce rovné postavení s uchazeči z ČR a EU, kteří mají ve většině případů přednost. Pokud chce být cizinec zaměstnán v České republice, musí nejdříve získat povolení k pobytu a zároveň povolení k výkonu práce. Toto oprávnění je vždy vydáváno na výkon konkrétní práce pro konkrétního zaměstnavatele, a ačkoliv jsou případné změny možné, zpravidla podléhají další administrativě. Na vydání potřebných povolení navíc cizinci nemají právní nárok.

Zaměstnání cizinců obnáší pro zaměstnavatele kromě dalších povinností také informační a evidenční povinnost stejně jako u občanů EU. Podle § 88 ZoZ je navíc zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká nebo modrá karta, nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo toto povolení nebo karta sjednány.

V souvislosti s touto problematikou je dále vhodné upozornit na novelu zákona o pobytu cizinců, která posiluje jejich integraci: podle § 155b odst. 2 tohoto zákona je cizinec, kterému bylo vydáno povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu, povinen do 1 roku absolvovat adaptačně-integrační kurz organizovaný centrem na podporu integrace cizinců, a to s účinností od 1. 1. 2021. Zmíněná centra jsou s účinností od 1. 7. 2021 převedena do systému řízeného a financovaného státem (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 61).

Budoucí zaměstnavatel by si vždy měl nejdříve ověřit, zda daný cizinec nespĺňuje definici rodinného příslušníka občana ČR nebo EU, případně jestli se na něj nevztahuje některá z výjimek upravená právními předpisy, což by proces jeho zaměstnání značně usnadnilo. V opačném případě zbývá už jen možnost podstoupit standardní postup pro získání zaměstnanecké karty nebo zvolit některý z alternativních postupů, jimiž lze cizince na území České republiky zaměstnat (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 61).

Základní institut v oblasti zaměstnávání cizinců na území České republiky představuje zaměstnanecká karta, která má podobu plastové karty s biometrickými prvky (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 79). Související právní úpravu obsahuje zákon o pobytu cizinců v § 42g a § 42h. Do českého právního řádu byla zaměstnanecká karta zavedena novelou zákona o pobytu cizinců č. 101/2014 Sb. jako transpozice směrnice 2011/98/EU, čímž se některá dosavadní povolení stala nadbytečnými a už nejsou vydávána (např. zelená karta) (Tomšej a kolektiv, 2020, s. 24).

Zaměstnanecká karta je obecný a výchozí institut pro všechny cizince bez rozdílu občanství, vzdělání nebo druhu vykonávané práce. Jinými slovy, využije-li budoucí český zaměstnavatel k zaměstnání cizince této karty, neměl by nikdy udělat chybu (Daněk, 2017b, s. 10). V § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců je zaměstnanecká karta definována jako povolení k dlouhodobému pobytu (přesahujícím 3 měsíce) a zároveň k výkonu zaměstnání. Hovoříme o tzv. duálním charakteru zaměstnanecké karty, jenž představuje významný rozdíl od předchozí právní úpravy. V ní byl výkon práce cizince na území ČR zpravidla podmíněn

získáním některého z povolení k pobytu, a zároveň získáním pracovního povolení. Cizinec tudíž musel obě žádosti podávat samostatně ve dvou správních řízeních vedených různými správními orgány na základě různých zákonů (Tomšej a kolektiv, 2020, s. 25).

První a zásadní krok v procesu zaměstnání cizince na zaměstnaneckou kartu představuje splnění povinnosti oznámení volného pracovního místa zaměstnavatelem na krajské pobočce ÚP⁸ (§ 86 ZoZ), čímž začíná běžet 30denní lhůta pro tzv. test trhu práce (Daněk, 2017b, s. 12–13). Jinými slovy, v této lhůtě ÚP nabízí nahlášené volné pracovní místo všem registrovaným uchazečům o zaměstnání. V případě, že některý z nich splní veškeré požadavky kladené zaměstnavatelem, ÚP obsadí dané pracovní místo tímto zájemcem z řad občanů ČR a EU. Z tohoto důvodu v praxi nastávají situace, kdy zaměstnavatelé volí takovou specifikaci nároků na pracovníka (např. jazykové požadavky), aby byly splnitelné pouze pro předem vyhlédnutého cizince (Křížek, 2019). Pokud není ohlášené volné pracovní místo obsazeno ze strany ÚP vhodným uchazečem ve lhůtě 30 dnů, objeví se následně v *Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty*⁹, kde se o něj mohou ucházet cizinci (Daněk, 2017b, s. 13).

Teprve v tuto chvíli může začít celý proces žádosti cizince o zaměstnaneckou kartu¹⁰, z čehož je zřejmé, že hlavní nevýhodou tohoto postupu zaměstnání cizince je jeho značná časová náročnost. Ta je způsobena zejména zákonnými lhůtami ÚP a následně i zastupitelského úřadu ČR, který žádost vyřizuje. Mezi výhody zaměstnanecké karty pro pracovníka naopak patří již zmíněný duální charakter a její 2letá platnost, která může být následně prodlužována. Zaměstnanecká karta je zároveň přenosná a nemusí tedy platit jen pro výkon práce na který byla vydána. V případě, že by původní pracovní-právní vztah byl rozvázán, může se tento cizinec ucházet o jiné místo uvedené v *Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty* (Křížek, 2019).

Vedle nejčastěji využívané zaměstnanecké karty existuje několik dalších postupů, které lze využít k zaměstnání cizince v České republice. Iniciátorem těchto alternativních postupů je zpravidla Evropská unie, která prostřednictvím vydávaných směrnic implementuje tyto

⁸ Tiskopis *Hlášenka volného pracovního místa* viz MPSV (2021c).

⁹ Viz MPSV (2021d).

¹⁰ Celým tímto procesem se podrobněji zabývají Daněk, Vyškovská a Fojtíková (2020, s. 78–119). Příslušný formulář *Žádost o zaměstnaneckou kartu* viz MV (2021).

instituty do právních řádů členských států za účelem umožnění některým skupinám cizinců získat oprávnění k pobytu a k výkonu práce za výhodnějších podmínek. Jedná se především o vysoce kvalifikované cizince (modrá karta), cizince převáděné v rámci nadnárodních společností (karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance) a cizince vykonávající sezónní práce (krátkodobé vízum či dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnávání). Tyto postupy jsou většinou opravdu alternativou k zaměstnanecké kartě a je tedy vždy na rozhodnutí cizince i zaměstnavatele, zda využijí alternativní možnost nebo požádají o obecnou zaměstnaneckou kartu (Daněk, 2018, s. 14–15).

Jedním z alternativních postupů je tzv. modrá karta upravená v § 42i a § 42j zákona o pobytu cizinců. Stejně jako v případě zaměstnanecké karty se jedná o duální povolení zahrnující oprávnění k pobytu a zároveň k zaměstnání v ČR s tím rozdílem, že modrá karta je určena pro cizince pracující na pozicích vyžadující vysokou kvalifikaci, tzn. řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky (Daněk, 2018, s. 15).

Na rozdíl od zaměstnanecké karty, kterou lze podle § 42h odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců sjednat také na dohodu o pracovní činnosti, na modrou kartu lze zaměstnat pouze na základě pracovní smlouvy sjednané nejméně na dobu 1 roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu. Smlouva dále musí obsahovat výši sjednané hrubé měsíční mzdy odpovídající alespoň 1,5násobku průměrné hrubé mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)¹¹ (§ 42j odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců). Právě tato poslední podmínka zaručené hrubé měsíční mzdy je podle Křížka (2019) častým důvodem, proč v praxi zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnání cizince na zaměstnaneckou kartu, ačkoliv splňuje vysoké kvalifikační požadavky pro získání karty modré.

Další druh povolení k zaměstnání cizince je karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance¹², která představuje dočasné převedení cizince v obchodní korporaci se sídlem mimo členskou zemi EU do odštěpného závodu na jejím území. Toto opět duální povolení opravňuje cizince k dlouhodobému pobytu na území delšímu než 90 dní a zároveň k výkonu

¹¹ Sdělením MPSV č. 147/2020 Sb. činí pro období od 1. května 2020 do 30. dubna 2021 průměrná hrubá mzda v České republice 34 125 Kč, z čehož vyplývá, že minimální mzda pro cizince zaměstnaného na základě modré karty musí odpovídat částce 51 187,5 Kč hrubého měsíčně.

¹² Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je upravená v § 42k, § 42l a § 42m zákona o pobytu cizinců.

zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty (§ 42k odst. 1 a 2 zákona o pobytu cizinců). Dalšími alternativními postupy zaměstnání cizinců jsou například mimořádná pracovní víza, zaměstnávání sezónních zaměstnanců nebo vládní programy.¹³

Pro úplnost je potřeba zmínit několik výjimek upravených českými právními předpisy, které určitým skupinám cizinců umožňují přímý vstup na český pracovní trh, nebo v některých situacích výslovně vyžadují odlišný postup v podobě povinnosti získání povolení k zaměstnání (Daněk, 2019, s. 21).

První skupina výjimek se týká situace, kdy je určitým cizincům umožněn volný vstup na trh práce. Jinými slovy, takový cizinec může vstupovat do jakéhokoliv pracovněprávního vztahu (na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce) za stejných podmínek jako občan ČR, aniž by potřeboval oprávnění k výkonu práce. Na druhou stranu je potřeba důrazně upozornit, že k legálnímu zaměstnání cizince je nutné zároveň povolení k pobytu na území ČR. Cizinci, na které se vztahuje výjimka volného vstupu na pracovní trh zpravidla už nějaké povolení k dlouhodobému pobyt vlastní, v opačném případě by si o něj museli zažádat¹⁴ (Daněk, 2019, s. 21). Výčet cizinců s volným vstupem na trh práce v České republice je taxativně vymezen v § 98 zákona o zaměstnanosti. Jedná se mimo jiné o cizince s povoleným trvalým pobytem, rodinné příslušníky diplomatů, studenty denního studia, duchovní, dále umělce, sportovce, pedagogy nebo akademické a vědecké pracovníky, jejichž výkon práce nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce atd.

U druhé skupiny výjimek zákon o zaměstnanosti výslovně stanovuje, že daný cizinec potřebuje k výkonu práce povolení k zaměstnání z příslušné krajské pobočky ÚP. Před zavedením zaměstnaneckých karet do českého právního řádu s účinností od 24. června 2014 bylo povolení k zaměstnání využíváno ve všech případech zaměstnávání cizinců na území ČR. Od uvedeného data se však duální zaměstnanecké karty staly základním institutem v oblasti zaměstnávání cizinců a povolení k zaměstnání je nyní vyžadováno pouze

¹³ Tato práce se nebude podrobněji dalšími postupy zaměstnávání cizinců zabývat. Podrobnosti k těmto zmíněným možnostem viz Daněk, Vyškovská a Fojtíková (2020, s. 177–197).

¹⁴ Pro takové účely slouží například zaměstnanecká karta v tzv. neduálním režimu, která je k dispozici právě tehdy, pokud je cizinec oprávněn vykonávat práci, ale postrádá povolení k pobytu na území ČR (Daněk, 2019, s. 21).

ve specifických situacích stanovených zákonem o zaměstnanosti¹⁵ (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 135 a 148).

¹⁵ Více k případům, kdy zákon o zaměstnanosti výslovně stanovuje povinnost zaměstnance získat povolení k zaměstnání, viz Daněk, Vyškovská a Fojtíková (2020, s. 135–154).

2. Pobyt a zaměstnávání občanů EU a cizinců v prostředí ČR v posledních letech

V následujících podkapitolách je na datech dostupných převážně z ČSÚ¹⁶ okomentován vývoj i současný stav počtu zahraničních občanů pobývajících a pracujících v České republice a jejich charakteristika zejména s ohledem na národnostní zastoupení. Dále je vyobrazen vývoj podílu zahraničních obyvatel v České republice a srovnání tohoto ukazatele s ostatními zeměmi EU, EHP a Švýcarskem. Aktuální stav je komentován na nejaktuálnějších datech, která byla v době psaní práce k dispozici, většinou se jedná o údaje k 31. 12. 2019.

Ke správné interpretaci následujících dat je klíčové brát v úvahu změny, zejména legislativní a definiční, které na ně měly vliv a mohly by tak mít za následek jejich zkreslení, jako například změna statistické definice obyvatelstva.¹⁷ Významnou událostí v tomto směru byl vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004, kdy bylo nutné vymezit dvě kategorie zahraničních obyvatel s různým pobytovým režimem a zároveň se výrazně usnadnil vstup občanů členských států EU na český trh práce. V roce 2011 byla do praxe zavedena modrá karta a v roce 2014 pak zaměstnanecká karta, což mělo za následek zjednodušení procesu zaměstnání v ČR také pro cizince ČSÚ (2020, s. 29). Určité zkreslení údajů by mohly způsobit i změny složení Evropské unie, kdy se nejdříve v roce 2007 rozšířila o Rumunsko a Bulharsko, v roce 2013 o Chorvatsko a následně dne 31. 1. 2020 z Evropské unie vystoupila Velká Británie.

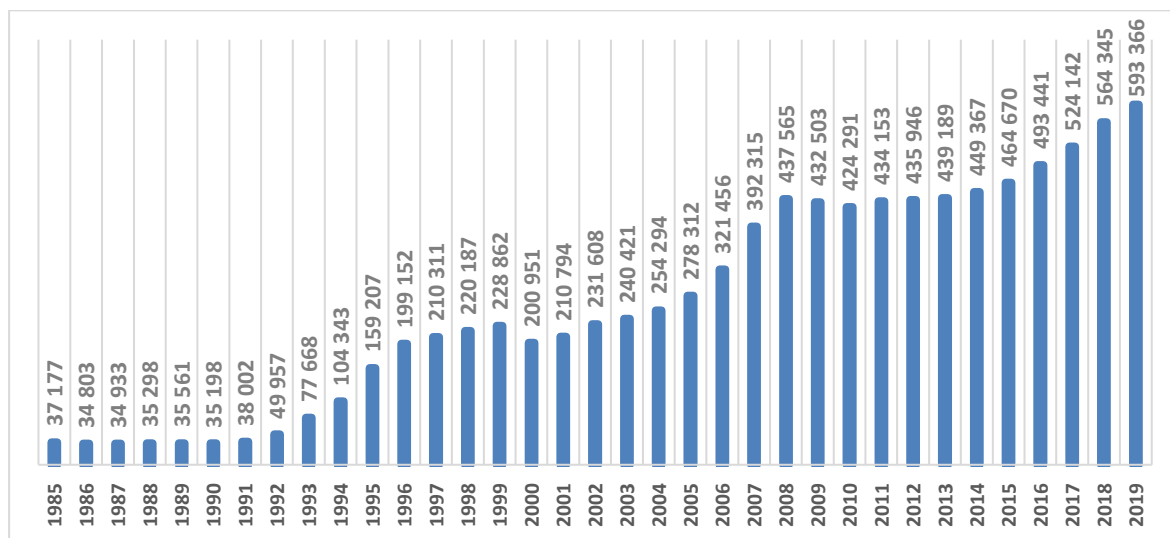
2.1 Pobyt občanů EU a cizinců na území České republiky

Podoba migrace v České republice se v minulých 30 letech výrazně proměnila, což úzce souviselo s děním v Evropě celkově. Velmi významnou událostí v tomto ohledu byl rozpad Sovětského svazu na přelomu 80. a 90. let a s ním spojený přerod České republiky a dalších socialistických zemí v demokratické tržní ekonomiky (Castles, Haas a Miller, 2014, s. 115 a 124). Po otevření hranic se Česká republika poměrně rychle stala imigrační a tranzitní zemí

¹⁶ Kapitola byla vypracována na základě ČSÚ (2013, 2020, 2021a, 2021b a 2021c).

¹⁷ Více k legislativním a definičním změnám viz ČSÚ (2020, s. 29–30).

a od poloviny 90. let začal do té doby v podstatě zanedbatelný počet cizinců v zemi postupně narůstat (Čížinský aj., 2014, s. 42). Dalším významným milníkem v oblasti migrace v rámci celé Evropy byl podpis Schengenské smlouvy v roce 1985 a následné vytvoření bezhraničního schengenského prostoru, jehož součástí se Česká republika stala svým vstupem do Evropské unie v roce 2004 (Castles, Haas a Miller, 2014, s. 113). Vývoj počtu trvale a dlouhodobě usazených občanů EU a cizinců na území České republiky od roku 1985 do roku 2019 v konkrétních číslech zachycuje Obrázek 1.



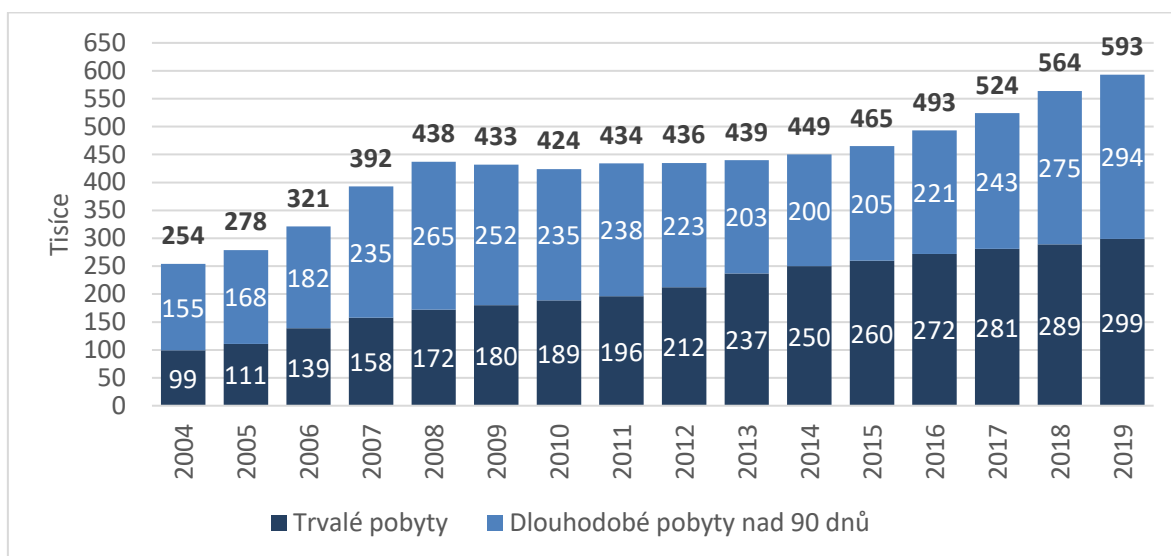
Obrázek 1: Trvale a dlouhodobě usazení občané EU a cizinci v ČR v letech 1985–2019 (k 31. 12.)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ (2021c)

Jak je možné pozorovat na Obrázku 1, počet občanů EU a cizinců legálně pobývajících na území ČR (s trvalým pobytem nebo dlouhodobým pobytem nad 90 dnů) dlouhodobě roste. Mezi roky 2008–2014 byl patrný pokles a stagnace počtu těchto osob žijících na území ČR, ale od roku 2014 jejich počet opět stoupá. K 31. 12. 2019 dosáhl 593 366, což oproti roku 2018 představovalo nárůst o 29 021 osob.

Z celkového počtu 593 366 zahraničních obyvatel pobývajících k 31. 12. 2019 v České republice nejvíce z nich sídlilo v Praze (210 483), Středočeském (81 944) a Jihomoravském kraji (52 741) (ČSÚ, 2020, s. 45–46). Podíl žen se v posledních letech výrazněji nemění, v roce 2019 dosáhl hodnoty 42,6 % z celkového počtu občanů EU a cizinců žijících v ČR (ČSÚ, 2020, s. 31). Věková struktura těchto obyvatel odpovídá převažujícím ekonomickým motivům jejich migrace do ČR, v roce 2019 přes 76 % z nich připadalo do věkového rozpětí mezi 20–59 lety, přičemž byly nejvíce zastoupeny věkové kategorie 30–39 let (25,7 % všech

legálně pobývajících zahraničních obyvatel) a 40–49 let (21,6 %) (ČSÚ, 2020, s. 57). Rozdělení pobytů občanů EU a cizinců v České republice na trvalé pobyty a dlouhodobé pobyty nad 90 dnů v letech 2004 až 2019 znázorňuje Obrázek 2.

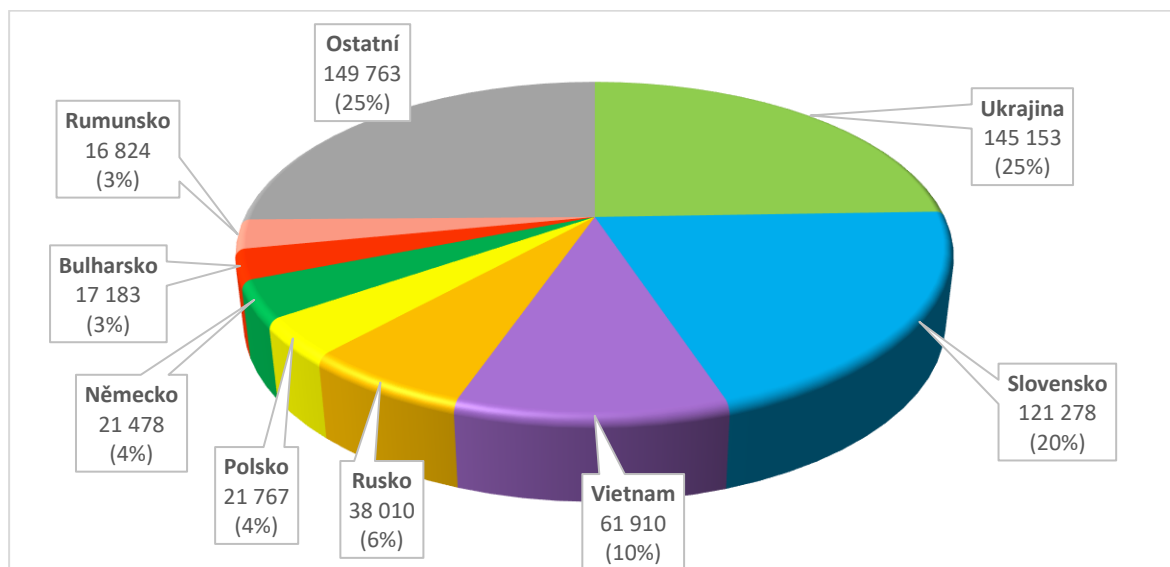


Obrázek 2: Vývoj počtu občanů EU a cizinců v ČR podle typu pobytu v letech 2004–2019 (k 31. 12.)
Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ (2021c)

Z Obrázku 2 lze sledovat, že do roku 2012 u zahraničních obyvatel pobývajících v České republice převažovaly dlouhodobé pobyty nad 90 dnů (přechodné pobyty občanů EU, dlouhodobé pobyty a dlouhodobá víza) nad trvalými pobyty. Tato situace se změnila v roce 2013, odkdy je patrná převaha držitelů povolení k trvalému pobytu nad osobami zdržujícími se na území republiky na základě dlouhodobých víz, povolení k dlouhodobému pobytu nebo majícími přechodný pobyt, nicméně v posledním roce jsou obě čísla vyrovnaná. Z celkového počtu 593 366 občanů EU a cizinců žijících v České republice k 31. 12. 2019 vlastnilo 299 453 povolení k trvalému pobytu, zbylých 293 913 zde pobývalo na základě některého z typu dlouhodobých pobytů.

Mezi zahraničními obyvateli pobývajícími na území ČR k 31. 12. 2019 převažovali cizinci s celkovým počtem 348 074 (58,7 %) oproti občanům Evropské unie, kterých v České

republiky sídlilo celkem 245 292 (41,3 %) (ČSÚ, 2020, s. 40–43).¹⁸ Podrobněji národnostní strukturu zobrazuje Obrázek 3, který shrnuje nejčastější státní občanství zahraničních občanů žijících na území ČR. Pro tento graf byly vybrány národnosti vyskytující se v ČR v počtu nad 10 000 příslušníků.



Obrázek 3: Nejčastější státní příslušnost občanů EU a cizinců žijících v ČR (k 31. 12. 2019)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ (2020, s. 40–43)

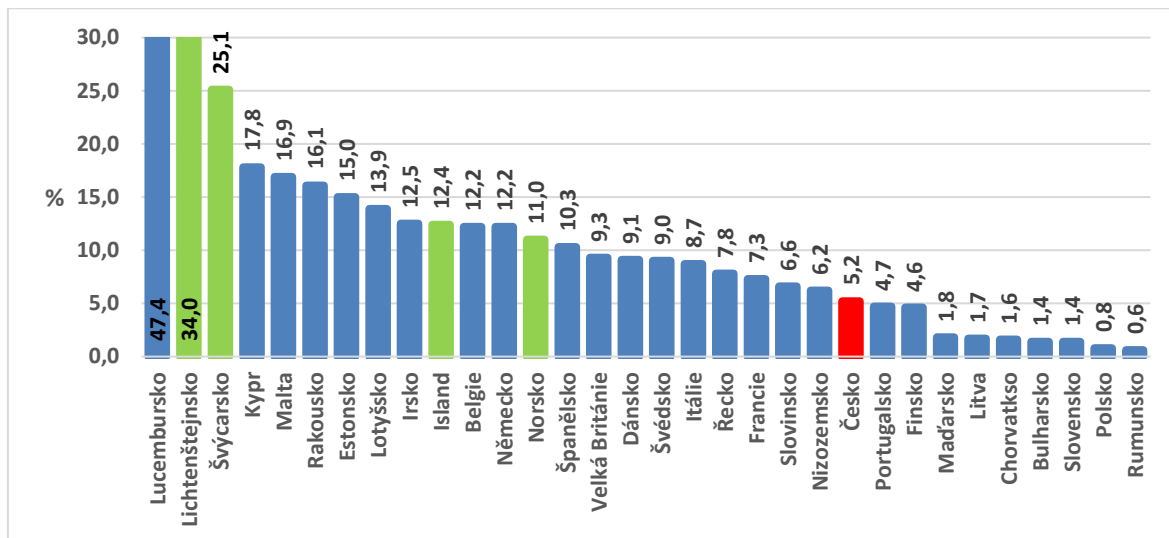
Nejvíce cizinců žijících na území ČR je ukrajinské národnosti (145 153) a tvoří zároveň čtvrtinu všech obyvatel jiné než české národnosti žijících v ČR. Ze třetích zemí je dále významné zastoupení Vietnamců (61 910) a Rusů (38 010). Ze zemí EU jsou zdaleka nejpočetněji zastoupeni Slováci (121 278) a následují další sousední státy s téměř shodným počtem – Polsko (21 767) a Německo (21 478). Tříprocentní zastoupení představují také státní příslušníci Bulharska a Rumunska, zbývajících 25 % je rozděleno mezi občany dalších přibližně 170 států.¹⁹

Na Obrázku 4 je možné pozorovat podíl obyvatelstva jiné národnosti na celkovém obyvatelstvu v jednotlivých státech EU, EHP a ve Švýcarsku k 1. 1. 2019, přičemž červeně

¹⁸ Při zpracování celé této kapitoly byla zachována původní data z ČSÚ, která při porovnávání počtu obyvatel ze zemí EU a z ostatních zemí zohledňují pouze 28 členských zemí EU (k 31. 12. 2019) a nepřipočítávají k nim obyvatele EHP a Švýcarska, pro které platí stejné podmínky při vstupu a pobytu na území ČR. Pro úplnost je vhodné zmínit, že k 31. 12. 2019 se v rámci pobytu v ČR jednalo o 1 029 obyvatel těchto 4 států, což představuje 0,2 % z celkového počtu zahraničních státních příslušníků pobývajících na území ČR.

¹⁹ Podrobněji rozepsáno v ČSÚ (2020, s. 40–43).

je označená Česká republika, modře členské státy EU včetně Velké Británie a zeleně státy EHP (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) a Švýcarsko.



Obrázek 4: Podíl zahraničních obyvatel na celkovém obyvatelstvu v zemích EU, EHP a ve Švýcarsku (k 1. 1. 2019)

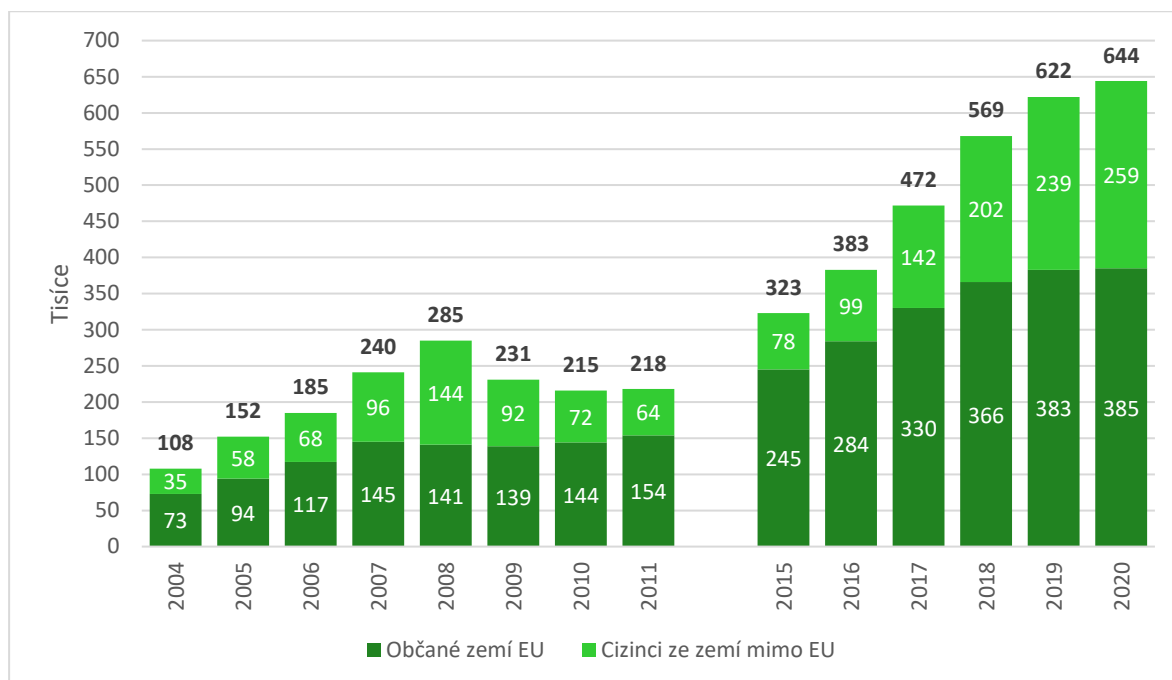
Zdroj: Vlastní zpracování na základě Eurostat (2020)

V rámci těchto 32 evropských států byla průměrná hodnota 10,8 % zahraničních obyvatel, Česká republika se tak s hodnotou 5,2 % na 23. místě řadila v roce 2019 mezi země s podprůměrným podílem zahraničního obyvatelstva na celkovém obyvatelstvu. Tento podíl nicméně v České republice dlouhodobě roste, od roku 2004 vzrostl z hodnoty 1,9 % k 31. 12. 2004 na 5,4 % k 31. 12. 2019, tedy téměř trojnásobně (viz Příloha A). V současné době je podíl zahraničního obyvatelstva na celkovém v České republice na historicky nejvyšší hodnotě.

2.2 Zaměstnávání občanů EU a cizinců na území České republiky

Počet občanů EU a cizinců evidovaných na ÚP v České republice se za posledních 30 let zmnohonásobil. Nejdříve ve druhé polovině devadesátých let prudce klesal až na 93,5 tisíce v roce 1999. V letech 2000 a 2001 přechodně stoupal, ovšem v roce 2002 se opět snížil na 101,2 tisíce, což bylo zapříčiněno poklesem počtu slovenských pracovníků. V letech 2003 a 2004 počet zahraničních zaměstnanců evidovaných na ÚP mírně narůstal,

až k 31. 12. 2004 dosáhl celkem 108 tisíc osob (ČSÚ, 2013). Vývoj v následujících letech zachycuje Obrázek 5.²⁰



Obrázek 5: Občané EU a cizinci evidovaní na ÚP (k 31. 12.)²¹

Zdroj: Vlastní zpracování na základě meziročních dat ČSÚ (2021a)

Od roku 2005 počet zaměstnanců ze zemí EU a třetích zemí v České republice prudce vzrostl až na 284,6 tisíc k 31. 12. 2008. Během těchto tří let se tedy počet zahraničních zaměstnanců v ČR téměř zdvojnásobil. Z důvodu hospodářské krize naopak začal v dalších letech klesat, v roce 2009 téměř o 20 %, v roce 2010 o dalších téměř 7 %. Mezi roky 2015 a 2019 byl počet zahraničních zaměstnanců v České republice na prudkém vzestupu, a to zejména občanů třetích zemí, jejichž počet vzrostl více než trojnásobně (ze 78 tisíc v roce 2015 na 239 tisíc k 31. 12. 2019), ale také počet občanů EU zaměstnaných v ČR se meziročně neustále zvyšoval. V roce 2019 tak bylo v České republice zaměstnáno do té doby vůbec nejvíce zahraničních zaměstnanců (621 870).

²⁰ Data z ČSÚ (2021a), na jejichž základě je Obrázek 5 vypracovaný, opět nezapočítávají mezi zaměstnance-občany EU osoby ze zemí EHP a Švýcarska. Pro období v letech 2004–2011 není jejich přesný počet z dat ČSÚ dohledatelný, ale v letech 2015–2020 se jednalo o přibližně 292 (v roce 2015) až 461 (v roce 2020) obyvatel těchto států, kteří jsou zahrnuti v počtech cizinců mimo EU, přestože pro jejich pobyt a zaměstnání na území ČR platí stejná pravidla jako pro obyvatele členských zemí EU.

²¹ Údaje za roky 2012–2014 nejsou z dokumentů ČSÚ k dispozici. Údaje za roky 2015–2017 představují kvalifikovaný odhad počtu evidencí na ÚP (ČSÚ, 2021a).

V souvislosti s Obrázkem 5 je vhodné zmínit změny se složením Evropské unie během uvedených let, které je zde zohledněno. Až do roku 2006 tvořilo EU 25 států, k 1. 1. 2007 pak do EU vstoupily Bulharsko a Rumunsko, Chorvatsko následně k 1. 7. 2013, v roce 2020 EU naopak opustila Velká Británie. Zvláště připojení Bulharska a Rumunska k EU bylo pro ČR velmi významné. Počet bulharských a rumunských pracovníků v ČR vzrostl z přibližně 3 tisíc v roce 2006 až na více než 82 tisíc v roce 2020, přičemž v současnosti občané Bulharska a Rumunska patří mezi nejvíce zaměstnávané zahraniční pracovníky v ČR.

Během roku 2020 počet zaměstnanců ze zahraničí v ČR značně kolísal zřejmě především z důvodu pandemie COVID-19, přesto se však držel na podobné výši jako v předchozích letech. Podle čtvrtletních údajů se počet těchto zaměstnanců v roce 2020 stále držel nad hranicí 600 000 osob, přičemž nejméně (602 513) zahraničních pracovníků bylo zjištěno ke 30. 6. 2020 a naopak nejvíce (655 211) ke 30. 9. 2020. Podle nejaktuálnějších dat (ke 31. 3. 2021) ÚP eviduje 669 733 občanů EU a cizinců pracujících v ČR, což je dosud nejvyšší evidované číslo (ČSÚ, 2021a). Zdá se tak, že navzdory pandemii zůstává poptávka po zahraničních pracovnících v České republice velmi vysoká.

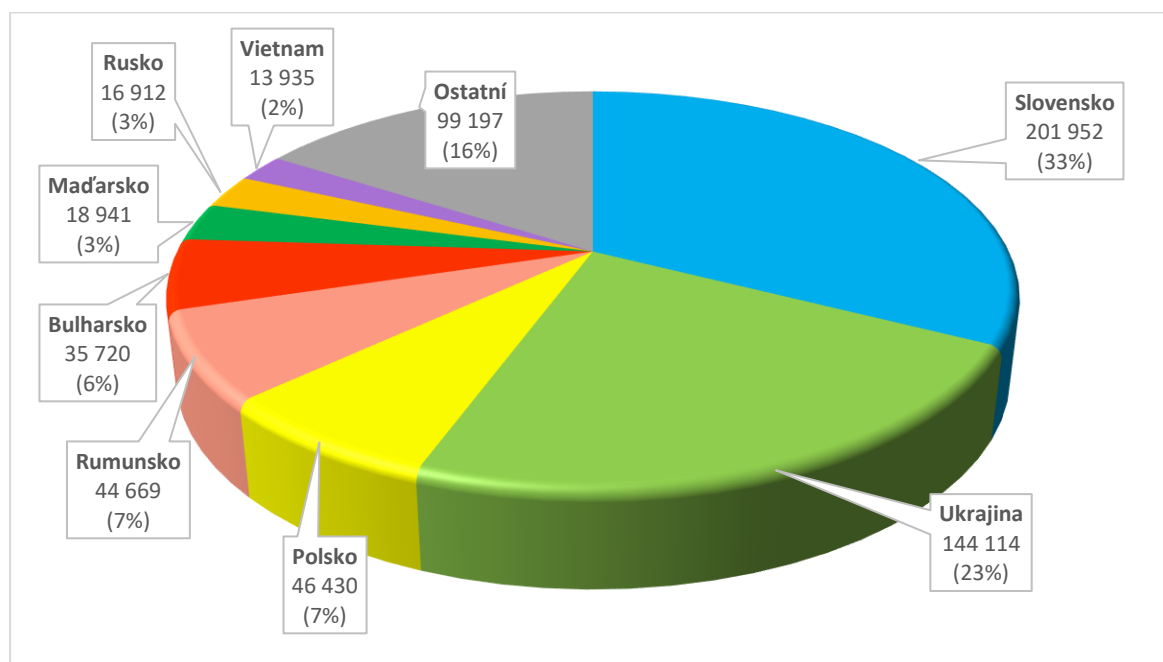
2.2.1 Charakteristika zahraničních zaměstnanců v ČR

Ke dni 31. 12. 2019 bylo v ČR 715 651 pracujících zahraničních občanů, přičemž do tohoto čísla patří osoby vlastníci živnostenské oprávnění (93 781) a osoby evidované na krajských pobočkách ÚP (621 870). Z pracovníků evidovaných na ÚP bylo nejvíce evidováno v Praze (212 422), ve Středočeském kraji (100 406), v Jihomoravském kraji (64 363) a Plzeňském kraji (57 994) (ČSÚ, 2020, s. 128–129).

Pokud jde o rozdělení celkového počtu zahraničních pracovníků evidovaných na ÚP na občany EU a cizince, byla situace v roce 2019 v podstatě opačná vůči pobytu těchto osob na území ČR. Celkem 61,6 % (383 264) zahraničních zaměstnanců na území ČR pocházelo ze zemí EU²² a zbývajících 38,4 % (238 606) z ostatních zemí (ČSÚ, 2020, s. 130).

²² Do tohoto údaje převzatého z ČSÚ je opět zahrnuto 28 členských zemí Evropské unie včetně Velké Británie, ovšem bez zemí EHP a Švýcarska.

Obrázek 6 zobrazuje podrobněji národnostní zastoupení těchto pracovníků v České republice k 31. 12. 2019. Zajímavé je zároveň srovnání s Obrázkem 3 (s. 30), který znázorňuje pobyty zahraničních občanů na území ČR ke stejnému datu.



Obrázek 6: Nejčastější státní příslušnost občanů EU a cizinců zaměstnaných v ČR podle evidence ÚP (k 31. 12. 2019)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ (2020, s. 130)

Do grafu jsou opět zahrnuti jen příslušníci těch států, kteří jsou v České republice zaměstnáni v počtu nad 10 000. Vůbec největší číslo, téměř třetinu všech zahraničních zaměstnanců v ČR v roce 2019, tvořili občané Slovenska v počtu 201 952, přičemž jen 121 278 Slováků pobývalo v České republice.²³ Toto ukazuje na pravděpodobný vysoký počet přeshraničních pracovníků (tzv. pendlerů) slovenské národnosti v ČR, případně zaměstnanců, kteří pracují pro českého zaměstnavatele ze Slovenska. Opačným případem jsou občané Německa, kdy v ČR k 31. 12. 2019 oficiálně pobývalo 21 478 Němců, ale zaměstnaných jich bylo pouze 5 321 a dalších 3 045 vlastnilo živnostenské oprávnění.

Další významnou národností mezi zaměstnanci v ČR byli Ukrajinci, kteří v počtu 144 114 tvořili téměř čtvrtinu všech zahraničních pracovníků. V jednotkách procent byli zastoupeni také občané Polska (46 430), Rumunska (44 669), Bulharska (35 720), Maďarska (18 941),

²³ Navíc je potřeba brát v úvahu, že toto číslo zahrnuje také nepracující Slováci (např. děti, studenty, důchodce) a živnostníky.

Ruska (16 912) a Vietnamu (13 935). Téměř 100 000 zbývajících zahraničních zaměstnanců pocházelo z ostatních zemí.

2.2.2 Nejčastější způsoby zaměstnání zahraničních pracovníků v ČR

Tabulka 1 zobrazuje vývoj počtu zahraničních zaměstnanců v České republice v letech 2015–2020 a zároveň uvádí početní zastoupení jednotlivých způsobů zaměstnání, které byly definovány v kapitolách 1.2 a 1.3.

Tabulka 1: Počet zahraničních pracovníků zaměstnaných v ČR v letech 2015–2020 (k 31. 12.) a způsoby, jakými byli zaměstnání

Rok	Zahraníční pracovníci evidovaní na ÚP celkem	Občané EU, EHP a Švýcarska	Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	Platná povolení k zaměstnání	Zaměstnanecké karty	Modré karty	Zelené karty
2015	323 244	245 333 (76 %)	61 060 (19 %)	7 380 (2 %)	9 138 (3 %)	224	109
2016	382 889	284 148 (74 %)	76 046 (20 %)	8 008 (2 %)	14 391 (4 %)	257	39
2017	472 354	330 530 (70 %)	101 489 (21 %)	15 162 (3 %)	24 753 (5 %)	413	7
2018	568 676	366 624 (64 %)	124 674 (22 %)	31 495 (6 %)	45 293 (8 %)	590	-
2019	621 870	383 736 (62 %)	141 068 (23 %)	37 127 (6 %)	59 209 (10 %)	730	-
2020	644 164	390 058 (61 %)	144 316 (22 %)	37 193 (6 %)	71 759 (11 %)	838	-

Zdroj: Vlastní zpracování na základě meziročních dat ČSÚ (2021a)

Z dat v Tabulce 1 je zřejmé, že dlouhodobě nejvýznamnější skupinu zahraničních zaměstnanců v ČR představují obyvatelé členských států EU, EHP a Švýcarska, kteří nepotřebují pro výkon práce žádné povolení. Zároveň je však patrné, že od roku 2015 se procentuální zastoupení těchto zaměstnanců neustále snižuje, ze 76 % v roce 2015 postupně až na 61 % k 31. 12. 2020. Mezi zahraničními pracovníky jsou dále velmi významně zastoupení cizinci s tzv. volným vstupem na trh práce, kteří v posledních pěti

letech konstantně tvořily téměř čtvrtinu všech zahraničních zaměstnanců v ČR. Lze tedy konstatovat, že v tomto sledovaném období každoročně více než 80 % zahraničních pracovníků v ČR tvořili občané, kteří nemusí získávat pracovní povolení a proces jejich zaměstnání tudíž není tolik administrativně a časově náročný.

Zároveň je překvapivé, že ačkoliv byly v kapitole 1.3 zaměstnanecké karty definovány jako základní institut v oblasti zaměstnávání cizinců, jejich využití v praxi při zaměstnávání zahraničních pracovníků dosahovalo pouze jednotek procent případů, až v posledních dvou letech stoupl na 10–11 %. Dále se na datech v Tabulce 1 jednoznačně ukázalo, že institut modrých karet je v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků zcela okrajovým (se zastoupením desetiny procenta v roce 2020), lze tak usuzovat preferenci zaměstnaneckých karet nad modrými, jak bylo uvedeno v kapitole 1.3. Tabulka 1 dále zachycuje postupné vymizení zelených karet, které přestaly být po zavedení zaměstnaneckých karet vydávány.

3. Odvodové aspekty zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

Zaměstnávání pracovníků ze zahraničí v České republice s sebou přináší řadu povinností, které musí český zaměstnavatel respektovat. K těmto povinnostem z pohledu zaměstnavatele neodmyslitelně patří otázka správného určení a splnění daňové povinnosti. Dále je důležité stanovení příslušnosti zaměstnance k právním předpisům konkrétního státu a s tím spojené odvody povinného sociálního a zdravotního pojištění. Oblasti daně z příjmů a sociálního zabezpečení se řídí odlišnými principy a obě mají zároveň vliv na správný výpočet čisté mzdy zaměstnance. V následujících podkapitolách jsou shrnuta základní východiska k určení rozsahu povinnosti zahraničního zaměstnance v ČR z hlediska daně z příjmů k zainteresovaným státům a ve zkratce také pravidla ke stanovení státu, kam je potřeba posílat povinné odvody za zaměstnance na sociální zabezpečení.

3.1 Zdanění příjmů zahraničních zaměstnanců

Oblast zdanění fyzických osob (a obecně celé přímé zdanění) je na rozdíl od sociálního zabezpečení téměř výlučně v kompetenci jednotlivých členských států EU. Dělení zaměstnanců na občany EU a cizince jako v ostatních kapitolách týkajících se zaměstnávání zahraničních pracovníků tak není v tomto případě relevantní (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 345).

V rámci České republiky upravuje problematiku daní z příjmů zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), oblastí zdanění fyzických osob se konkrétně zabývá část první (§ 2 až § 16b). Vzhledem k tomu, že zaměstnání občanů EU a cizinců na území ČR je problematika mezinárodního rozměru, je nutné při posuzování zdanění jejich příjmů přihlížet také ke smlouvám uzavřeným mezi ČR a státy, ke kterým má daný zahraniční pracovník daňovou povinnost, pokud takové smlouvy existují. Jedná se o tzv. smlouvy o zamezení dvojího zdanění (SZDZ), dvoustranné mezinárodní úmluvy uzavírané pro oblast daní z příjmů a majetku (Rylová, 2009, s. 19).

Pro úpravu zdaňování příjmů fyzických osob na mezinárodní úrovni je dále podstatné, že není založena na principu občanství těchto zaměstnanců, ale na jejich tzv. daňovém domicilu (daňové rezidenci) (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 345), přičemž platí,

že občan ČR může být českým daňovým nerezidentem, stejně jako občan jiného státu může být daňovým rezidentem ČR (Vyškovská, 2017, s. 4).

Daňový rezident²⁴ určitého státu je poplatník, který má v daném státě neomezenou (celosvětovou) daňovou povinnost. Jinými slovy, je povinen zde zdanit veškeré své příjmy, kterých dosáhl jak v České republice, tak i ze zdrojů v zahraničí (Jehličková a Kapoun, 2018a, s. 28). Naproti tomu daňový nerezident je poplatník s omezenou daňovou povinností vůči danému státu, protože je zde omezena výhradně na příjmy ze zdrojů na území tohoto státu (Sojka aj., 2017, s. 4). V praxi to znamená, že pokud má poplatník příjmy z více států, pak odvádí daně v těchto zemích, jejichž je daňovým nerezidentem, ale pouze v jedné z nich by měl být daňovým rezidentem a zde potom odvést daň celosvětově ze všech příjmů (Hlaváčková, 2020). „*Případné daně zaplacené v zahraničí pak může v rámci vypořádání své celosvětové daňové povinnosti (obvykle prostřednictvím daňového přiznání) zohlednit metodou vyloučení dvojího zdanění, pokud jde o příjmy ze zdrojů v některém ze smluvních států*“ (Jehličková a Kapoun, 2018b, s. 13).

Kritéria k určení, jestli je poplatník v daném státě daňovým rezidentem nebo nerezidentem, samostatně vymezují právní normy každého státu, odlišně je určují také jednotlivé smlouvy o zamezení dvojího zdanění. „*Daňová rezidence poplatníka obvykle souvisí s jeho pobytem na určitém území a s jeho osobními a hospodářskými vazbami*“ (Sojka aj., 2017, s. 3). V případě České republiky je daňový rezident z hlediska fyzických osob definován v § 2 odst. 2 ZDP jako poplatník, který má na území ČR bydliště nebo se zde obvykle zdržuje.

První kritérium je dále upřesněno v § 2 odst. 4 ZDP, kde se uvádí, že bydlištěm na území ČR se pro účely tohoto zákona rozumí místo, „*kde má poplatník stálý byt za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat*“.²⁵ Častou chybou v praxi je pak záměna pojmů „stálý byt“ a „trvalý pobyt“, sousloví „stálý byt“ je totiž pojmem užívaným pouze pro daňové účely a s trvalým pobytem nemá nic společného (Jehličková a Kapoun, 2017, s. 5). Hlaváčková (2020) upozorňuje, že definice bydliště pro účely daní

²⁴ Je potřeba dávat pozor na záměnu pojmů „daňový rezident státu“ (vymezení daňového poplatníka ve vztahu k daňové povinnosti vůči konkrétnímu státu) a „rezident státu“ (vymezení osoby z hlediska jejího trvalého pobytu nebo státního občanství) (Vondráčková, 2016, s. 17).

²⁵ Ještě blíže toto kritérium specifikuje pokyn Generálního finančního ředitelství (GFŘ) D-22 viz Finanční správa (2015).

Je v České republice velmi široká a poplatník se tak stane českým daňovým rezidentem podle lokálního práva velice snadno. V praxi takovýmto bydlištěm nemusí být totiž pouze vlastní byt, ale také pronajatý byt, byt pronajímaný jiné osobě, pokud je možné se do něj v krátké době nastěhovat, dokonce zmiňuje také např. vlastní místnost trvale dostupnou u rodičů nebo dlouhodoběji obývaný hotelový pokoj.

Druhým kritériem, které z poplatníka činí daňového rezidenta v ČR, je obvyklé zdržování se na území státu. Zpřesnění najdeme opět v § 2 odst. 4 ZDP, který uvádí, že *„Poplatníky obvykle se zdržujícími na území České republiky jsou ti, kteří zde pobývají alespoň 183 dnů v příslušném kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích; do doby 183 dnů se započítává každý započatý den pobytu.“*

Daňový nerezident ČR jako fyzická osoba je pak vymezen v § 2 odst. 3 ZDP negativně tak, že nesplňuje výše vysvětlenou definici daňového rezidenta podle ZDP nebo to o něm stanoví mezinárodní smlouvy. Jak už bylo uvedeno, čeští daňoví nerezidenti v ČR zdaňují pouze příjmy ze zdrojů na tomto území, ty jsou taxativně vyjmenovány v § 22 ZDP.

Z pohledu zahraničního zaměstnance je správné určení jeho daňové (ne)rezidence v ČR důležité především k určení rozsahu a také výše jeho daňové povinnosti, protože daňový domicil poplatníka má zásadní vliv na možnost uplatnění slev na dani, daňových zvýhodnění a nezdanitelných částí základu daně. V souladu se ZDP všechna tato zvýhodnění může uplatňovat jen daňový rezident, daňový nerezident má pak možnost využít pouze základní slevu na poplatníka a případně slevu na studenta. Na ostatní zvýhodnění mají nárok pouze někteří čeští daňoví nerezidenti za splnění určitých podmínek, navíc tento svůj nárok musí správci daně prokázat prostřednictvím podaného daňového přiznání (Jehličková a Kapoun, 2018a, s. 32). Blíže je tato problematika vysvětlena v závěrečné studii.

Správné určení daňového domicilu zaměstnance je dále klíčové ke správnému splnění některých povinností zaměstnavatele jako plátce daně. Zaměstnavatel má například povinnost uvést zaměstnance-nerezidenta v příloze k ročnímu zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti, u daňových nerezidentů se navíc v určitých situacích provádí srážka daně podle zvláštní sazby namísto zálohy na daň (Vyškovská, 2017, s. 4). V praxi ovšem určení daňové rezidence a její prokazování může být poměrně obtížné a vyžaduje podrobnější

zkoumání zaměstnancovy situace, a to nejen pracovní, ale také rodinné či majetkové²⁶ (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 352).

3.1.1 Určení daňového domicilu zahraničního pracovníka

Základem určení daňové rezidence zahraničního zaměstnance pracujícího v ČR je v první řadě posouzení, jestli daný pracovník naplňuje definici českého daňového rezidenta podle ZDP a dále také definici daňového rezidenta podle legislativy své domácnosti, případně ještě jiné země. Pokud by tato fyzická osoba splnila kritéria daňové rezidence domácnosti daňového práva v obou těchto státech, musí se přihlídnout k SZDZ, pokud mezi těmito dvěma státy existuje (Vyškovská, 2018, s. 9).

Následující metodický postup rozklíčování daňového domicilu zaměstnance ze zahraničí a rozsahu jeho daňové povinnosti vzhledem k ČR byl zpracován na základě Daněk, Vyškovská a Fojtíková (2020, s. 352–353). Souhrnně je tento proces zobrazen v Tabulce 2.

Tabulka 2: Metodický postup určení daňového domicilu a rozsahu daňové povinnosti v ČR v případě poplatníka s přeshraniční ekonomickou aktivitou

Česká republika – daňová rezidence podle ZDP	Jiný stát – daňová rezidence podle místních zákonů	Platná SZDZ mezi těmito státy	Výsledek pro zdanění příjmů v ČR
daňový nerezident	není podstatné	není podstatné	daňový nerezident v ČR, zdanění pouze příjmů ze zdrojů v ČR
daňový rezident	daňový nerezident	není podstatné	daňový rezident v ČR, zdanění celosvětových příjmů v ČR
	daňový rezident	ano	nutné stanovit konečný daňový domicil podle kritérií v příslušné SZDZ
		ne	dochází ke dvojímu daňovému rezidenství a dvojímu zdanění

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Daněk, Vyškovská a Fojtíková (2020, s. 352–353)

²⁶ Podstatné je zejména vlastnictví nemovitého majetku, ale například také registrovaného motorového vozidla (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 352).

Zásadní je na prvním místě určit, zda daný zaměstnanec naplňuje podmínky daňového domicilu v ČR podle výše zmíněného § 2 odst. 2 ZDP. Pokud tomu tak není, je tento zaměstnanec českým daňovým nerezidentem a v ČR podléhá zdanění pouze jeho příjmy ze zdrojů v České republice.

V případě, že tento zaměstnanec naplňuje kritéria daňového domicilu v České republice, může vzhledem k určení jeho konečné daňové rezidence nastat několik situací s ohledem na to, jestli splňuje podmínky daňové rezidence také jiného státu, a pokud ano, jestli mezi daným státem a ČR existuje platná SZDZ:

1. Zaměstnanec nesplňuje podmínky daňové rezidence ve druhém státě, proto je daňovým rezidentem jen v České republice a existence SZDZ mezi těmito dvěma zeměmi tak není v souvislosti s určením daňového domicilu relevantní.
2. Zaměstnanec splňuje podmínky daňové rezidence také ve druhém státě a zároveň má tento stát s ČR uzavřenou platnou SZDZ. V tomto případě je pro určení konečného daňového domicilu nutné aplikovat kritéria v dané smlouvě postupně v pořadí, ve kterém jsou uvedena, dokud není stát rezidence jednoznačně určen (Jehličková a Kapoun, 2017, s. 6). K tomu slouží čl. 4 relevantní SZDZ, který je obvykle nazván „Rezident“, ve starších smlouvách také někdy „Daňový domicil“ (Vyškovská, 2018, s. 9).
3. Zaměstnanec splňuje podmínky daňového domicilu také ve druhém státě podle jeho vnitrostátní právní úpravy a zároveň tento stát nemá s ČR uzavřenou platnou SZDZ. V takovém případě dochází ke dvojímu daňovému rezidenství a subjekt tak může být podroben celosvětové daňové povinnosti v obou státech, protože chybí kolizní norma, na jejímž podkladě by se tato situace řešila²⁷ (Jehličková a Kapoun, 2017, s. 6).

V praxi, zvláště v případech, kdy má zaměstnavatel pochybnosti v určení daňové rezidence konkrétního zaměstnance, je velmi užitečné od něj vyžadovat tzv. *Potvrzení o daňovém domicilu*.²⁸ Jedná se o potvrzení vystavené Finančním úřadem na základě žádosti

²⁷ „S cizinci, kteří pocházejí z nesmluvních států, se lze setkat spíše výjimečně, protože počet Českou republikou uzavřených smluv o zamezení dvojího zdanění stále stoupá“ (Vyškovská, 2018, s. 6).

²⁸ Podrobnější informace viz Finanční správa (2020).

zaměstnanec opatřen kolkem v hodnotě 100 Kč, kdy Finanční úřad s přihlédnutím k dokumentům a informacím doloženým zaměstnancem jednoznačně rozhodne o jeho daňovém domicilu. Toto potvrzení lze vystavit k danému dni nebo také zpětně, za uplynulé období²⁹, ale nikdy do budoucna (Křížek, 2019). Dokument je pak vyhotoven v trojjazyčné verzi (v českém, anglickém a německém jazyce), aby bylo možné jej předložit také zahraničním daňovým správám (Jehličková a Kapoun, 2017, s. 7).

Určením daňového domicilu a rozsahu daňové povinnosti vůči zainteresovaným státům komplikace pro poplatníka s přeshraniční ekonomickou aktivitou nekončí. I poté totiž čelí riziku dvojího zdanění, „*které vzniká z důvodu, že si oba státy podle vnitrostátní daňové legislativy nárokují zdanění určitého příjmu poplatníka – jeden stát z titulu zdroje tohoto příjmu na svém území a druhý stát z titulu daňové rezidence poplatníka – příjemce tohoto příjmu*“ (Jehličková a Kapoun, 2017, s. 8). Existence takového dvojího zdanění je jev nežádoucí pro poplatníky i dané země, protože omezuje zájem poplatníků o ekonomické aktivity na území státu zdroje příjmů, což pro státy znamená omezení investic i jiných ekonomických aktivit v zahraničí a vede k uzavírání a následnému zaostávání národní ekonomiky (Sojka aj., 2017, s. 28). „*Pokud by se mezinárodní dvojí zdanění neeliminovalo, docházelo by k nadměrnému daňovému zatížení, a tím i k nepříznivému působení na rozvoj mezinárodních ekonomických vztahů*“ (Skalická, 2016, s. 17). Z tohoto pohledu představují významný nástroj již zmiňované SZDZ, jejichž hlavním cílem je právě zamezení takovémuto dvojímu zdanění.

3.1.2 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění

Státy s výhodnější a širší sítí SZDZ mají konkurenční výhodu a lákají více poplatníků k ekonomickým aktivitám do své jurisdikce. Typickým příkladem takového státu je Nizozemí, kde sídlí mnoho nadnárodních koncernů, a to nejen z důvodu stabilního politického prostředí a dobré vymahatelnosti práva, ale právě také díky velice výhodné síti SZDZ. Česká republika v tomto ohledu za ostatními státy nijak nezaostává, protože Ministerstvo financí ČR (dále jen „MF“) této oblasti věnuje značnou pozornost (Jehličková a Kapoun, 2019, s. 16).

²⁹ Potvrzení o daňovém domicilu za uplynulý kalendářní rok v praxi často vyžadují daňoví poradci při zpracování daňového přiznání fyzických osob (Hlaváčková, 2020).

V současné době má Česká republika 92 platných smluv o zamezení dvojímu zdanění v oboru daní z příjmů³⁰, přičemž první takové bilaterální smlouvy ČR uzavírala ještě jako Československá socialistická republika v 70. letech minulého století – v roce 1974 s Nizozemím, 1978 s Japonskem a 1979 se Srí Lankou. Naopak poslední uzavřenou, již 92. smlouvou, je SZDZ s Bangladéšem, která byla podepsána 11. prosince 2019 v Praze a v platnost vešla 15. ledna 2021. Během roku 2020 vešly v platnost také smlouvy s Ghanou, Botswanou a Kyrgyzstánem (MF, 2021).

V České republice zařazujeme tyto smlouvy mezi tzv. prezidentské smlouvy, což znamená, že pravomoc je sjednávat přísluší na základě čl. 63 Ústavy ČR prezidentu republiky (Skalická, 2016, s. 17). Smlouvy musí být dále schváleny Parlamentem a ratifikovány prezidentem, následně Ústava ČR v čl. 10³¹ zajišťuje jejich přednost před lokálním právem (Jehličková a Kapoun, 2017, s. 4).

Zúčastněné státy se při uzavírání těchto bilaterálních dohod řídí dvěma vzorovými SZDZ, a to Modelovou smlouvou Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)³² a Modelovou smlouvou OSN. Tento druhý jmenovaný model smlouvy se pak využívá zejména v rámci bilaterálních vztahů s rozvojovými ekonomikami. SZDZ definují jednotlivé druhy příjmů a právo na jejich rozdělení dělí mezi dané státy. V souladu s hlavním principem mezinárodního zdanění je primární právo na zdanění přisouzeno státu zdroje příjmů a stát daňové rezidence příjemce poté k tomuto zdanění přihlíží a umožní poplatníkovi aplikovat metodu vyloučení dvojího zdanění definovanou konkrétní smlouvou (Jehličková a Kapoun, 2019, s. 17). K vyloučení dvojího zdanění slouží článek „Vyloučení dvojího zdanění“ (obvykle čl. 22, čl. 23 nebo čl. 24), který buď stanoví jako metodu zápočet daně zaplacené v zemi zdroje nebo vynětí příjmů ze zdrojů v zahraničí³³ (Jehličková a Kapoun, 2018b, s. 15).

V této práci byly SZDZ charakterizovány především v souvislosti s určením daňové rezidence poplatníka a se zamezením dvojího zdanění jeho příjmů. Důvodů k jejich

³⁰ Úplný přehled smluv viz Příloha B, texty samotných smluv viz MF (2021).

³¹ „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“

³² Struktura SZDZ podle vzoru OECD je vysvětlena v Široký (2009, s. 102–104).

³³ Podrobněji k jednotlivým metodám zamezení dvojího zdanění i s příklady viz Jehličková a Kapoun (2019).

uzavírání je ovšem celá řada – např. rozdělení podílu dvou států na daňových výnosech, snaha zabránit daňovým únikům i vyhýbání se plnění daňových povinností ze strany poplatníků a zanedbatelné nejsou ani důvody obecně politické (Rylová, 2009, s. 25).

3.2 Sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění zahraničních zaměstnanců

V oblasti sociálního zabezpečení je k aplikaci správných předpisů opět podstatné rozdělení zaměstnanců ze zahraničí na občany EU a cizince, které pro oblast zdanění příjmů neplatilo. Na zaměstnance ze zemí EU se vztahují tzv. evropská koordinační nařízení³⁴, která jsou obecně platná, mají přednost před českými zákony a platí přímo, bez nutnosti je transponovat do českého právního řádu (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 205). Na činnost cizinců v ČR se aplikují dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení³⁵, pokud má Česká republika s danou zemí takovou smlouvu uzavřenou. V opačném případě se použijí české předpisy pro oblast sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (Vyškovská, 2018, s. 200).

Sociální zabezpečení v evropském kontextu je nutno chápat širěji, tj. sociální pojištění včetně důchodového a nemocenského pojištění, zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.³⁶ V případě bilaterálních smluv se tento přístup může lišit – některé smlouvy pokrývají celou oblast sociálního zabezpečení v širším kontextu stejně jako evropská koordinační nařízení, jiné se však nevztahují na zdravotní pojištění či pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, což je důležité brát v potaz (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2020, s. 204).

Základním principem evropských koordinačních nařízení je, že zaměstnanci podléhají předpisům sociálního zabezpečení pouze jednoho členského státu, a to i v případech, kdy vykonávají činnost na území více členských států (Vyškovská, 2019, s. 14). Dalšími základními principy vyplývajícími z evropských koordinačních nařízení jsou rovnost

³⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna, 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 (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

³⁵ Přehled i úplné texty smluv viz MPSV (2021a).

³⁶ Sociální zabezpečení v českém pojetí zahrnuje pouze nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (ČSSZ, 2021a).

zacházení a zákaz diskriminace, princip stejných práv a povinností, sčítání dob pojištění, zachování nabytých práv a asimilace faktů³⁷ (Vyškovská, 2018, s. 202).

Pravidla pro určení členského státu, jehož právním předpisům bude zaměstnanec podléhat, jsou stanovena v člancích 11–16 nařízení č. 883/2004, související prováděcí ustanovení jsou pak uvedena v člancích 14–21 nařízení č. 987/2009 (Evropská komise, 2013, s. 5). Nejjednodušší a nejzákladnější situace nastává v případě, kdy je pracovník zaměstnán českou společností a práci vykonává pouze na území ČR – takový zaměstnanec podléhá českým právním předpisům v oblasti sociálního zabezpečení³⁸ (Vyškovská, 2020, s. 29). Jedná se o uplatnění tzv. zásady *lex loci laboris* neboli příslušnosti právním předpisům členského státu, kde je činnost vykonávána. Pro úplnost je důležité zmínit, že v některých specifických situacích, jako např. vyslání pracovníků do jiného členského státu na přechodnou dobu, nebo u některých skupin pracovníků (např. úředníci) se určení jejich příslušnosti k právním předpisům pro účely povinných odvodů řídí jinými pravidly (Evropská komise, 2013, s. 5).

V praxi jsou ovšem časté situace, kdy zaměstnanec českého zaměstnavatele nepracuje jen na území ČR, ale také v jiných členských státech EU, ať už se jedná o sjednaný home office na některé pracovní dny nebo pracovní cesty do jiných členských států. V těchto případech je důležité určit, kde se nachází zaměstnancovo bydliště pro účely evropských koordinačních nařízení³⁹ a zda v zemi svého bydliště vykonává tzv. podstatnou část činnosti (Vyškovská, 2020, s. 29). Podle čl. 13 odst. 1 písm. a) nařízení č. 883/2004 totiž zaměstnanec podléhá předpisům státu bydliště za podmínky, že zde vykonává podstatnou část činnosti. Ta je dále ve čl. 14 odst. 8 nařízení č. 987/2009 definována jako činnost, která představuje alespoň 25 % zaměstnancovy pracovní doby nebo odměny. Další případy, které mohou při výkonu činnosti na území více členských států nastat, jsou blíže řešeny v nařízení č. 883/2004.

V souvislosti s určením příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v rámci evropských koordinačních nařízení je dále důležité zmínit tzv. přenosný formulář A1 neboli

³⁷ Všechny tyto principy jsou definovány v člancích 4–7 nařízení č. 883/2004.

³⁸ Definováno ve čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení č. 883/2004: „S výhradou článků 12 až 16 se na zaměstnance nebo osobu samostatně výdělečně činnou v členském státě vztahují právní předpisy tohoto členského státu.“

³⁹ Bydlištěm se rozumí obvyklé bydliště, místo, kde má osoba centrum svých zájmů, přičemž se berou v úvahu kritéria jako např. délka a nepřetržitost přítomnosti na území dotčených členských států, osobní situace dané osoby, rodinná situace a rodinné vazby, situace v bydlení dané osoby nebo také daňová rezidence (Hlaváčková, 2020).

*Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení. "Formulář A1 má charakter osvědčení, které potvrzuje, jakým právním předpisům sociálního zabezpečení podléhá osoba v něm uvedená, a vystavuje jej vždy ten členský stát, jehož právní předpisy se na danou osobu vztahují"*⁴⁰ (ČSSZ, 2021b). O tento certifikát je nutné zažádat vždy v případě souběžně vykonávané práce ve více členských státech nebo při vyslání zaměstnance do jiného členského státu. Naopak při výkonu práce v jednom členském státě, kdy se uplatňuje základní pravidlo *lex loci laboris*, se formulář A1 obvykle nevystavuje. Není však vyloučeno jej i v tomto případě na žádost vystavit a v některých situacích je to z praktických důvodů dokonce vhodné, protože tak zaměstnanec jednoznačně prokáže, jakým právním předpisům podléhá, a že z jeho strany nebylo nic zanedbáno (Hlaváčková, 2020).

Pokud zaměstnavatel některým z výše uvedených způsobů identifikuje povinnost odvádět pojistné za svého zaměstnance do zahraničí, musí se nejdříve seznámit s příslušnými pravidly pro povinné odvody v dané zemi a zaregistrovat sebe a také dotyčného zaměstnance do místního systému pro účely odvodů pojistného. V České republice je taková registrace poměrně snadná, v každé zemi se ale liší a v řadě z nich představuje velice složitý proces doprovázený různými specifickými požadavky na zaměstnavatele, jako např. nutnost zřízení si bankovního účtu v dané zemi nebo získání daňového čísla na místním finančním úřadě (Hlaváčková, 2020).

Dále by měl pracovník zaměstnavateli jednoznačně doložit, v jaké výši a kam má být pojistné za něj odváděno, včetně příslušného čísla účtu v mezinárodní formátu, tzv. IBAN. Zaměstnavatel musí výslednou částku pojistného za konkrétní měsíc přepočítat na příslušnou měnu kurzem vyhlášeným Českou národní bankou (ČNB) k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který pojistné platí. Kromě placení těchto odvodů musí zaměstnavatel plnit také další povinnosti vůči místním institucím v souladu s legislativou daného státu, může se jednat například o zasílání hromadných oznámení o pojištěncích (nástupy, změny a výstupy) nebo předložení měsíčních výkazů o výších pojistného a vyměřovacích základech (Křížek, 2019).

⁴⁰ Pokud by o certifikát A1 společně žádali český zaměstnavatel se zaměstnancem kvůli prokázání jeho příslušnosti k českým právním předpisům sociálního zabezpečení (např. v případě vyslání zaměstnance do jiného členského státu na přechodnou dobu), podali by *Společnou žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení* viz ePortál ČSSZ (2021).

4. Modelová studie odvodových povinností spojených se zaměstnáváním občanů z různých zemí

V následující části jsou poznatky z předchozích kapitol aplikovány na modelových případech zaměstnanců z České republiky, ze země EU a ze třetí země. Cílem je zkoumat konkrétní daňovou povinnost a povinné odvody spojené se zaměstnáváním těchto pracovníků v praxi a analyzovat příslušné postupy. Dalším záměrem je provést komparaci výsledných odvodů jednotlivých zaměstnanců a vyhodnotit skutečnosti, které na ně měly vliv. Pozornost je věnována především zásadním rozdílům v určení daných povinností u zahraničních zaměstnanců oproti postupu u českého pracovníka, který je pro české zaměstnavatele obvyklý.

Východiskem zkoumání je určení daňové rezidence těchto zaměstnanců a rozsahu jejich daňové povinnosti vůči ČR, následně je stanovena jejich příslušnost k právním předpisům pro účely sociálního zabezpečení. Dále je proveden a okomentován výpočet odvodů těchto pracovníků na sociální a zdravotní pojištění při stanovené stejné výši měsíční hrubé mzdy. V závěru studie je zpracována souhrnná komparační tabulka obsahující výpočty povinných odvodů, záloh na daň z příjmů a čisté mzdy dotyčných pracovníků za stanovený měsíc. Následuje komentář k jednotlivým výpočtům a vyhodnocení závěrů.

Pro tento modelový příklad byli zahraniční zaměstnanci definováni především s ohledem na předchozí zjištění, z nichž vyplynulo, že zdaleka nejčastěji zaměstnávány zahraničními pracovníky na území České republiky jsou Slováci (33 % z celkového počtu zahraničních pracovníků v ČR) a dále Ukrajinci (23 %). Srovnáme-li počet slovenských občanů pracujících na území ČR, s počtem těch, kteří zde pobývají ke stejnému dni, lze z toho usuzovat, že většina slovenských pracovníků v ČR jsou tzv. pendleři, kteří žijí na Slovensku a za prací do České republiky dojíždí, případně pracují pro českého zaměstnavatele na Slovensku. Na druhou stranu, počet ukrajinských zaměstnanců v ČR se přibližně rovná počtu Ukrajinců, kteří zde mají povolení k pobytu, z čehož je možné usoudit, že ukrajinští pracovníci na území ČR většinou zároveň žijí.⁴¹

⁴¹ K 31. 12. 2019 pobývalo v České republice 121 278 slovenských občanů, ale počet zde pracujících Slováků podle evidence ÚP byl mnohem vyšší – 201 952. V případě Ukrajinců se počet občanů pobývajících v České republice (145 153) téměř rovnal počtu těch pracujících (144 114), viz kapitoly 2.1 a 2.2.1 a Obrázky 3 a 6.

Z důvodu relevantního posouzení situace dotyčných zaměstnanců bylo uvažováno, že všichni mají uzavřený jediný pracovněprávní vztah, a to se stejným českým zaměstnavatelem, stejnou měsíční hrubou mzdou (30 000 Kč) a zároveň nemají další příjmy. Zmínění zaměstnanci mají dále shodné rodinné poměry – každý z nich má manželku a jedno nezletilé dítě. Jejich čistá mzda, povinné odvody a zálohy na daň z příjmů byly vypočítávány za měsíc leden 2021, odkdy se významně změnila legislativa daně z příjmů. Jednotliví občané jsou dále charakterizováni následovně:

- Občan České republiky, který pracuje a bydlí se svou rodinou na území ČR. U zaměstnavatele podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů pro uplatnění základní slevy na poplatníka a chce si dále měsíčně uplatňovat daňové zvýhodnění na své dítě.
- Občan Slovenské republiky, který žije na Slovensku, odkud dojíždí za prací do České republiky. Se zaměstnavatelem je dohodnutý, že 60 % svého pracovního času pracuje na území ČR, ale dva dny v týdnu, tedy zbývajících 40 % pracovního času, vykonává práci na tzv. home office ze svého bydliště na Slovensku. U zaměstnavatele podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů pro uplatnění základní slevy na poplatníka.
- Občan Ukrajiny, který je zaměstnaný na zaměstnaneckou kartu a zároveň má v ČR pronajatý byt, zatímco jeho rodina, manželka a dítě, bydlí ve vlastním domě na Ukrajině. U zaměstnavatele podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů pro uplatnění základní slevy na poplatníka.

4.1 Daňová rezidence zaměstnanců

Určení daňového domicilu pracovníků je pro tento příklad zásadní zejména z hlediska výpočtu výše záloh na daň z příjmů, protože má přímý vliv na slevy na dani, daňové zvýhodnění a nezdánitelné části základu daně, které si daná osoba může uplatnit.

V případě určení daňové rezidence výše popsaného občana České republiky situace není komplikovaná – splňuje dokonce obě kritéria daňové rezidence v ČR definovaná v ZDP, protože na území ČR pobývá více než 183 dní v roce a zároveň zde má bydliště. Současně tento zaměstnanec nemá vazby k jinému státu, proto není potřeba posuzovat, zda naplňuje

definici daňového rezidenta také podle legislativy jiné země. Tento český pracovník má tedy daňovou povinnost pouze vůči České republice a je zde daňovým rezidentem.

Slovenský občan naopak nesplňuje definici českého daňového rezidenta podle ZDP, protože v České republice nemá stálý byt, a zároveň při práci na území ČR v rozsahu 3 dnů v týdnu zde pobývá méně než 183 dní v roce⁴². Z uvedeného vyplývá, že slovenský zaměstnanec bude českým daňovým nerezidentem a český zaměstnavatel tedy bude v souvislosti s daní z příjmů zohledňovat pouze jeho příjmy na území České republiky.

Posoudit daňový domicil zaměstnance ukrajinské národnosti je poměrně komplikované, protože z jeho situace vyplývá, že má vazby ve smyslu pobytu a osobní situace k oběma zemím, k České republice i k Ukrajině. Na území ČR tento pracovník pobývá více než 183 dní v roce, má zde také stálý byt, z pohledu ZDP tedy naplňuje definici českého daňového rezidenta. Náročnou částí je pak vyhledání a správné posouzení daňové rezidence daného pracovníka podle legislativy druhého státu, v tomto případě Ukrajiny. Z bodu 14.1.213. čl. 14 ukrajinského daňového zákona vyplývá jako prvotní kritérium daňové rezidence bydliště na Ukrajině. Dotyčný zaměstnanec zde vlastní dům, v souladu s ukrajinským zákonem by tedy byl považován za daňového rezidenta také na Ukrajině.

K určení konečného domicilu tohoto zaměstnance je nutné nahlédnout do SZDZ uzavřené s Ukrajinou a postupně aplikovat kritéria obsažená v článku 4 – Rezident. V něm je jako první uvedeno kritérium stálého bytu, které tento zaměstnanec naplňuje v obou zemích (má pronajatý byt v České republice a zároveň vlastní dům na Ukrajině). Dále je ve článku 4 uvedeno: „*jestliže má stálý byt v obou smluvních státech, předpokládá se, že je rezidentem toho smluvního státu, ke kterému má užší osobní a hospodářské vztahy (středisko životních zájmů)*“. Posouzení užších osobních a hospodářských vazeb pracovníka není pro zaměstnavatele vždy jednoduché a vyžaduje detailní znalost jeho situace. Ukrajinský pracovník v tomto příkladě má v ČR zaměstnání a dočasně pronajatý byt, naproti tomu na Ukrajině vlastní nemovitost a má zde rodinu. Pokud zaměstnavatel není schopný s určitostí posoudit daňovou rezidenci pracovníka, je vhodné od něj vyžádat *Potvrzení o daňovém domicilu* z Finančního úřadu.⁴³ Pro účely tohoto příkladu bude dále

⁴² Je uvažováno, že kalendářní rok má 52 týdnů. Potom slovenský zaměstnanec pracující 3 dny v týdnu na území ČR zde pobývá 156 dní v roce.

⁴³ Viz formulář *Žádost o vydání potvrzení o daňovém domicilu fyzické osoby* (Příloha C).

předpokládáno, že užší vazby ukrajinského zaměstnance byly prokázány na Ukrajině, tato skutečnost byla doložena *Potvrzením o daňovém domicilu* a tento pracovník je tedy ukrajinským daňovým rezidentem a zároveň daňovým nerezidentem v ČR.

4.2 Příslušnost k právním předpisům pro oblast sociálního zabezpečení a výpočet povinných odvodů zaměstnanců

V souvislosti s povinnými odvody na sociální zabezpečení se na závislou činnost českého zaměstnance jako občana členské země EU vztahují evropská koordinační nařízení. Tento pracovník vykonává činnost na území jediného členského státu, a proto podle základního principu koordinačních nařízení *lex loci laboris* podléhá právním předpisům tohoto státu, tedy České republiky. Pro oblast sociálního zabezpečení jsou příslušnými českými právními předpisy zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, dále zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Veřejné zdravotní pojištění pak upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Stejně jako u českého zaměstnance, k určení příslušnosti právním předpisům sociálního zabezpečení slovenského pracovníka bude zaměstnavatel opět přihlížet k evropským koordinačním nařením. Na tohoto zaměstnance ovšem nelze uplatnit základní pravidlo *lex loci laboris*, protože práci nevykonává na území jediného členského státu. Sice převážnou část pracovní doby (60 %) pracuje na území České republiky, ale zároveň velkou část práce (40 %) vykonává pro českého zaměstnavatele ze svého bydliště na Slovensku. Zaměstnavatel se proto bude řídit pravidlem, že pokud pracovník vykonává podstatnou část práce (tzn. alespoň 25 %) ve členském státě, na jehož území má své bydliště, podléhá právním předpisům sociálního zabezpečení tohoto státu. Z uvedeného vyplývá, že na dotyčného slovenského pracovníka se vztahují právní předpisy Slovenska. Jelikož se v jeho případě jedná o práci souběžně vykonávanou na území více členských států, musí požádat slovenskou instituci Sociálna poisťovňa prostřednictvím formuláře *Žiadosť o určenie uplatniteľnej legislatívy osoby zvyčajne vykonávajúcej činnosť ako zamestnanec dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ* (viz Příloha D) o vystavení certifikátu A1

(viz Příloha E). Po předložení tohoto formuláře slovenským zaměstnancem má český zaměstnavatel povinnost zaregistrovat se do slovenského systému a odvádět pojistné v širším, evropském pojetí (tzn. sociální i zdravotní pojištění), ve lhůtách a částkách podle slovenských právních předpisů.

V případě občana třetí země, ukrajinského pracovníka, zaměstnavatel přihlíží ke Smlouvě mezi Českou republikou a Ukrajinou o sociálním zabezpečení, v jejímž článku 6 je uvedeno: „*Jestliže články 7 a 8⁴⁴ této smlouvy nestanoví jinak, vztahují se na pracovníky právní předpisy té smluvní strany, na jejímž území je vykonávána pracovní činnost.*“ Ukrajinský zaměstnanec bude tedy pro oblast sociálního zabezpečení podléhat českým právním předpisům zmíněným výše. Důležité je dále uvést, že tato smlouva mezi ČR a Ukrajinou patří mezi smlouvy o sociálním zabezpečení v užším, českém pojetí a nezahrnuje tedy veřejné zdravotní pojištění. Z hlediska zdravotního pojištění tak zaměstnanec ukrajinské národnosti bude patřit mezi obyvatele nesmluvního státu a zaměstnavatel se tak bude řídit českými právními předpisy.

Na základě zjištění byly v níže uvedené Tabulce 3 provedeny konkrétní výpočty plateb na sociální pojištění (SP) a zdravotní pojištění (ZP) za dotyčné zaměstnance v lednu 2021. Tyto výpočty vychází z jejich hrubé mzdy ve výši 30 000 Kč.

Tabulka 3: Výpočet sociálního a zdravotního pojištění u jednotlivých zaměstnanců z měsíční hrubé mzdy 30 000 Kč za leden 2021

	Zaměstnanec české národnosti	Zaměstnanec slovenské národnosti	Zaměstnanec ukrajinské národnosti
ZP zaměstnanec	1 350 Kč (4,5 %)	1 200 Kč (4 %)	1 350 Kč (4,5 %)
ZP zaměstnavatel	2 700 Kč (9 %)	3 000 Kč (10 %)	2 700 Kč (9 %)
SP zaměstnanec	1 950 Kč (6,5 %)	2 820 Kč (9,4 %)	1 950 Kč (6,5 %)
SP zaměstnavatel	7 440 Kč (24,8 %)	7 560 Kč (25,2 %)	7 440 Kč (24,8 %)

Zdroj: Vlastní zpracování

⁴⁴ Zmíněné články se vztahují k vyslaným pracovníkům, k pracovníkům letecké, železniční a automobilové dopravní společnosti, k posádkám námořních lodí a k diplomatům, na zaměstnance v tomto příkladu tedy nemají vliv.

Výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění bude u českého a ukrajinského zaměstnance shodná, protože mají stejný vyměřovací základ (30 000 Kč) a oba podléhají českým právním předpisům pro oblast sociálního zabezpečení. Podle § 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění činí výše pojistného 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období (kalendářní měsíc) a výsledné pojistné se pak zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Takto vypočtenou částku (13,5 % z hrubé mzdy 30 000 Kč, tedy 4 050 Kč) zaměstnavatel odvede dané zdravotní pojišťovně, následně 1/3 z této částky (4,5 % z vyměřovacího základu) strhne každému zaměstnanci ze mzdy a zbývající 2/3 (9 % z vyměřovacího základu) představuje pojistné hrazené zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel je dále povinen určit výši odvodů také na sociální pojištění těchto zaměstnanců podle příslušných ustanovení a pokynů České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ, 2021c). Sazby pojistného činí 6,5 % z vyměřovacího základu za zaměstnance, za zaměstnavatele pak 24,8 %. U těchto konkrétních pracovníků tak zaměstnavatel vypočte odvod sociálního pojištění za zaměstnance ve výši 1 950 Kč (6,5 % ze 30 000 Kč) a za zaměstnavatele ve výši 7 440 Kč (24,8 % ze 30 000 Kč). Zaměstnavatel nakonec sečte pojistné za sebe a za všechny zaměstnance a celkovou částku odvede na účet příslušné Okresní zprávy sociálního zabezpečení.

Postup určení a odvodu povinného pojistného za slovenského pracovníka bude pro českého zaměstnavatele komplikovanější. V první fázi se musí seznámit s příslušnými pravidly pro povinné odvody na Slovensku a zaregistrovat sebe a také dotyčného zaměstnance do slovenského systému pro účely odvodů.

Přesné složení i sazby sociálního pojištění na Slovensku uvádí Sociálna poisťovňa (2021b a 2021c). Pojistné za zaměstnance se odvádí ve výši 9,4 % z vyměřovacího základu a za zaměstnavatele ve výši 25,2 %. Slovenské sazby zdravotního pojištění jsou 4 % z vyměřovacího základu za zaměstnance a 10 % za zaměstnavatele (Všeobecná zdravotná poisťovňa, 2021). Všechny uvedené sazby zaměstnavatel aplikuje na hrubou mzdu slovenského zaměstnance, tzn. na částku 30 000 Kč. Konečný výpočet odvodů na sociální a zdravotní pojištění za tohoto pracovníka a jejich převod na eura zobrazuje Tabulka 4.

Tabulka 4: Určení výše povinných odvodů za slovenského zaměstnance v eurech

	Zdravotní pojištění	Sociální pojištění
Výše odvodů za zaměstnance	1 200 Kč	2 820 Kč
Výše odvodů za zaměstnavatele	3 000 Kč	7 560 Kč
Výše odvodů celkem v CZK	1 200 Kč + 3 000 Kč = 4 200 Kč	2 820 Kč + 7 560 Kč = 10 380 Kč
Konečné odvody přepočtené na EUR	4 200 ÷ 26,020 = 161,41 EUR	10 380 ÷ 26,020 = 398,92 EUR

Zdroj: Vlastní zpracování

K určení výsledných částek je potřeba nejdříve sečíst pojistné za zaměstnance a zaměstnavatele a tuto částku dále přepočíst na eura kurzem vyhlášeným ČNB k poslednímu dni kalendářního měsíce, za které se pojistné platí. Jak bylo definováno na začátku kapitoly, zpracování mzdy a výpočet odvodů u těchto zaměstnanců je prováděn za měsíc leden 2021, je tedy potřeba přihlížet ke kurzu eura k české koruně ke dni 29. 1. 2021⁴⁵, tedy 26,020 Kč za 1 € (ČNB, 2021). Konečný odvod za slovenského pracovníka na povinném sociálním pojištění tedy je 161,41 €, na zdravotním pojištění 398,92 €. Tyto částky odvede zaměstnavatel na příslušné účty slovenských institucí.

4.3 Výpočet zálohy na daň z příjmů a čisté mzdy zaměstnanců

Od ledna 2021 došlo k zásadním změnám v legislativě spojené s výpočtem daně z příjmů. Především byla zrušena tzv. superhrubá mzda, tedy základ daně z příjmů tvořený hrubou mzdou navýšenou o odvody zaměstnavatele na povinné pojistné, která v české legislativě fungovala od roku 2008. Nyní je základem daně z příjmů pouze hrubá mzda se sazbou 15 % a příjmy zhruba nad 141 000 Kč měsíčně podléhají sazbě 23 %. Daňovým poplatníkům se dále zvyšuje daňová sleva o 3 000 Kč ročně, tedy ze 24 840 Kč na 27 840 Kč, přičemž v roce 2022 by se měla zvýšit o dalších 3 000 Kč (ČTK, 2021).

⁴⁵ Poslední den měsíce ledna 2021, tj. 31. 1. 2021, vycházel na neděli, proto je pro tento den platný kurz vyhlášený v pátek 29. 1. 2021 (ČNB, 2021).

Tabulka 5 souhrnně zobrazuje výpočty související s příjmem výše definovaných zaměstnanců ze závislé činnosti za leden 2021: výpočet povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele, výše záloh na daň z příjmů při zohlednění příslušných daňových slev, a nakonec také výsledné čisté mzdy.

Tabulka 5: Výpočet odvodové povinnosti a čisté mzdy zaměstnanců

Ř.	Položka	Český zaměstnanec	Slovenský zaměstnanec	Ukrajinský zaměstnanec
1.	Hrubá mzda	30 000 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč
2.	Zdravotní pojištění			
3.	základ ZP	30 000 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč
4.	zaměstnanec	1 350 Kč	1 200 Kč	1 350 Kč
5.	zaměstnavatel	2 700 Kč	3 000 Kč	2 700 Kč
6.	celkem ZP	4 050 Kč	4 200 Kč	4 050 Kč
7.	Sociální pojištění			
8.	základ SP	30 000 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč
9.	zaměstnanec	1 950 Kč	2 820 Kč	1 950 Kč
10.	zaměstnavatel	7 440 Kč	7 560 Kč	7 440 Kč
11.	celkem SP	9 390 Kč	10 380 Kč	9 390 Kč
12.	Daň z příjmů			
13.	základ daně	30 000 Kč	18 000 Kč	30 000 Kč
14.	záloha na daň (15 %)	4 500 Kč	2 700 Kč	4 500 Kč
15.	sleva na poplatníka	2 320 Kč	2 320 Kč	2 320 Kč
16.	sleva na dítě	1 267 Kč	-	-
17.	záloha na daň po slevách	913 Kč	380 Kč	2 180 Kč
18.	Čistá mzda	25 787 Kč	25 600 Kč	24 520 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

První část Tabulky 5, tedy řádky 2–11, shrnují odvody na sociální a zdravotní pojištění dotyčných zaměstnanců, jak již byly vypočítány a okomentovány výše. Dále v tabulce následuje stanovení zálohy na daň z příjmů, které je upraveno podle § 38h ZDP. V souladu se současnou legislativou základ pro výpočet zálohy představuje hrubá mzda zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru, v případě českého a ukrajinského zaměstnance tedy shodně 30 000 Kč (ř. 13). Záloha na daň z příjmů před slevami, která je v ZDP stanovena na 15 %, bude u obou těchto zaměstnanců vypočtena ve výši 4 500 Kč (ř. 14).

Stanovení základu daně z příjmů a příslušné zálohy u slovenského pracovníka bude komplikovanější, protože podle ZDP je daňová povinnost českého daňového nerezidenta omezena výhradně na příjmy ze zdrojů na území České republiky. Blíže se případu plátce daně zaměstnávajícího daňového nerezidenta, který částečně pracuje v České republice a částečně v zahraničí, věnuje *Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR konaného dne 14.12.2016*.⁴⁶ Na základě tohoto dokumentu zaměstnavatel nemá povinnost odvádět zálohy na daň z příjmů z té části mzdy zaměstnance, která odpovídá jeho práci v zahraničí. Naopak z části mzdy, která připadá na dny práce vykonávané zaměstnancem na území ČR, bude zaměstnavatel standardně odvádět zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti. Jinými slovy, v konkrétním případě tohoto slovenského zaměstnance bude odvodu záloh na daň z příjmů podléhat 60 % jeho hrubé mzdy, která odpovídá rozsahu jeho pracovní doby na území ČR. Základ daně z příjmů tohoto pracovníka bude vypočítán jako 60 % z jeho hrubé mzdy 30 000 Kč zaokrouhleno na stokoruny nahoru, tedy 18 000 Kč (ř. 13). Záloha na daň před slevami, tzn. 15 % z tohoto základu, bude ve výši 2 700 Kč (ř. 14).

Všichni tři zaměstnanci mají dále podepsané Prohlášení poplatníka k dani z příjmů a měsíčně si uplatňují základní slevu na poplatníka, jejíž výše přepočtená na měsíc je dle ZDP 2 320 Kč (ř. 15). Nárok na uplatnění dalších daňových slev a zvýhodnění se bude u těchto zaměstnanců lišit. Čeští daňoví nerezidenti si totiž v souladu se ZDP mohou uplatnit pouze tuto základní slevu a případně slevu na studenta. Další slevy na dani, daňová zvýhodnění a nezdanitelné části základu daně může uplatnit pouze daňový rezident členského státu EU, EHP nebo Švýcarska za předpokladu, že úhrn jeho příjmů ze zdrojů

⁴⁶ Viz Finanční správa (2016).

na území České republiky dosahuje nejméně 90 % v daném zdaňovacím období. Tuto skutečnost je navíc nutné prokázat potvrzením zahraničního správce daně.

Ukrajinský zaměstnanec, který není daňovým rezidentem České republiky ani žádného členského státu EU, EHP nebo Švýcarska, tedy nemá nárok na uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě podle ZDP, v zákoně je navíc podmínka soužití s dítětem ve společně hospodařící domácnosti. Slovenský pracovník naopak splňuje obě tyto podmínky, je daňovým rezidentem v členském státě EU a s vyživovaným dítětem žije ve společné domácnosti. Kvůli práci na home office ze svého bydliště na Slovensku ovšem nespĺňuje podmínku nejméně 90 % příjmů ze zdrojů na území ČR, protože zde pracuje jen 60 % svého pracovního času. Z těchto tří zaměstnanců má tedy nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě pouze český občan a bude si tedy v souladu se ZDP uplatňovat roční částku na jedno dítě ve výši 15 204 Kč, což znamená měsíční částku 1 267 Kč (ř. 16).

Konečná záloha na daň z příjmů po slevách za měsíc leden 2021 (ř. 17) se u těchto zaměstnanců vypočítá odečtením daňových slev (ř. 15 a ř. 16) od zálohové daně před slevami (ř. 14) stanovené 15% sazbou z hrubé mzdy. Nejvyšší částka tak vychází ukrajinskému občanovi (2 180 Kč), který odvádí zálohu na daň z celé hrubé mzdy a smí si uplatnit pouze základní slevu na poplatníka. Nejmenší částka, pouze 380 Kč naopak bude odvedena za slovenského pracovníka, u něhož se záloha na daň v České republice vztahuje jen na 60 % hrubé mzdy, tedy pouze na práci vykonanou na území ČR. Výsledná záloha na daň z příjmů českého pracovníka po odečtení slevy na poplatníka a daňového zvýhodnění na vyživované dítě bude 913 Kč.

Čistá mzda těchto pracovníků za leden 2021 (ř. 18), která jim bude odeslána na účet, se vypočítá odečtením povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance (ř. 4 a ř. 9) a zálohy na daň po slevách (ř. 17) od hrubé mzdy (ř. 1). Výsledná čistá mzda českého občana za leden 2021 tak bude 25 787 Kč, slovenského 25 600 Kč. Tyto částky se téměř rovnají, Čech sice odvedl o několik set korun větší zálohu na daň, na druhou stranu pojistné podle českých právních předpisů vychází při hrubé mzdě 30 000 Kč o 720 Kč méně než podle těch slovenských. Je ovšem potřeba brát v úvahu, že slovenský pracovník bude muset zbývajících 40 % hrubé mzdy ze zdrojů na území Slovenské republiky později zdanit na Slovensku. Nejmenší čistou mzdu (24 520 Kč) z této trojice zaměstnanců obdrží ukrajinský pracovník, což je způsobeno výrazně vyšší zálohou na daň z příjmů po slevách, která za něj musí být odvedena.

Závěr

Cílem této práce bylo zkoumat nejdůležitější aspekty zaměstnávání občanů EU a cizinců v České republice z hlediska povinností zaměstnavatele a povinných odvodů, dále také vyhodnotit současnou situaci zahraničních pracovníků na českém trhu práce.

Analýzou dat z ČSÚ se ukázalo, že zaměstnávání zahraničních pracovníků je v rámci České republiky velice významným fenoménem, a to především v posledních letech. Počet zahraničních občanů pobývajících na území České republiky od 80. let trvale roste a stále se zvyšuje také podíl zahraničních občanů na celkovém obyvatelstvu, přesto patří ČR v tomto ohledu v rámci EU spíše k podprůměrným zemím. Počet zaměstnanců z řad zahraničních obyvatel byl v České republice mezi roky 2015–2019 na prudkém vzestupu. Od roku 2020 situaci na trhu práce ovlivnilo propuknutí covidové pandemie a s ní spojená opatření, v jejichž důsledku počet zahraničních pracovníků během roku 2020 v ČR kolísal.

Poznatky ohledně povinných odvodů syntetizované v teoretické části byly využity při zpracování případové studie zaměstnání občanů ČR, EU a cizince. Jejím cílem bylo provést analýzu a deskripci stanovení odvodové povinnosti u modelových pracovníků české, slovenské a ukrajinské národnosti zaměstnaných u stejného českého zaměstnavatele. Nejdříve byla určena daňová rezidence těchto zaměstnanců na základě lokální legislativy i aplikací SZDZ. Dále byla stanovena jejich příslušnost k právním předpisům sociálního zabezpečení podle evropských koordinačních nařízení i bilaterálních smluv a v praxi byl též popsán případ zažádání a využití certifikátu A1 prokazující příslušnost k právním předpisům. Následně byl proveden a vysvětlen výpočet povinného pojistného nejen podle české legislativy, ale také za slovenského občana aplikací sazeb podle právní úpravy Slovenska, včetně převodu těchto částek na eura. Na závěr byla zpracována a okomentována souhrnná tabulka komparující výpočty povinných odvodů, záloh na daň z příjmů včetně uplatnění daňových slev a čisté mzdy jednotlivých pracovníků. Tato část tak může sloužit jako návod pro zaměstnavatele při zaměstnávání zahraničních pracovníků, především těch ze Slovenska a Ukrajiny, jejichž zastoupení je v ČR velmi významné.

Základním předpokladem k náležitému plnění uvedených povinností je součinnost ze strany zahraničního zaměstnance a dostatek relevantních informací k jeho rodinné i majetkové situaci. Českým zaměstnavatelům lze proto doporučit vyhotovení komplexních dotazníků a ošetření dodržování povinností zaměstnance hlásit příslušné změny.

Na základě analýzy problematiky zaměstnávání zahraničních pracovníků lze usuzovat, že pro zaměstnavatele představuje větší administrativní zátěž v porovnání se zaměstnáním českého občana. Ta je způsobena např. informační a evidenční povinností vůči ÚP nebo potřebou zajistit překlady relevantních dokumentů. Významné jsou také nároky na zaměstnavatele v oblasti znalosti legislativy, kdy musí mít nejen širší znalost českých právních předpisů (např. zákona o pobytu cizinců), ale zároveň je nezbytné pracovat s mezinárodní legislativou a legislativou dalších států. V oblasti daní se jedná především o SZDZ, v případě sociálního zabezpečení jsou pak důležitá evropská koordinační nařízení a bilaterální smlouvy. Zanedbatelná nejsou ani rizika spojená s jazykovou bariérou a případné další náklady zaměstnavatele na jazykové kurzy nebo služby tlumočnicků. Uvedené aspekty se týkají shodně občanů EU i cizinců, u kterých je navíc značnou nevýhodou nutnost získání příslušných povolení, což jen zvyšuje administrativní, a především časovou náročnost procesu jejich zaměstnání.

Na závěr lze shrnout, že problematika zaměstnávání zahraničních pracovníků a korektní plnění souvisejících povinností není pro české zaměstnavatele vůbec snadná. Na druhou stranu, počet zahraničních občanů na území ČR neustále roste, což ukazuje na perspektivu a potenciál této oblasti do budoucna.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

CASTLES, Stephen, Hein de HAAS a Mark J. MILLER. 2014. *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. 5th edition. New York: Palgrave Macmillan. ISBN 978-0-230-35577-4.

ČIŽINSKÝ, Pavel, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. 2014. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: Simi. ISBN 978-80-260-7201-0.

DAHLBERG, Erik et al. 2020. *Legal obstacles in Member States to Single Market rules*. Luxembourg: European Union. ISBN 978-92-846-7476-3.

DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. 2020. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-269-4.

RYLOVÁ, Zuzana. 2009. *Mezinárodní dvojí zdanění*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-511-5.

SKALICKÁ, Hana. 2016. *Mezinárodní daňové vztahy*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7552-400-3.

SOJKA, Vlastimil, Monika BARTOŠOVÁ, Pavel FEKAR, Jan MAŠEK, Matěj NEŠLEHA a IVANA VAŇOUSOVÁ. 2017. *Mezinárodní zdanění příjmů. Smlouvy o zamezení dvojího zdanění a zákon o daních z příjmů*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7552-688-5.

STAAB, Andreas. 2013. *The European Union explained*. 3rd edition. Bloomington: Indiana University Press. ISBN 978-0-253-00972-2.

ŠIROKÝ, Jan. 2009. *Daně v Evropské unii*. 3. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde. ISBN 978-80-7201-746-1.

TOMŠEJ, Jakub a kolektiv. 2020. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7598-648-1.

VONDRÁČKOVÁ, Aneta. 2016. *Perspektivy harmonizace daní z příjmů v Evropské unii*. Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-175-5.

VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. 2018. *Cizinci a daně. Zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v České republice*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7598-029-8.

Články

DANĚK, Matěj. 2017a. Možnosti zaměstnávání občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků. *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník*. 4(7–8): 32–36. ISSN 2336-5072.

DANĚK, Matěj. 2017b. Zaměstnávání cizinců ze třetích států se zaměřením na zaměstnanecké karty. *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník*. 4(5–6): 9–17. ISSN 2336-5072.

DANĚK, Matěj. 2018. Alternativní postupy k zaměstnaneckým kartám při zaměstnávání cizinců. *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník*. 5(3–4): 14–22. ISSN 2336-5072.

DANĚK, Matěj. 2019. Výjimky při zaměstnávání cizinců na území České republiky. *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník*. 6(3–4): 20–26. ISSN 2336-5072.

JEHLIČKOVÁ, Lenka a Vítězslav KAPOUN. 2017. Mezinárodní zdaňování – 1. díl. Daňová rezidence fyzických a právnických osob a vztah tuzemské legislativy a mezinárodních smluv – základní pojmy v otázkách mezinárodního zdaňování. *Účetní a daně: odborný měsíčník*. 20(11): 4–8. ISSN 1212-0162.

JEHLIČKOVÁ, Lenka a Vítězslav KAPOUN. 2018a. Mezinárodní zdaňování – 2. díl. Příjmy daňových nerezidentů ze zdrojů na území ČR. *Účetní a daně: odborný měsíčník*. 21(2): 28–35. ISSN 1212-0162.

JEHLIČKOVÁ, Lenka a Vítězslav KAPOUN. 2018b. Mezinárodní zdaňování – 4. díl. Příjmy daňových rezidentů ze zdrojů v zahraničí. *Účetní a daně: odborný měsíčník*. **21**(10): 13–19. ISSN 1212-0162.

JEHLIČKOVÁ, Lenka a Vítězslav KAPOUN. 2019. Mezinárodní zdaňování – 5. díl. Vyloučení dvojího zdanění. *Účetní a daně: odborný měsíčník*. **22**(3): 16–24. ISSN 1212-0162.

PENNINX, Rinus. 2017. Migration and its regulation in an integrating Europe. In: MARINO, Stefania, Judith ROOSBLAD a Rinus PENNINX (eds.). *Trade Unions and Migrant Workers. New Contexts and Challenges in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, s. 43–65. ISBN 978-1-78811-408-0.

STRIELKOWSKI, Wadim a Jan HNĚVKOVSKÝ. 2013. The performance of the Czech labour market after the 2004 EU enlargement. *Economic Annals*. vol. 58, issue 197, s. 79–94. ISSN 0013-3264.

VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. 2017. Kdo je českým daňovým rezidentem? *Mzdová účetní: odborný měsíčník*. **23**(5): 4–9. ISSN 1211-1430.

VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. 2019. Sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzických osob u zaměstnanců v mezinárodní dopravě v Evropské unii. *Mzdová účetní: odborný měsíčník*. **25**(5): 13–20. ISSN 1211-1430.

VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. 2020. Zaměstnávání cizinců podle mezinárodních smluv nejen v době pandemie COVID-19. *Mzdová účetní: odborný měsíčník*. **26**(6): 26–35. ISSN 1211-1430.

Elektronické zdroje

ČNB. 2021. *Kurzy devizového trhu. 29. 1. 2021* [online]. [cit. 2021-04-09]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/index.html?date=29.1.2021>

ČSSZ. 2021a. *Platba pojistného. Obecné informace* [online]. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/platba-pojistneho-obecne-informace>

ČSSZ. 2021b. *Pravidla pro určování příslušnosti dle nařízení 883/2004 a 987/2009* [online]. [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/pravidla-pro-urcovani-prislusnosti-dle-narizeni-883/2004-a-987/2009>

ČSSZ. 2021c. *Výše a sazba pojistného* [online]. [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyse-a-sazba>

ČSÚ. 2013. *Cizinci v České republice – 2013* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013 [cit. 2021-01-14]. ISBN 978-80-250-2439-3. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2013-4268m0lxjc>

ČSÚ. 2020. *Cizinci v České republice – 2020* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2021-01-13]. ISBN 978-80-250-3049-3. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2020>

ČSÚ. 2021a. *Cizinci evidovaní úřady práce* [online]. [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-evidovani-urady-prace>

ČSÚ. 2021b. *Cizinci v ČR v letech 2004–2009 (stav k 31. 12.)* [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R01_2019.pdf/b7bb92f9-2082-4637-8f85-a3219d418a9a?version=1.0

ČSÚ. 2021c. *Trvale a dlouhodobě usazení cizinci v ČR v letech 1985-2019 (k 31. 12.)* [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R03_2019.pdf/8b0d6f25-2141-40d4-a9b1-31e0da55685f?version=1.0

ČTK. 2021. *Od letoška skončila superhrubá mzda, zvyšuje se daňová sleva* [online]. [cit. 2021-03-25]. ISSN: 1213-5003. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/od-letoska-skoncila-superhruba-mzda-zvysuje-se-danova-sleva/1977140>

ePortál ČSSZ. 2021. *Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/szzvpp>

Eurostat. 2020. *Non-national population by group of citizenship, 1 January 2019* [online]. [cit. 2021-01-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Non-national_population_by_group_of_citizenship,_1_January_2019.png

Evropská komise. 2013. *Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v Evropské unii (EU), Evropském hospodářském prostoru (EHP) a ve Švýcarsku* [online]. [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/documents/20143/189523/CSPracticalGuideDece174dwbdcmxiariqwfwoomunhsbvxygowqfi.pdf/6dc8ec6f-3a7d-0676-47b4-210970d681bb>

Finanční správa. 2015. *Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů* [online]. [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFŘ_D-22.pdf

Finanční správa. 2016. *Zápis jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 14. 12. 2016* [online]. [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-financni-sprava-cr/ZAPIS_KV_KDP_12_16.pdf

Finanční správa. 2020. *Informace GFŘ k vydávání potvrzení o daňovém domicilu* [online]. [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ms-prime-dane/P1_Informace_GFŘ.pdf

Finanční správa. 2021. *Žádost o vydání potvrzení o daňovém domicilu pro fyzické osoby* [online]. [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ms-prime-dane/P4_Vzor_zadosti_FO.pdf

InterPRO. 2021. *Formuláre. A1 – Potvrdenie o právnych predpisoch sociálneho zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na držiteľa (SK)* [online]. [cit. 2021-04-02]. Dostupné z: http://www.interpro.sk/page/formulare/A1_SK.pdf

MF. 2021. *Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojímu zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a majetku* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

MPSV. 2021a. *Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/dvoustranne-smlouvy-o-socialnim-zabezpeni>

MPSV. 2021b. *Formuláře. Podoblast zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare#podoblast-zamestnavani-cizincu>

MPSV. 2021c. *Hlášenka volného pracovního místa* [online]. [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/hlasenka-volneho-pracovniho-mista>

MPSV. 2021d. *Vyhledávání volných pracovních míst pro cizince* [online]. [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/vyhledavani-volnych-pracovnich-mist-pro-cizince>

MV. 2021. *Tiskopisy a vzory – Ministerstvo vnitra České republiky. Zaměstnanecská karta* [online]. [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/tiskopisy-a-vzory.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

Sociálna poisťovňa. 2021a. *Formuláre* [online]. [cit. 2021-04-05]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/2149-menu/55449s>

Sociálna poisťovňa. 2021b. *Zamestnanec* [online]. [cit. 2021-04-05]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/zamestnanec---zamestnavatel/55163s>

Sociálna poisťovňa. 2021c. *Zamestnávateľ* [online]. [cit. 2021-04-05]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/2075-menu/55359s>

Všeobecná zdravotná poisťovňa. 2021. *Preddavky na poistné* [online]. [cit. 2021-04-05]. Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/preddavky-poistne.html>

Právní předpisy ČR a mezinárodní smlouvy

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (konsolidovaná verze k 31. 7. 2019). Dostupné také z: <https://www.cssz.cz/web/cz/legislativa-evropska-unie>

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (konsolidovaná verze k 1. 1. 2018). Dostupné také z: <https://www.cssz.cz/web/cz/legislativa-evropska-unie>

Sdělení MPSV č. 147/2020 Sb. ze dne 29. března 2020 o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2019 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/sdeleni-mpsv-c.-147/2020-sb>

Smlouva mezi Českou republikou a Ukrajinou o sociálním zabezpečení. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/smlouva-mezi-ceskou-republikou-a-ukrajinou-o-socialnim-zabezpeceni>

Smlouva mezi vládou České republiky a vládou Ukrajiny o zamezení dvojího zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu a z majetku. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění). Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj

Tax Code of Ukraine. Dostupné také z: http://www.visnuk.com.ua/uploads/pdf/tax_code.pdf

Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb., 319/2009 Sb., 71/2012 Sb. a 98/2013 Sb.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Webináře

HLAVÁČKOVÁ, Ditta. *Vysílání českých zaměstnanců do zahraničí a zaměstnávání cizinců v ČR* [webinář]. Staff Welcome Centre Charles University, 19. 10. 2020.

In: Ukpoint.cuni.cz [online]. [cit. 2021-02-08].

KŘÍŽEK, Zdeněk. *Zaměstnávání cizinců 2019* [webinář]. Videolektor.cz, 9. 5. 2019. In:
Videolektor.cz [online]. [cit. 2021-02-06]. Záznam dostupný z:
<https://www.videolektor.cz/kurzy/zamestnavani-cizincu-2019>

Seznam příloh

Příloha A:	Vývoj podílu zahraničních občanů na celkovém obyvatelstvu ČR.....	68
Příloha B:	Platné SZDZ uzavřené Českou republikou	69
Příloha C:	Žádost o vydání potvrzení o daňovém domicilu pro fyzické osoby.....	73
Příloha D:	Žiadosť o určenie uplatniteľnej legislatívy osoby zvyčajne vykonávajúcej činnosť ako zamestnanec dvoch alebo viacerých členských štátoch EÚ	75
Příloha E:	Slovenská verze formuláře A1	82

Příloha A: Vývoj podílu zahraničních občanů na celkovém obyvatelstvu ČR

Tab. A1: Vývoj podílu zahraničních občanů s pobytem nad 12 měsíců na celkovém obyvatelstvu ČR v letech 2004–2019 (k 31. 12.)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Zahraniční občané s pobytem nad 1 rok	193 480	258 360	296 236	347 649	405 631	423 661
Obyvatelstvo ČR	10 220 577	10 251 079	10 287 189	10 381 130	10 467 542	10 506 813
Podíl zahraničních občanů na obyvatelstvu ČR (%)	1,9	2,5	2,9	3,3	3,9	4,0

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zahraniční občané s pobytem nad 1 rok	415 755	422 214	426 024	431 000	442 971	458 662
Obyvatelstvo ČR	10 532 770	10 505 445	10 516 125	10 512 419	10 538 275	10 553 843
Podíl zahraničních občanů na obyvatelstvu ČR (%)	3,9	4,0	4,1	4,1	4,2	4,3

	2016	2017	2018	2019
Zahraniční občané s pobytem nad 1 rok	480 294	508 329	548 429	582 336
Obyvatelstvo ČR	10 578 820	10 610 055	10 649 800	10 693 939
Podíl zahraničních občanů na obyvatelstvu ČR (%)	4,5	4,8	5,1	5,4

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ (2021b).

Příloha B: Platné SZDZ uzavřené Českou republikou

Tab. B1: Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojímu zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku, podle stavu k 20. 4. 2021

Smluvní stát	Platnost ode dne	Sbírka zákonů (event. Sbírka mezinárodních smluv)
Albánie	10.09.1996	270/1996 Sb.
Arménie	15.07.2009	86/2009 Sb.m.s.
Austrálie	27.11.1995	5/1996 Sb.
Ázerbájdžán	16.06.2006	74/2006 Sb.m.s.
Bahrajn	10.04.2012	59/2012 Sb.m.s.
Bangladéš	15.01.2021	8/2021 Sb.m.s.
Barbados	06.06.2012	69/2012 Sb.m.s.
Belgie	24.07.2000	95/2000 Sb.m.s.
Bělorusko	15.01.1998	31/1998 Sb.
Bosna a Hercegovina	12.05.2010	58/2010 Sb. m.s.
Botswana	26.11.2020	49/2020 Sb.m.s.
Brazílie	14.11.1990	200/1991 Sb.
Bulharsko	02.07.1999	203/1999 Sb.
Čína	04.05.2011	65/2011 Sb.m.s.
Dánsko	17.12.2012	14/2013 Sb.m.s.
Egypt	04.10.1995	283/1995 Sb.
Estonsko	26.05.1995	184/1995 Sb.
Etiopie	30.05.2008	54/2008 Sb.m.s.
Filipíny	23.09.2003	132/2003 Sb.m.s.
Finsko	12.12.1995	43/1996 Sb.
Francie	01.07.2005	79/2005 Sb.m.s.
Ghana	11.08.2020	38/2020 Sb.m.s.
Gruzie	04.05.2007	40/2007 Sb.m.s.
Hongkong	24.01.2012	49/2012 Sb.m.s.
Chile	21.12.2016	5/2017 Sb.m.s.

Smluvní stát	Platnost ode dne	Sbírka zákonů (event. Sbírka mezinárodních smluv)
Chorvatsko	28.12.1999	42/2000 Sb.m.s.
Indie	27.09.1999	301/1999 Sb.
Indonésie	26.01.1996	67/1996 Sb.
Írán	04.08.2016	47/2016 Sb.m.s.
Irsko	21.04.1996	163/1996 Sb.
Island	28.12.2000	11/2001 Sb.m.s.
Itálie	26.06.1984	17/1985 Sb.
Izrael	23.12.1994	21/1995 Sb.
Japonsko	25.11.1978	46/1979 Sb.
JAR (Jihoafrická republika)	03.12.1997	7/1998 Sb.
Jordánsko	07.11.2007	88/2007 Sb.m.s.
Kanada	28.05.2002	83/2002 Sb.m.s.
Kazachstán	29.10.1999	3/2000 Sb.m.s.
Korejská republika	20.12.2019	1/2020 Sb.m.s.
KLDR (Korejská lidově demokratická republika)	07.12.2005	3/2006 Sb.m.s.
Kolumbie	06.05.2015	39/2015 Sb.m.s.
Kuvajt	03.03.2004	48/2004 Sb.m.s.
Kypr	26.11.2009	120/2009 Sb.m.s.
Kyrgyzstán	30.11.2020	50/2020 Sb.m.s.
Libanon	24.01.2000	30/2000 Sb.m.s.
Lichtenštejsko	22.12.2015	8/2016 Sb.m.s.
Litva	08.08.1995	230/1995 Sb.
Lotyšsko	22.05.1995	170/1995 Sb.
Lucembursko	31.07.2014	51/2014 Sb.m.s.
Maďarsko	27.12.1994	22/1995 Sb.
Makedonie	17.06.2002	88/2002 Sb.m.s.
Malajsie	09.03.1998	71/1998 Sb.

Smluvní stát	Platnost ode dne	Sbírka zákonů (event. Sbírka mezinárodních smluv)
Malta	06.06.1997	164/1997 Sb.
Maroko	18.07.2006	83/2006 Sb.m.s.
Mexiko	27.12.2002	7/2003 Sb.m.s.
Moldávie	26.04.2000	88/2000 Sb.m.s.
Mongolsko	22.06.1998	18/1999 Sb.
Německo	17.11.1983	18/1984 Sb.
Nigérie	02.12.1990	339/1991 Sb.
Nizozemí	05.11.1974	138/1974 Sb.
Norsko	09.09.2005	121/2005 Sb.m.s.
Nový Zéland	29.08.2008	75/2008 Sb.m.s.
Pákistán	30.10.2015	58/2015 Sb.m.s.
Panama	25.02.2013	91/2013 Sb.m.s.
Polsko	11.06.2012	102/2012 Sb.m.s.
Portugalsko	01.10.1997	275/1997 Sb.
Rakousko	22.03.2007	31/2007 Sb.m.s.
Rumunsko	10.08.1994	180/1994 Sb.
Rusko	18.07.1997	278/1997 Sb.
Řecko	23.05.1989	98/1989 Sb.
Saúdská Arábie	01.05.2013	42/2013 Sb.m.s.
SAE (Spojené arabské emiráty)	09.08.1997	276/1997 Sb.
Singapur	21.08.1998	224/1998 Sb.
Slovensko	14.07.2003	100/2003 Sb.m.s.
Slovinsko	28.04.1998	214/1998 Sb.
Srbsko a Černá Hora	27.06.2005	88/2005 Sb.m.s.
Srí Lanka	19.06.1979	132/1979 Sb.
Sýrie	12.11.2009	115/2009 Sb.m.s.
Španělsko	05.06.1981	23/1982 Sb.
Švédsko	08.10.1980	9/1981 Sb.

Smluvní stát	Platnost ode dne	Sbírka zákonů (event. Sbírka mezinárodních smluv)
Švýcarsko	23.10.1996	281/1996 Sb.
Tádžikistán	19.10.2007	89/2007 Sb.m.s.
Thajsko	14.08.1995	229/1995 Sb.
Tunis	25.10.1991	419/1992 Sb.
Turecko	16.12.2003	19/2004 Sb.m.s.
Turkmenistán	27.03.2018	23/2018 Sb.m.s.
Ukrajina	20.04.1999	103/1999 Sb.
USA (Spojené státy americké)	23.12.1993	32/1994 Sb.
Uzbekistán	15.01.2001	28/2001 Sb.m.s.
Velká Británie (Spojené království Velké Británie a Severního Irska)	20.12.1991	89/1992 Sb.
Venezuela	12.11.1997	6/1998 Sb.
Vietnam	03.02.1998	108/1998 Sb.

Zdroj: MF (2021)

Příloha C: Žádost o vydání potvrzení o daňovém domicilu pro fyzické osoby

**ŽÁDOST O VYDÁNÍ POTVRZENÍ O DAŇOVÉM DOMICILU
PRO FYZICKÉ OSOBY**

Jméno a příjmení žadatele:

Datum narození a rodné číslo (příp. číslo pasu):

Adresa bydliště (stálého bytu) / pobytu v ČR:

Adresa bydliště / pobytu v zahraničí:

Kontaktní údaje (telefon, e-mail):

Žádám tímto o vydání potvrzení o daňovém domicilu ČR

za zdaňovací období (rok nebo od-do) ¹⁾nebo k datu ¹⁾

Účel použití potvrzení (uvedte):

Název státu (jiného než ČR) (uvedte):

Potvrzení o daňovém domicilu lze vydat až po prokázání daňového rezidentství ČR v souladu s podmínkami dle § 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a dle mezinárodní smlouvy o zamezení dvojímu zdanění mezi ČR a příslušným státem, pro který je potvrzení žádáno, je-li tato smlouva prováděna.

Informace k prokázání Vašeho daňového rezidentství na území ČR dle ust. § 93 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (uvedte skutečnosti platné pro období, za které je požadováno potvrzení):

Bydliště (stálý byt) pro daňové účely a délka pobytu v ČR za zvolené období (uvedte adresu a dobu strávenou v ČR) ²⁾:

.....

Mám/měl jsem k dispozici i stálý byt v zahraničí (uvedte adresu v zahraničí)

.....

Jsem ženatý/vdaná a manžel/manželka (uvedte jméno) žil (a) / žije se mnou ve společné domácnosti na adrese:

.....

Mám děti (uvedte jména) a žijí / žily se mnou ve společné domácnosti na adrese:

.....

.....

V ČR jsem pobíral (a) / pobírám příjmy (uvedte druh příjmů, např. ze zaměstnání / z podnikání / z pronájmu / kapitálové příjmy / důchod / jiný příjem nebo příjem ze zahraničí)

.....

.....

Další skutečnosti – např. existence nebo dispoziční právo k bankovnímu účtu v ČR, vlastnictví nebo pronájem nemovitosti v ČR, apod. *(uvedte)*:

.....

Své rezidentství prokažte důkazními prostředky o adrese bydliště/místu pobytu (stálého bytu), délce Vašeho pobytu v ČR, zaměstnání, místu pobytu Vaší rodiny (např. předložením nájemní smlouvy, průkazu o přechodném pobytu v ČR, předložením pracovní smlouvy, pobytem manžela/ky, dětí apod.) nebo prohlášením do protokolu při jednání se správcem daně.

Jsem si vědom/a, že jako daňový rezident ČR mám daňovou povinnost v ČR, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů v ČR, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí. Nejsem si vědom skutečností, dle kterých by mne mohl zahraniční stát, se kterým ČR provádí smlouvu o zamezení dvojímu zdanění, považovat za daňového rezidenta. V případě změny výše uvedených skutečností jsem povinen/na tyto změny oznámit správci daně.

Vydané potvrzení: ³⁾

- vyzvednu osobně *(uvedte kontaktní telefon)*
- požaduji zaslat na adresu bydliště *(případně na jinou adresu – uvedte)* ¹⁾
.....
- požaduji zaslat elektronicky do datové schránky *(uvedte ID datové schránky)*.....

Datum a místo podání žádosti

Podpis žadatele

Vydání potvrzení podléhá správním poplatkům dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Každé zdaňovací období se pro účely daňového rezidentství posuzuje samostatně a v takovém případě je vydán odpovídající počet potvrzení, jednotlivě se posuzuje také např. vydání více potvrzení pro jedno zdaňovací období, apod. Správní poplatek za vydání originálu potvrzení ve výši 100 Kč lze uhradit:

- vylepením kolkové známky; poštovním poukazem prostřednictvím poskytovatele platebních služeb; v hotovosti na pokladně nebo bezhotovostním převodem z účtu vedeného poskytovatelem platebních služeb na účet příslušného FÚ.

1) Nehodící se variantu škrtněte

2) Adresa bydliště (stálý byt) na území ČR (místo, kde má žadatel stálý byt za okolností, z nichž lze usuzovat jeho úmysl se trvale v tomto bytě zdržovat), za období nebo k datu podání žádosti o vydání potvrzení, nebo pokud žadatel nemá v ČR bydliště (stálý byt), uvede počet dní, po které pobývá v ČR v kalendářním roce (a to souvisle nebo v několika obdobích), za období žádosti o vydání potvrzení

3) Požadovanou variantu označte a doplňte údaje

Příloha D: Žiadosť o určenie uplatniteľnej legislatívy osoby zvyčajne vykonávajúcej činnosť ako zamestnanec dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ

Sociálna poisťovňa, pobočka.....
(ak podávate žiadosť elektronicky, uveďte názov pobočky, ktorej adresujete žiadosť)

.....
číslo žiadosti vygenerované APV REF 2012
(vyplnía pobočka Sociálnej poisťovne)

ŽIADOSŤ O URČENIE UPLATNITEĽNEJ LEGISLATÍVY

osoby zvyčajne vykonávajúcej činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo viacerých členských štátoch EÚ

Postavenie osoby žiadajúcej určenie uplatniteľnej legislatívy

- zamestnanec zmluvný zamestnanec ES námorník
 vodič medzinárodnej prepravy letecký personál

A. Údaje o osobe

1. Identifikačné údaje

pohlavie: muž žena

titul pred menom	meno	priezvisko	titul za priezviskom

dátum narodenia	miesto narodenia	štátna príslušnosť

rodné priezvisko	rodné číslo (v prípade cudzinca uveďte identifikačné číslo pridelené SP)

2. Adresa bydliska a kontaktné údaje

(bydlisko je miesto, kde sa osoba väčšinou zdržiava, kde má rodinu, majetok, centrum svojich životných záujmov; v prípade, ak je bydlisko zhodné s miestom trvalého pobytu na území Slovenska, uveďte adresu trvalého pobytu; ak sa bydlisko nenachádza na území Slovenska, Sociálna poisťovňa nie je príslušná na určenie uplatniteľnej legislatívy, vecne príslušná na určenie uplatniteľnej legislatívy v takomto prípade je príslušná inštitúcia členského štátu bydliska)

ulica a číslo	obec (mesto)	PSČ

štát	telefónne číslo	e-mail

doklad o pobyte cudzinca na území Slovenska (druh, číslo, doba platnosti a adresa pobytu)

--

korešpondenčná adresa (vyplniť iba v prípade, ak sa nezhoduje s bydliskom)

--

Adresa na doručenie formulára A1

--

3. Dátum začiatku vykonávania činnosti súčasne na území dvoch alebo viacerých členských štátov (ak bola v minulosti určená legislatíva, uveďte dátum dokedy)

--

B. Údaje o zamestnávateľovi

(ak máte viacerých zamestnávateľov, body 4. až 10. žiadosti vyplňte pre každého zamestnávateľa na osobitný list)

4. Identifikačné údaje

(v prípade fyzickej osoby uveďte meno, priezvisko a dodatok podľa oprávnenia na vykonávanie činnosti vydaného podľa osobitného predpisu)

názov			IČO	
ulica a číslo	obec (mesto)	PSČ		
štát	kontaktná osoba (meno, priezvisko, telefónne číslo, e-mail)			

počet administratívnych zamestnancov pracujúcich v sídle spoločnosti
miesto a členský štát, kde dochádza k uzatváraniu zmlúv s klientmi a uzatváraniu pracovných zmlúv so zamestnancami
štát, z ktorého sa vykonáva riadenie spoločnosti

5. Druh a doba trvania pracovnoprávneho vzťahu

- pracovná zmluva
 dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru
 iný druh pracovnoprávneho vzťahu
 iný druh právneho aktu

od do

6. Druh činnosti vykonávanej pre zamestnávateľa

7. Miesto výkonu činnosti vykonávanej pre zamestnávateľa

ulica a číslo	mesto	PSČ	štát

Štáty EÚ

Švajčiarsko

Štáty EHP (Island, Lichtenštajnsko, Nórsko)

áno

áno

áno

nie

nie

nie

8. Pracovný čas hod. / mesačne

9. Mesačný príjem (brutto) €

10. Ďalšie údaje

právne predpisy členského štátu, ktoré si zmluvný zamestnanec zvolí (vyplní zmluvný zamestnanec)

názov a vlajka lode (vyplní námorník)

domáca základňa (vyplní letecký personál)

11. Percentuálne rozdelenie pracovného času v jednotlivých krajinách

(obdobie nasledujúcich 12 mesiacov od dátumu podania žiadosti, ak nie je možné určiť za nasledujúce obdobie, uveďte za minulé obdobie; ak sa žiadosť týka výlučne spätného obdobia, uveďte rozdelenie pracovného času za obdobie vykonávania súčasnej činnosti na území dvoch alebo viacerých členských štátov)

<input type="text"/>	% z činnosti v/na	Slovensku
<input type="text"/>	% z činnosti v/na (doplňte štát)	
<input type="text"/>	% z činnosti v/na (doplňte štát)	
<input type="text"/>	% z činnosti v/na (doplňte štát)	

12. Sekcia, pod ktorú spadá činnosť vykonávaná zamestnávateľom v zmysle štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 (bližšie informácie v časti pokyny na vyplnenie)

13. Osobe bol vystavený formulár E 101/PD A1 v inom členskom štáte

áno od do dňa inštitúciou

nie

14. Doplnujúce informácie (nepovinné)

C. Čestné vyhlásenie zamestnanca

Vyhlasujem, že údaje uvedené v tejto žiadosti sú pravdivé a žiadne skutočnosti som nezamlčal/a. Pokyny na vyplnenie a informácie o povinnostiach som prečítal/a a beriem ich na vedomie. Predpokladám, že situácia uvedená v žiadosti bude trvať aj nasledujúcich 12 mesiacov. Zmeny, ktoré sa týkajú mojej situácie a ktoré majú vplyv na určenie príslušnosti k právnym predpisom sociálneho zabezpečenia, písomne oznámim do ôsmich dní Sociálnej poisťovni, ústredie.

V dňa

podpis zamestnanca

Prílohy k žiadosti

- fotokópia **dokladu o pracovnoprávnom vzťahu** v zmysle 5. bodu žiadosti s príslušnými dodatkami, pokiaľ existujú, spolu s dodatkami týkajúcimi sa mzdových dojednaní; ak máte uzatvorený pracovnoprávny vzťah so zahraničným zamestnávateľom, predložte aj preklad dokladu do slovenského jazyka spolu s čestným vyhlásením o preklade dokumentov spísaných v cudzom jazyku, okrem češtiny,
- ak máte zamestnávateľa, ktorého sídlo alebo miesto podnikania sa nachádza na území iného členského štátu, predložte **fotokópiu oprávnenia na vykonávanie činnosti zamestnávateľa**

v preklade do slovenského jazyka spolu s čestným vyhlásením o preklade dokumentov spísaných v cudzom jazyku, okrem češtiny; uvedený doklad môže byť aj výpis z príslušného registra členského štátu uverejneného na internete,

3. **formulár E 101/PD A1 v prípade, ak bol vystavený príslušnou inštitúciou iného členského štátu** v zmysle 13. bodu žiadosti,
4. fotokópia dokladu o pobyte cudzinca na území Slovenska, ak bol vydaný,
5. v prípade osôb s bydliskom mimo územia Slovenska – PD A1, resp. oznámenie o dočasnom určení uplatniteľnej legislatívy, ktoré vystavila príslušná inštitúcia sociálneho zabezpečenia štátu bydliska podľa článku 16 (2) nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č.987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa upravuje postup vykonávania nariadenia (vykonávacie nariadenie),
6. tlačivo **čestné vyhlásenie o preklade dokumentov** spísaných v cudzom jazyku, okrem češtiny, je uverejnené na internetovej stránke www.socpoist.sk, v časti Tlačivá súvisiace s vystavením formulárov PD A1; tlačivo čestného vyhlásenia o preklade dokumentov sa predkladá v prípadoch, ak preklad nie je vykonaný úradne,
7. iné relevantné doklady, ktoré majú vplyv na posúdenie príslušnosti k právnym predpisom sociálneho zabezpečenia (uveďte ich názov a počet):

D. Potvrdenie príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne

Sociálna poisťovňa, pobočka overila obsah údajov uvedených v žiadosti a na základe predložených dokladov a údajov evidovaných v informačnom systéme Sociálnej poisťovne a potvrdzuje ich správnosť.

V dňa

podpis oprávnenej osoby
a odtlačok pečiatky príslušnej
pobočky Sociálnej poisťovne

Pokyny na vyplnenie a informácie o povinnostiach:

1. Žiadosť vyplňte čitateľne.
2. Žiadosť sa podáva Sociálnej poisťovni, ústredie, **prostredníctvom príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne. Žiadosť je potrebné vyplniť vo všetkých relevantných bodoch, inak sa žiadosť považuje za neúplnú a pobočka vyzve žiadateľa na jej doplnenie. Ak sa adresa bydliska podľa 2. bodu žiadosti nachádza na území iného členského štátu, Sociálna poisťovňa, ústredie, vráti predloženú žiadosť žiadateľovi okrem prípadu, že k žiadosti je priložené určenie slovenskej legislatívy príslušnou inštitúciou členského štátu bydliska.**
3. **PD A1 „Potvrdenie o právnych predpisoch sociálneho zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na držiteľa“** vystaví Sociálna poisťovňa, ústredie, na základe posúdenej žiadosti v lehote najneskôr do 60 dní od doručenia žiadosti ústrediu a zašle zamestnancovi na adresu uvedenú v žiadosti poštovou prepravou. Zamestnanec sa PD A1 preukazuje v prípade kontrol vykonávaných v oblasti sociálneho zabezpečenia. PD A1 si zamestnanec ponecháva aj po dobe uplynutia jeho platnosti, okrem prípadov, kedy je PD A1 vyhlásený za neplatný. Zamestnávateľ, resp. zamestnávateľia si môžu vyhotoviť fotokópiu formulára PD A1 vystaveného zamestnancovi.

4. Ak prostredníctvom tejto žiadosti **oznamujete, že ste svoju činnosť začali vykonávať** na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ **pred 1. májom 2010**, Vaša príslušnosť k systému sociálneho zabezpečenia členského štátu sa určí podľa hlavy II nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 v období od začiatku vykonávania činnosti na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ do 30. apríla 2010. Ak by v súvislosti s uplatňovaním nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (nariadenie) malo dôjsť od 1. mája 2010 k zmene príslušnej legislatívy určenej podľa hlavy II nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 napriek tomu, že sa Vaša situácia nezmenila, vzťahuje sa na Vás v zmysle čl. 87 ods. 8 nariadenia naďalej príslušná legislatíva určená podľa hlavy II nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71. Ak chcete, aby sa na Vás vzťahovala legislatíva určená podľa nariadenia, je potrebné, **aby ste túto skutočnosť uviedli v doplňujúcich informáciách**. K zmene legislatívy dôjde od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po doručení žiadosti pobočke Sociálnej poisťovne.
5. Ak prostredníctvom tejto žiadosti **oznamujete, že ste svoju činnosť začali vykonávať** na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ po 1. máji 2010 a **pred 28. júnom 2012**, Vaša príslušnosť k systému sociálneho zabezpečenia členského štátu sa určí podľa hlavy II nariadenia v období od začiatku vykonávania činnosti na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ do 27. júna 2012. Ak by v súvislosti s uplatňovaním nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 465/2012 malo dôjsť od 28. júna 2012 k zmene príslušnej legislatívy určenej podľa hlavy II nariadenia napriek tomu, že sa Vaša situácia nezmenila, vzťahuje sa na Vás v zmysle článku 87a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 465/2012 naďalej príslušná legislatíva určená podľa hlavy II nariadenia. Ak chcete, aby sa na Vás vzťahovala legislatíva určená podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 465/2012, je potrebné, **aby ste túto skutočnosť uviedli v doplňujúcich informáciách**. K zmene legislatívy dôjde od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po doručení žiadosti pobočke Sociálnej poisťovne.
6. Ak prostredníctvom tejto žiadosti oznamujete, že ste svoju činnosť začali vykonávať na území Švajčiarskej konfederácie pred 1. aprílom 2012, vzťahuje sa na Vás príslušná legislatíva určená podľa hlavy II nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71. V prípade určenia legislatívy podľa hlavy II nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 zamestnancovi bude vystavený **formulár E 101 „Potvrdenie o uplatniteľnej legislatíve“**.
7. Ak prostredníctvom tejto žiadosti oznamujete, že ste svoju činnosť začali vykonávať na území štátov EHP (Nórske kráľovstvo, Islandská republika, Lichtenštajnské kniežatstvo) pred 1. júnom 2012, vzťahuje sa na Vás príslušná legislatíva určená podľa hlavy II nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71. V prípade určenia legislatívy podľa hlavy II nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 zamestnancovi bude vystavený **formulár E 101 „Potvrdenie o uplatniteľnej legislatíve“**.
8. Osoby vykonávajúce činnosť na území dvoch alebo viacerých členských štátov oznamujú zmeny, ktoré majú vplyv na určenie príslušnosti k právnym predpisom sociálneho zabezpečenia inštitúcii, ktorá PD A1 vystavila, resp. inštitúcii štátu bydliska.
9. **Je potrebné zaradiť predmet podnikateľskej činnosti zamestnávateľa do niektorej z nasledujúcich sekcií SK NACE Rev. 2** (sekcie: A - Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov; B – Ťažba a dobývanie; C – Priemyselná výroba; D – Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu; E – Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov; F – Stavebníctvo; G – Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov; H – Doprava a skladovanie, vyznačte konkrétne skupinu 49.4, ak vykonávate činnosť v nákladnej cestnej doprave a sťahovacích službách; I – Ubytovacie a stravovacie služby; J – Informácie a komunikácia; K – Finančné a poisťovacie činnosti; L – Činnosti v oblasti nehnuteľností; M – Odborné, vedecké a technické činnosti; N – Administratívne a podporné služby, vyznačte konkrétne skupinu 78.2, ak ide o činnosť agentúry sprostredkujúcej zamestnanie na dobu určitú; O – Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenia; P – Vzdelávanie; Q – Zdravotníctvo a sociálna pomoc; R – Umenie, zábava a rekreácia; S – Ostatné činnosti; T - Činnosti domácností ako zamestnávateľov, nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby na vlastné použitie; U – Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení; link pre bližšie informácie **https://www.financnasprava.sk/img/pfsedit/Dokumenty/PFS/Podnikatelia/Clo_obchodny_tovar/EORI/StatistickaKlasifikaciaEkonomickychCinnosti.pdf**“.

INFORMÁCIE

(netvorí prílohu žiadosti)

<p>článok 13 (1) nariadenia</p>	<p>Osoba, ktorá vykonáva zvyčajne činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo viacerých členských štátoch, <u>podlieha</u>:</p> <p>a) právnym predpisom členského štátu bydliska, ak podstatnú časť svojej činnosti vykonáva v tomto členskom štáte, alebo,</p> <p>b) ak nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti v členskom štáte bydliska:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. právnym predpisom členského štátu, v ktorom sa nachádza registrované sídlo alebo miesto podnikania podniku alebo zamestnávateľa, ak je zamestnaná jedným podnikom alebo zamestnávateľom, alebo 2. právnym predpisom členského štátu, v ktorom sa nachádza registrované sídlo alebo miesto podnikania podnikov alebo zamestnávateľov, ak je zamestnaná dvoma alebo viacerými podnikmi alebo zamestnávateľmi, ktorí majú svoje registrované sídlo alebo miesto podnikania len v jednom členskom štáte, alebo 3. právnym predpisom členského štátu, v ktorom sa nachádza registrované sídlo alebo miesto podnikania podniku alebo zamestnávateľa, pričom nejde o členský štát jej bydliska, ak je zamestnaná v dvoch alebo vo viacerých podnikoch alebo u dvoch alebo viacerých zamestnávateľov, ktorí majú svoje registrované sídlo alebo miesto podnikania v dvoch členských štátoch, pričom jeden z nich je členským štátom bydliska, alebo 4. právnym predpisom členského štátu bydliska, ak je zamestnaná v dvoch alebo vo viacerých podnikoch alebo u dvoch alebo viacerých zamestnávateľov, z ktorých aspoň dvaja majú registrované sídlo alebo miesto podnikania v rôznych členských štátoch, ktoré nie sú členským štátom bydliska.
<p>povinnosti osôb vykonávajúcich činnosť zamestnanca na území dvoch alebo viacerých členských štátov</p>	<p>Osoba, ktorá vykonáva činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch, informuje o tejto skutočnosti inštitúciu určenú príslušným úradom členského štátu bydliska. Ak má osoba bydlisko na Slovensku, svoju situáciu oznámi Sociálnej poisťovni podaním žiadosti o určenie uplatniteľnej legislatívy vzťahujúcej sa na jej situáciu. Žiadosť podá zamestnanec v miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (podľa sídla zamestnávateľa, resp. jeho mzdovej účtarne pre zamestnanca vykonávajúceho činnosť v medzinárodnej preprave alebo podľa miesta bydliska v prípade iných zamestnancov).</p>
<p>PD A1 a povinnosti zamestnávateľov podľa slovenských právnych predpisov sociálneho zabezpečenia podľa článku 21 (1) vykonávacieho nariadenia</p>	<p>Ak bola zamestnancovi určená príslušnosť k slovenskému systému sociálneho zabezpečenia (sociálne poistenie a zdravotné poistenie), v súvislosti s článkom 13 (5) nariadenia sa na účely týchto právnych predpisov považujú osoby za také, ako keby vykonávali všetky svoje činnosti ako zamestnanci výlučne na Slovensku a iba podľa slovenských právnych predpisov sa posúdi ich povinnosť platiť poistné na sociálne zabezpečenie tak z príjmu dosiahnutého na Slovensku, ako aj z príjmu dosiahnutého v inom členskom štáte.</p> <p>V tejto súvislosti podľa článku 21 vykonávacieho nariadenia zamestnávateľ alebo podnik, ktorého sídlo sa nenachádza na Slovensku, plní všetky povinnosti, ktoré mu ukladajú slovenské právne predpisy, ktoré sú na zamestnanca uplatniteľné, a to najmä povinnosť registrácie a platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie tak, ako keby sa sídlo zamestnávateľa alebo miesto podnikania nachádzalo na Slovensku. Ak si zamestnávateľ po posúdení žiadosti ústredím nesplní predmetné povinnosti, k ich plneniu vyzve zamestnávateľa príslušná pobočka.</p>

<p>dohody o platení príspevkov na sociálne zabezpečenie- článok 21 (2) vykonávacieho nariadenia</p>	<p>Zamestnávateľ, ktorý nemá sídlo alebo miesto podnikania na Slovensku a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať povinnosti v mene zamestnávateľa, čo sa týka platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie bez toho, aby boli dotknuté základné povinnosti zamestnávateľa podľa slovenských právnych predpisov sociálneho zabezpečenia. Dohoda musí mať písomnú formu a musí byť overená notárom. Zamestnávateľ túto dohodu doručí ktorejkoľvek pobočke Sociálnej poisťovne a príslušnej zdravotnej poisťovni, v ktorej je zamestnanec na Slovensku poistený.</p>
<p>podklady k informáciám</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nariadenie, • vykonávacie nariadenie, • Rozhodnutie spoločného výboru zriadeného na základe dohody medzi európskym spoločenstvom a jeho členskými štátmi na jednej strane a Švajčiarskou konfederáciou na strane druhej o voľnom pohybe osôb č. 1/2012 z 31. marca 2012, • Rozhodnutie spoločného výboru EHP č. 76/2011 z 1. júla 2011, ktorým sa mení a dopĺňa príloha VI (Sociálne zabezpečenie) a protokol 37 k Dohode o EHP, • nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 465/2012 z 22. mája 2012, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie (ES) č. 883/2004 a nariadenie (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004, • Praktická príručka

Koordinácia systémov
sociálneho zabezpečenia

A1

Potvrdenie o právnych predpisoch sociálneho zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na držiteľa
 Nariadenia EÚ 883/04 a 987/09 (*)

INFORMÁCIE PRE DRŽITEĽA

Toto potvrdenie sa týka právnych predpisov o sociálnom zabezpečení, ktoré sa na Vás vzťahujú a potvrdzuje, že nemáte povinnosť platiť príspevky v inom štáte.

Prv ako vycestujete zo štátu, v ktorom ste poistený, za prácou do iného štátu, overte si, či máte všetky dokumenty, ktoré Vás oprávňujú poberať potrebné vecné dávky (napr. lekárska starostlivosť, liečba v zdravotníckom zariadení a iné) v štáte, kde pracujete.

- Ak máte v štáte, v ktorom pracujete, prechodný pobyt, od svojej zdravotnej poisťovne si vyžiadajte európsky preukaz zdravotného poistenia (EPZP). Ak počas svojho pobytu budete potrebovať vecné dávky, tento preukaz musíte predložiť poskytovateľovi starostlivosti.
- Ak budete bývať v štáte, v ktorom pracujete, od svojej zdravotnej poisťovne si vyžiadajte dokument S1 a čo najskôr ho predložte príslušnej inštitúcii zdravotnej starostlivosti v mieste, kde budete pracovať (**).

Inštitúcia poistenia v štáte pobytu Vám v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania tiež dočasne poskytne osobitné dávky.

1. OSOBNÉ ÚDAJE DRŽITEĽA

1.1 Osobné identifikačné číslo	<input type="checkbox"/> Žena <input type="checkbox"/> Muž
1.2 Príezvisko	
1.3 Meno(á)	
1.4 Rodné priezvisko (***)	
1.5 Dátum narodenia	1.6 Štátna príslušnosť
1.7 Miesto narodenia	
1.8 Adresa v štáte bydliska	
1.8.1 Ulica, č.	1.8.3 PSČ
1.8.2 Mesto	1.8.4 Kód krajiny
1.9 Adresa v štáte pobytu	
1.9.1 Ulica, č.	1.9.3 PSČ
1.9.2 Mesto	1.9.4 Kód krajiny

2. PRÁVNE PREDPISY ČLENSKÉHO ŠTÁTU, KTORÉ SA UPLATŇUJÚ

2.1 Členský štát	2.2 Dátum začatia	2.3 Dátum ukončenia
<input type="checkbox"/> 2.4 Toto potvrdenie platí počas trvania činnosti		
<input type="checkbox"/> 2.5 Určenie je dočasné		
<input type="checkbox"/> 2.6 Nariadenie (EHS) č. 1408/71 zostáva v platnosti na základe článku 87 ods. 8 nariadenia (ES) č. 883/2004		

(*) Nariadenie (ES) č. 883/2004, články 11 až 16, a nariadenie (ES) č. 987/2009, článok 19.

(**) V Španielsku, musí byť toto potvrdenie doručené oblastnému riaditeľstvu Národného inštitútu pre sociálne zabezpečenie (INSS), vo Švédsku inštitúcii sociálneho zabezpečenia, v Portugalsku inštitúcii sociálneho zabezpečenia v mieste bydliska.

(***) Informácie oznámené danej inštitúcií držiteľom v prípade, že inštitúcií nie sú tieto informácie známe.

©Európska komisia

1/3

A1



Potvrdenie o právnych predpisoch sociálneho zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na držiteľa

3. POTVRDENIE O CHARAKTERE VAŠEJ POZÍCIE

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Vyslaný zamestnanec | <input type="checkbox"/> 3.2 Zamestnanec pracujúci v dvoch alebo viacerých štátoch |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Vyslaná samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO) | <input type="checkbox"/> 3.4 SZČO pracujúca v dvoch alebo viacerých štátoch |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Štátny zamestnanec | <input type="checkbox"/> 3.6 Zmluvný zamestnanec |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Námorník | <input type="checkbox"/> 3.8 Osoba vykonávajúca prácu ako zamestnanec a ako SZČO v rôznych krajinách |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Osoba vykonávajúca prácu ako štátny zamestnanec v jednej krajine a ako zamestnanec/SZČO v jednej alebo viacerých iných krajinách | <input type="checkbox"/> 3.10 Výnimka |

4. ÚDAJE O ZAMESTNÁVATEĽVI/SAMOSTATNEJ ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI V ŠTÁTE, KTORÉHO PRÁVNE PREDPISY SA UPLATŇUJÚ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 4.1.1 Zamestnanec | <input type="checkbox"/> 4.1.2 Samostatná zárobková činnosť |
| 4.2 Kód zamestnávateľa/samostatnej zárobkovej činnosti | |
| 4.3 Meno alebo názov firmy | |
| 4.4 Registrovaná adresa | |
| 4.4.1 Ulica, č. | 4.4.2 Kód krajiny |
| 4.4.3 Mesto | 4.4.4 PSČ |

5. ÚDAJE O ZAMESTNÁVATEĽVI/SAMOSTATNEJ ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI V INOM ČLENSKOM ŠTÁTE (ŠTÁTOCH)

- 5.1 Meno(-á) alebo názov(-y) firmy(-iem) a kód(-y) firmy(-iem) alebo lode(-i), kde budete zamestnaný
- 5.2 Adresa(-y) alebo názov(-y) lode(-i), kde budete pracovať ako zamestnanec (SZČO) v prijímajúcom štáte(-och)
- 5.3 Alebo prechodná adresa v štáte(-och), kde budete pracovať ako zamestnanec (SZČO)

A1



Potvrdenie o právnych predpisoch sociálneho
zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na držiteľa

6. INŠTITÚCIA VYPLEŇAJÚCA FORMULÁR

6.1 Názov

6.2 Ulica, č.

6.3 Mesto

6.4 PSČ

6.5 Kód krajiny

6.6 IČ inštitúcie

6.7 Fax

6.8 Telefón

6.9 E-mail

6.10 Dátum

6.11 Podpis

PEČIATKA