



Nebojte se pracovního  
vyslání do zahraničí



Nebojte se pracovního  
vyslání do zahraničí

## Úvod

Je tomu již více než 15 let, co se Česká republika otevřela celému světu. Došlo k výraznému nárůstu objemu mezinárodního obchodu a s tím souvisejícího pohybu pracovních sil. Naše země se stala významnou cílovou oblastí mezinárodních investorů, kteří přicházejí do České republiky, aby se podíleli na zakládání nových společností či na modernizaci a restrukturalizaci stávajících subjektů na trhu.

V současné době však také stále více Čechů nachází pracovní uplatnění v zahraničí. Náš průvodce je určen právě těm, kteří se chystají na pracovní pobyt v cizině, a těm, kteří vyslání svých zaměstnanců do zahraničí zajišťují.

Cílem této publikace je seznámit vás se základními úskalími v oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění a upozornit na některé další důležité skutečnosti související s pracovním pobytem Čechů v zahraničí.

Přejeme vám mnoho úspěchů a jsme připraveni být vám nápomocni při řešení otázek týkajících se této problematiky.

Na spolupráci s vámi se těší pracovníci oddělení Poradenství pro lidské zdroje společnosti PricewaterhouseCoopers.

Obsah	<b>1. Základní principy zdanění fyzických osob v České republice</b>	4
	1.1 Daňový rezident a nerezident	4
	1.2 Zdaňovací období	5
	1.3 Daňové přiznání	5
	<b>2. Pracovní poměr po dobu výkonu práce v zahraničí</b>	6
	2.1 Pracovní poměr s českým zaměstnavatelem	6
	2.2 Pracovní poměr se zahraničním zaměstnavatelem	7
	<b>3. Před odjezdem z České republiky</b>	9
	3.1 Plánování struktury vyslání	9
	3.2 Pracovní povolení a pobytové vízum	9
	3.3 Pracovněprávní nároky	10
	3.4 Zdravotní vyšetření	10
	3.5 Pojištění při pobytu v zahraničí	10
	3.6 Bydliště v České republice	11
	3.7 Stěhování a zajištění bydlení v zahraničí	11
	3.8 Povinná školní docházka	12
	3.9 Povinné poplatky v zahraničí	12
	3.10 Převoz osobního automobilu	12
	3.11 Zvířata	12
	<b>4. Během pobytu v zahraničí</b>	13
	4.1 Příjmy ze zaměstnání a jejich zdanění	13
	4.2 Ostatní příjmy	15
	4.3 Zdravotní pojištění v České republice a v zahraničí	15
	4.4 Sociální zabezpečení v České republice a v zahraničí	16
	4.5 Pracovní vyslání v rámci EHP a do Švýcarska	16
	<b>5. Návrat do České republiky</b>	19
	5.1 Daňové povinnosti	19
	5.2 Pracovní povolení, pobytové povolení	20
	5.3 Zdravotní pojištění a sociální zabezpečení	20
	<b>6. Závěr</b>	21
	<b>7. Přílohy</b>	22

# 1. Základní principy zdanění fyzických osob v České republice

## 1.1 Daňový rezident a nerezident

Výrazy daňový rezident či nerezident vyjadřují rozsah daňové povinnosti, kterou má fyzická osoba vůči určitému státu. Většina zemí má ve své daňové legislativě stanoveny podmínky, jejichž splnění znamená neomezenou daňovou povinnost v této zemi.

### Daňový nerezident

Osoba, která podmínky stanovené daňovou legislativou nesplní, je daňovým nerezidentem daného státu a tento stát má právo zdanit pouze ty příjmy, které mají zdroj na jeho území. Většina států má právně upraveno, které příjmy to jsou.

### Daňový rezident

Osoba je ve státě, v němž je daňovým rezidentem, povinna přiznávat svůj celosvětový příjem, tj. uvést všechny druhy příjmů, které jí plynou ze všech států světa. Není přítom rozhodující, kdo příjmy vyplácí, zda jsou vypláceny v dané zemi či v zahraničí, ani to, kde je činnost skutečně vykonávána.

Neomezenou daňovou povinnost v České republice má každý, kdo zde má bydliště, nebo ten, kdo v České republice pobývá alespoň 183 dnů v kalendářním roce. Bydliště je definováno jako místo, kde má fyzická osoba stálý byt za okolností, z nichž lze vyvodit její úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat. Adresa trvalého pobytu uvedena v občanském průkazu nemusí být bydlištěm pro daňové účely.

Řada dalších států aplikuje obdobná kritéria pro vznik neomezené daňové povinnosti na svém území. Právě delší pobyt v zahraničí, například v souvislosti s výkonem práce, může vést k tomu, že se vyslaná osoba stává daňovým rezidentem ve více státech.

### Smlouvy o zamezení dvojího zdanění

V případech, kdy se osoba stane daňovým rezidentem ve více státech podle místní daňové legislativy, přicházejí na řadu smlouvy o zamezení dvojího zdanění. Tyto smlouvy vymezují další pomocná kritéria, podle nichž lze určit, ve kterém ze smluvních států bude osoba v dané situaci považována za daňového rezidenta. Smlouvy zároveň stanoví, který ze zúčastněných států má právo na zdanění konkrétního příjmu.

Při stanovení daňového rezidentství pro účely smlouvy o zamezení dvojího zdanění se zejména posuzuje, kde má osoba stálý byt a kde je středisko jejich životních zájmů. Dalšími kritérii bývají zpravidla místo obvyklého pobytu a státní občanství.

Smlouvy také určují metody pro zabránění dvojímu zdanění. Nejčastěji používanými metodami jsou omezení zápočet zahraniční daně a vynětí zahraničního příjmu s výhradou progrese.

Seznam států, se kterými Česká republika uzavřela smlouvy o zamezení dvojího zdanění, naleznete v příloze číslo 1.

### **1.2 Zdaňovací období**

Zdaňovacím obdobím pro fyzické osoby je v České republice kalendářní rok. Stejně tomu tak je ve většině ostatních států. V některých státech, například ve Velké Británii či Austrálii, se však daňové období nekryje s kalendářním rokem. Při nesouladu zdaňovacích období je třeba obzvláště pozorně posoudit nárok na zdanění příjmů v jednotlivých státech.

### **1.3 Daňové přiznání**

Povinnost podávat daňové přiznání v České republice závisí na celé řadě skutečností. Jednou z nich může být i výkon práce v zahraničí. Pro posouzení, zda okolnosti opravdu vedou k povinnosti podat daňové přiznání v České republice a/nebo v zahraničí, je třeba zvážit zejména dobu výkonu práce v zahraničí, způsob uzavření pracovního poměru a již zmiňované daňové rezidentství. V neposlední řadě hraje roli i znění příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění.

### **Lhůty**

Termínem pro podání daňového přiznání (a zároveň pro zaplacení daně) je v České republice 31. březen roku následujícího po roce, za který se daňové přiznání podává (tzv. zákonná lhůta). Pokud je daňové přiznání připravováno daňovým poradcem a ve výše uvedené zákonné lhůtě je u příslušného finančního úřadu uložena plná moc k zastupování jednotlivce daňovým poradcem nebo advokátem, je tato lhůta prodloužena do 30. června. I tuto lhůtu lze případně dále prodloužit na základě písemné žádosti.

## 2. Pracovní poměr po dobu výkonu práce v zahraničí

Tato kapitola se zabývá dvěma základními možnostmi plánování výjezdu zaměstnance do zahraničí. Těmito možnostmi jsou pracovní poměr s českým zaměstnavatelem a pracovní poměr se zahraničním zaměstnavatelem. Obě možnosti lze aplikovat jak při krátkodobých, tak při dlouhodobých pobytech v zahraničí a lze je případně i dále kombinovat. Český zákon nestanovuje časové hranice, podle nichž by se pracovní pobyt rozlišoval na dlouhodobý či krátkodobý.

### 2.1 Pracovní poměr s českým zaměstnavatelem

Zaměstnanec zůstává i nadále v pracovním poměru u českého zaměstnavatele, který mu po dobu výkonu práce v zahraničí vyplácí plnou mzdu.

#### **Povinnosti zaměstnavatele**

I přesto, že zaměstnanec vykonává práci v zahraničí, vede český zaměstnavatel zákonem stanovenou evidenci mzdové agendy a zpravidla zaměstnanci sráží a odvádí zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Pokud lze předpokládat, že příjmy zaměstnance za práci v zahraničí budou v zahraničí zdaněny, je vhodné, aby zaměstnavatel požádal příslušný finanční úřad o zrušení povinnosti srážet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti na období výkonu práce v zahraničí.

Pokud zaměstnanec pracuje pro stálou provozovnu českého zaměstnavatele v zahraničí, není tento zaměstnavatel povinen zálohy na daň z příjmů svého zaměstnance v České republice odvádět.

#### **Zdanění v zahraničí**

Povinnost zdanit příjmy ve státě, kde zaměstnanec české společnosti pracuje (druhý stát), ovlivňují zejména dva faktory:

- doba strávená zaměstnancem na území druhého státu
- skutečnost, kdo v konečném důsledku nese náklady na tohoto zaměstnance, tj. zda vysílající česká společnost, společnost se sídlem ve druhém státě či stálá provozovna vysílajícího zaměstnavatele ve druhém státě.

## **Zdravotní pojištění**

V případě, že nepřetržitý pobyt zaměstnance v zahraničí bude delší než 6 měsíců a zaměstnanec bude v zahraničí zdravotně pojištěn, má zaměstnanec v některých případech možnost se před odjezdem do zahraničí odhlásit ze systému zdravotního pojištění v České republice. V tomto případě odpadá povinnost platit pojistné na zdravotní pojištění jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Upozorňujeme však, že odhlášení nelze zařadit zpětně.

### **2.2 Pracovní poměr se zahraničním zaměstnavatelem**

V tomto případě dojde k ukončení pracovního poměru zaměstnance s českým zaměstnavatelem a ke vzniku pracovního poměru přímo se zaměstnavatelem v zahraničí. Případně je možné pracovní poměr s českým zaměstnavatelem neukončit, ale poskytnout zaměstnanci po dobu výkonu práce v zahraničí na jeho žádost neplacené volno.

## **Zdanění v zahraničí**

Příjem zaměstnance za práci v zahraničí bude zpravidla podléhat zdanění ve státě výkonu práce, a to bez ohledu na to, jak dlouho se zaměstnanec v dané zemi zdržuje. To, jakým způsobem bude příjem zaměstnance v dané zemi zdaněn, záleží na místní daňové legislativě a na konkrétním znění smlouvy o zamezení dvojího zdanění, pokud je s daným státem uzavřena.

## **Ukončení pracovního poměru**

Pokud dojde k ukončení pracovního poměru s českým zaměstnavatelem, přestává tento zaměstnavatel vést mzdovou evidenci zaměstnance, srážet zálohu na daň z příjmu ze závislé činnosti i odvádět pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Má-li zaměstnanec v České republice trvalý pobyt, je obecně povinen platit pojistné na zdravotní pojištění, vypočtené z minimálního vyměřovacího základu, pokud ovšem nevyužije možnosti se před odjezdem do zahraničí ze systému zdravotního pojištění v České republice odhlásit (viz 2.1), pokud mezinárodní smlouva nebo nařízení EU nestanoví jinak.

### **Neplacené volno**

Je-li zaměstnanci poskytnuto neplacené volno, je jeho mzda sice vyplácena zahraničním zaměstnavatelem, avšak český zaměstnavatel je i nadále povinen evidovat zaměstnance ve stavu zaměstnanců a vést pro něj předepsanou evidenci.

Pokud se v tomto případě zaměstnanec neodhlásí ze systému veřejného zdravotního pojištění, trvá i během neplaceného volna povinnost odvádět toto pojistné z minimálního vyměřovacího základu, a to jak pro samotného zaměstnance, tak i pro jeho českého zaměstnavatele (pokud mezinárodní smlouva nebo Nařízení EU nestanoví jinak).

### **Sociální zabezpečení**

Je-li pracovní smlouva na výkon práce v zahraničí uzavřena se zahraničním zaměstnavatelem a pracovní poměr s českým zaměstnavatelem je ukončen nebo je zaměstnanci poskytnuto neplacené volno, není zaměstnanec účasten zákonného sociálního zabezpečení v České republice. Má však možnost přispívat do českého systému sociálního zabezpečení dobrovolně. Další možností, jak si zabezpečit v budoucnosti důchod i za období pobytu v zahraničí, je důchodové připojištění, které je možné v České republice uzavřít s řadou pojišťoven a penzijních fondů na komerční bázi.

### **Smlouvy o sociálním zabezpečení**

Některé důsledky pracovního pobytu v zahraničí v oblasti sociálního zabezpečení řeší mezinárodní smlouvy, které Česká republika s řadou států již uzavřela. Jejich seznam naleznete v příloze číslo 2.

Při vyslání v rámci Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP) a do Švýcarska je třeba se řídit Nařízeními EU (viz 4.5).

## 3. Před odjezdem z České republiky

### 3.1 Plánování struktury vyslání

Skutečnost, zda je zaměstnanec do zahraničí vyslán českým zaměstnavatelem nebo zda pracuje pro zaměstnavatele zahraničního, může mít různé daňové důsledky v České republice i v zahraničí, a také ovlivňuje účast zaměstnance v systémech českého či zahraničního zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

V praxi se často setkáváme s tím, že čeští zaměstnanci, kteří jsou vysláni do zahraničí, automaticky předpokládají, že daňový systém v dané zemi je stejný jako v České republice, tj. že zaměstnavatel bude srážet a odvádět daň a zaměstnanec sám v podstatě žádné povinnosti nemá. V řadě států to však neplatí a zaměstnanci odpovídají za splnění svých daňových povinností sami. Termíny pro podání daňového přiznání či hlášení a pro placení daně se v jednotlivých státech liší a v řadě států se určitá forma daňové deklarace vyžaduje každý měsíc.

Konzultace s daňovými odborníky v České republice i ve státech vyslání ještě před odjezdem zaměstnance je tedy velice důležitá, a to nejen proto, že včas získáte veškeré důležité informace. Doporučujeme také analýzu jednotlivých složek odměny zaměstnance: daňoví odborníci v příslušné zemi mohou doporučit některé změny v její struktuře, a tak minimalizovat daň a případně další povinné platby.

Z výše uvedených důvodů doporučujeme důkladně zvážit jednotlivé možnosti odměňování zaměstnance ještě před jeho vysláním do zahraničí a zjistit dopad možných variant na daňové povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele jak v České republice, tak i v zahraničí.

### 3.2 Pracovní povolení a pobytové vízum

Zaměstnanec vyslaný do zahraničí by měl před svým odjezdem získat příslušné pracovní povolení a pobytové povolení (vízum). Podmínky pro jejich udělení se v jednotlivých státech liší. Pracovní povolení je zpravidla časově omezené a bývá určené pro konkrétní místo u konkrétního zahraničního zaměstnavatele. Po udělení pracovního povolení je obecně třeba, aby český zaměstnanec požádal

příslušný úřad daného státu o vydání povolení k pobytu. Doporučujeme se vždy včas informovat, jak dlouho trvá získání výše uvedených dokladů, a jaké jsou podmínky pro jejich vydání.

Vstup České republiky do EU sice umožnil volný pohyb pracovní síly, nicméně většina původních členských zemí dočasně omezila přístup na svůj trh práce téměř všem novým členům unie. Po vypršení prvních dvou let přechodných opatření pro volný pohyb pracovních sil na svůj trh práce v plné míře umožnily vstup z původních členských států Finsko, Irsko, Island, Itálie, Nizozemí, Portugalsko, Řecko, Španělsko, Švédsko a Velká Británie. U ostatních členských států je tedy i nadále třeba počítat s nutností vyřizovat pro české pracovníky pracovní povolení v souladu s národními legislativami jednotlivých států.

### **3.3 Pracovněprávní nároky**

Při pracovním vyslání v rámci EU se na zaměstnance po určité době vztahuje pracovněprávní úprava státu, ve kterém je práce vykonávána, a to například v oblasti délky pracovní doby a odpočinku, délky dovolené a výše minimální mzdy. Toto však neplatí, pokud by nároky zaměstnance vyplývající z právních předpisů vysílajícího státu pro něj byly výhodnější.

### **3.4 Zdravotní vyšetření**

K získání povolení k zaměstnání je v některých státech potřeba potvrzení o dobrém zdravotním stavu zaměstnance. Zaměstnanec pak musí k žádosti o pracovní povolení přiložit výsledky svých zdravotních testů. Některé státy akceptují výsledky vyšetření provedených v České republice, ale někdy je nutné podstoupit příslušná vyšetření ve státě výkonu zaměstnání. Doporučujeme také ověřit, zda jsou vyžadovány i zdravotní testy rodinných příslušníků, kteří zaměstnance do nového působiště doprovázejí, popř. o jaké testy se jedná.

### **3.5 Pojištění při pobytu v zahraničí**

Samozřejmostí by mělo být řádné pojištění zaměstnance a rodinných příslušníků při pobytu v zahraničí. Před uzavřením pojistky doporučujeme důkladně prostudovat nejen pojistné smlouvy, ale také pojistné podmínky, aby v případě pojistné události nenastaly problémy.

### **3.6 Bydliště v České republice**

Pokud je zaměstnanec vyslán do zahraničí dlouhodobě, často jej následuje také rodina. V tom případě je samozřejmě potřeba zvážit, jakým způsobem naložit se stávajícím bydlištěm zaměstnance v České republice, včetně případného zajištění úhrady nájemného a dalších poplatků, výběru poštovní schránky, pravidelné kontroly rodinného domu/bytu apod.

V případě prodeje stávajícího bytu či domu i v případě pronájmu doporučujeme dobré ošetření z právního hlediska a zvážení možných daňových dopadů v České republice i v novém působišti.

### **3.7 Stěhování a zajištění bydlení v zahraničí**

Před vysláním do zahraničí může zaměstnavatel zaměstnanci a případně i jeho partnerce/partnerovi umožnit návštěvu budoucího působiště. Smyslem této cesty je základní seznámení s místem, kde bude zaměstnanec a jeho rodina pobývat, výběr vhodného bytu, školy a podobně.

Náklady na tuto cestu jsou minimální v porovnání s těmi, které by zaměstnavatel vynaložil na přestěhování rodiny zaměstnance do zahraničí a následné stěhování zpět z důvodu nespokojenosti s pobytem v novém bydlišti.

Pro zajištění stěhování do zahraničí doporučujeme kontaktovat některou z agentur, které se na tuto činnost specializují a jsou schopny zajistit stěhování domácnosti takzvaně „na klíč“, včetně vyřízení nezbytných celních formalit.

Také k zajištění dočasného bydliště v zahraničí doporučujeme obrátit se na specializovanou agenturu. Její pracovníci zajistí vhodné bydlení podle potřeb rodiny a budou nápomocni i při seznamování se s novým bydlištěm. Součástí poskytovaných služeb bývají informace o tom, kde je nejbližší obchodní centrum, pošta, zdravotnické zařízení, důležité úřady, kina, divadla a další. Agentura také zpravidla určí kontaktní osobu, na kterou je možné se obracet v případě dotazů či problémů souvisejících s poskytnutým bydlením.

### **3.8 Povinná školní docházka dětí**

Má-li zaměstnanec děti školou povinné, je před odjezdem jeho rodiny do zahraničí potřeba najít vhodnou školu v zahraničí a dojednat se školou v České republice způsob výuky během zahraničního pobytu dítěte. Rodiče oznámí škole plnění školní docházky „zvláštním způsobem“, tj. docházení do školy na území jiného státu, a sjednají konání komisionální zkoušky z předmětů uvedených v učebním plánu příslušného ročníku. Obecně jsou rodiče zodpovědní za to, aby zajistili dítěti výuku, která je obdobná jako v české škole.

V některých zemích česká ambasáda provozuje školu pro děti českých občanů, kteří dočasně pracují v zahraničí.

### **3.9 Povinné poplatky v zahraničí**

Zaměstnanec by se měl před odjezdem do zahraničí informovat na možné zahraniční poplatky, například poplatky za použití dálnice, průjezd tunely, různé místní poplatky a podobně, a také na způsob jejich úhrady.

### **3.10 Převoz osobního automobilu**

V případě převozu vozidla do zahraničí je nezbytné splnit celní formality. Dále doporučujeme důkladné seznámení s podmínkami provozu vozidla v zahraničí, ověření platnosti českého řidičského průkazu v dané zemi a zajištění zákonného pojištění. V některých státech může být vyžadována registrace automobilu u příslušného úřadu. Před odjezdem do zahraničí se informujte na tyto povinnosti, stejně jako dokumenty, které budou v této souvislosti potřebné, případně poplatky a DPH aspekty.

### **3.11 Zvířata**

Při převozu zvířat do zahraničí je důležité se včas informovat na všechny nezbytné podmínky. Zpravidla bývá požadováno potvrzení veterináře o zdravotní způsobilosti zvířete a o případném povinném očkování. Potvrzení musí být vydáno těsně před výjezdem do zahraničí. V některých státech bývá zvíře po určité době v karanténě. Některá zvířata mohou podléhat povinné registraci.

Stěhujete-li vaše zvíře v rámci Evropské unie, potřebným dokumentem k převozu je zpravidla mezinárodní průkaz s fotografií a čipovým kódem. Mezi členské státy dodržující toto pravidlo však nepatří Irsko, Malta, Švédsko a Velká Británie, kde jsou pravidla přísnější.

## 4. Během pobytu v zahraničí

### Vznik daňové povinnosti

#### 4.1 Příjmy ze zaměstnání a jejich zdanění

Zdanění příjmů ze zaměstnání je ovlivněno mnoha faktory – daňovým rezidentstvím, dobou strávenou v zahraničí, a také tím, kdo daný příjem (nebo jeho část) vyplácí a v konečném důsledku také nese ve svých nákladech.

Nelze učinit obecný závěr, kdy zaměstnanci vznikne povinnost zdanit příjem ve státě výkonu práce. Za určitých okolností může být jeho příjem v zahraničí zdaňován již od prvního dne pobytu. Jindy může pobývat v zahraničí poměrně dlouho, aniž by byl jeho příjem ve státě výkonu práce předmětem zdanění a je zdaňován pouze v České republice.

Každý případ je nutné posoudit jednotlivě a podle konkrétních okolností stanovit správný přístup ke zdanění v České republice i v zahraničí.

### Odměna za práci v zahraničí

V souvislosti s vysláním zaměstnance do zahraničí se vedle mzdy často poskytují různé příplatky a další peněžní či nepeněžní plnění. Nejčastěji jsou zaměstnancům vyslaným do zahraničí poskytovány tyto peněžní a nepeněžní odměny:

- úhrada stěhovacích nákladů
- úhrada nákladů na dočasné bydliště v zahraničí (nájemné, spotřeba elektřiny, vody, topení, plynu, TV)
- jazykové kurzy pro zaměstnance a případně pro rodinné příslušníky
- úhrada školného pro děti vyslaného zaměstnance
- úhrada cestovních nákladů (např. letenky) při cestách domů
- příspěvek na vyrovnání vyšších životních nákladů v zahraničí

- jednorázový příspěvek na základní vybavení nové domácnosti
- kulturní/adaptační školení.

Jednotlivé součásti celkové odměny zaměstnance je vždy potřeba posoudit také z daňového hlediska. Každý stát vychází z platné domácí legislativy, může tedy dojít k situaci, kdy určitá složka odměny nepodléhá zdanění v České republice, ale ve státě vyslání může být podrobena dani, nebo naopak.

Jako příklad zde můžeme uvést zákonné cestovní náhrady, které do výše stanoveného limitu nejsou v České republice zdaňovány. V zahraničí však často podléhají zdanění v plné výši.

### **Výše daně v zahraničí**

Vzhledem k různému daňovému posouzení jednotlivých složek odměny zaměstnance, různým daňovým sazbám a odpočitatelným položkám v jednotlivých státech můžeme odvodit, že i výsledná daňová povinnost zaměstnance v zahraničí bude jiná než ta, kterou by zaměstnanec ze svého příjmu platil v České republice.

Vycházíme-li z hrubých příjmů, jak je v České republice obvyklé, může být výsledný čistý příjem zaměstnance v zahraničí vyšší, ale i nižší než čistý příjem, který by byl vyplacen za práci v České republice. Tato skutečnost by měla být rovněž včas zvážena a zaměstnanec a zaměstnavatel by se měli dohodnout, zda a jakým způsobem bude zaměstnanci čistý příjem případně vyrovnán.

### **Daňové vyrovnání**

Pro tyto postupy se používá anglický výraz tax equalisation (daňové vyrovnání). Základní zásadou tohoto přístupu je zaručení čistého příjmu zaměstnance v takové výši, jaké by dosáhl, kdyby pracoval ve své domovské zemi. V případě, kdy je zahraniční daň a zákonné pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení vyšší než v domovském státě, hradí zaměstnavatel rozdíl mezi tuzemskou a zahraniční daní. Naopak, pokud jsou tyto zahraniční povinnosti nižší než tuzemské, zaměstnavatel si rozdíl ponechá.

Řada nadnárodních společností, jejichž zaměstnanci často mění působiště a pracují v různých státech světa, má zpracovány velmi podrobné směrnice, které přesně určují postup daňového vyrovnání. Tato praxe se již rozšiřuje i v České republice a její význam zcela jistě poroste.

Jak jsme již uvedli, včasná konzultace s daňovými odborníky umožní navrhnout takovou strukturu celkové odměny, která minimalizuje daňové povinnosti zaměstnance včetně správného ošetření daňového vyrovnání.

#### **4.2 Ostatní příjmy**

Zaměstnanec vyslaný do zahraničí může mít kromě příjmů ze zaměstnání i další příjmy v České republice, např. příjmy z pronájmu, příjmy z prodeje nemovitosti, úrokové příjmy, dividendy apod. Tyto příjmy jsou zpravidla zdanitelné v České republice, ale za určitých okolností mohou ovlivnit i daňovou povinnost vyslaného zaměstnance v zahraničí. Při konzultacích s daňovými odborníky v České republice i v zahraničí se tedy na tyto příjmy nesmí zapomenout.

#### **4.3 Zdravotní pojištění v České republice a v zahraničí**

Jak jsme již zmínili výše, při splnění zákonných podmínek se osoba s trvalým pobytem v České republice může odhlásit z českého systému veřejného zdravotního pojištění. Jednou z podmínek pro odhlášení je nepřetržitý pobyt mimo území České republiky po dobu nejméně 6 měsíců.

Pokud nedojde k odhlášení ze systému zdravotního pojištění, obecně platí zaměstnanec a případně i český zaměstnavatel podle konkrétních podmínek vyslání příspěvky na zdravotní pojištění zaměstnance i během jeho pobytu v zahraničí (pokud mezinárodní smlouva nebo Nařízení EU nestanoví jinak). Nezapomeňte také na obdobné povinnosti rodinných příslušníků, kteří doprovázejí zaměstnance do zahraničí.

Za určitých okolností může být zaměstnanec v zahraničí povinen platit příspěvky do sociálního a zdravotního systému země pobytu. Vznik této povinnosti závisí na konkrétních podmínkách každého vyslání. Také v této oblasti doporučujeme konzultaci s odborníky v dané zemi.

**Ukončení  
pracovního  
poměru s českým  
zaměstnavatelem**

#### **4.4 Sociální zabezpečení v České republice a v zahraničí**

Pokud pracovník rozváže pracovní poměr s českým zaměstnavatelem či pokud je jeho vyměřovací základ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení nulový, neodvádí ani on, ani jeho zaměstnavatel pojistné na sociální zabezpečení. V takovém případě není zaměstnanec v České republice pojištěn pro účely důchodového zabezpečení ani pro případ nemoci.

Jak jsme již uvedli, s řadou států Česká republika uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení. Tyto smlouvy určují, ve kterém státě a za jakých podmínek bude zaměstnanec účasten sociálního zabezpečení. Některé tyto smlouvy pokrývají také zdravotní pojištění.

V případě neexistence mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení se zaměstnanec může účastnit českého důchodového pojištění dobrovolně.

**Pokračování  
pracovního poměru  
s českým  
zaměstnavatelem**

Pokud je pracovní poměr s českým zaměstnavatelem zachován a český zaměstnavatel nadále vyplácí mzdu, jsou pracovník i společnost obecně povinni platit dále příspěvky na sociální zabezpečení v České republice (pokud mezinárodní smlouva nebo Nařízení EU nestanoví jinak).

Povinnost odvádět zákonné příspěvky na sociální zabezpečení v zahraničí opět závisí na konkrétních podmínkách vyslání. Vzhledem k tomu, že tyto příspěvky představují často poměrně vysoké částky, je na místě důkladné zvážení všech okolností vyslání zaměstnance a optimalizace vyslání tak, aby nedocházelo ke zdvojenému placení sociálního pojištění.

#### **4.5 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění při vyslání v rámci EHP a do Švýcarska**

V oblasti sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění došlo po vstupu České republiky do Evropské unie k několika důležitým změnám. Jedním ze základních cílů EU je zajistit všem občanům členských států a jejich rodinným příslušníkům volný pracovní pohyb po celém území společenství. Pro dosažení tohoto cíle je nutné zachovat těmto osobám sociální jistoty tak, aby pro ně pracovní pobyt v jiném členském státě neznamenal např. ztrátu nároku na důchod či zhoršení podmínek k jeho získání, zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti a další sociální újmy.

## **Zdravotní pojištění**

Pojem „sociální pojištění“ zahrnuje v EU také nárok na lékařskou péči, ošetření a léky, tedy to, co je v České republice řešeno samostatným systémem veřejného zdravotního pojištění. Nadále tedy budeme hovořit pouze o systému sociálního pojištění.

Rozsah nároku na ošetření, jakož i to, zda bude plně hrazeno ze sociálního pojištění (tzv. bezplatné), popř. jaká bude výše přímé úhrady pacienta, se vždy řídí pravidly státu, kde je zdravotní péče poskytnuta. Úkony, které jsou v ČR hrazeny z veřejného zdravotního pojištění a nevyžadují doplatek, mohou být v jiné členské zemi EU částečně nebo úplně hrazeny pacientem. Před odjezdem do zahraničí si proto zjistěte konkrétní podmínky pro poskytování léčebné péče v dané zemi.

Pokud zaměstnanec české společnosti zůstane během pobytu v zahraničí v českém systému sociálního, resp. zdravotního pojištění (viz dále) a stane se mu pracovní úraz, musí se za účelem ošetření v zahraničí prokázat Evropským průkazem zdravotního pojištění nebo zvláštním potvrzením, které tento průkaz může dočasně nahradit. Tyto doklady mu vydá příslušná zdravotní pojišťovna v ČR.

Tento průkaz by si měl zaměstnanec vyžádat také pro své rodinné příslušníky, pokud s ním po dobu jeho vyslání budou pobývat v zahraničí. Budou tak schopni prokázat, že se účastní systému sociálního, resp. zdravotního pojištění v ČR.

Pokud bude zaměstnanec pojištěn v jiném členském státě EU, vyžádá si od příslušné instituce doklad o účasti v systému pojištění tohoto státu.

## **Legislativa členských států a Nařízení EU**

Sociální pojištění ve státech EU se řídí jak legislativou jednotlivých států, tak i legislativou EU, a to zejména Nařízeními Evropské rady č. 1408/71 a č. 574/72 (dále jen Nařízení). Tato Nařízení mají vyšší právní sílu než domácí zákony, což znamená, že pokud by domácí legislativa byla v některých bodech v rozporu s Nařízeními, bude se postupovat podle Nařízení.

Účelem Nařízení je zajistit, aby občané států EU pracující v jiném členském státě ani jejich rodinní příslušníci nebyli diskriminováni vůči občanům tohoto státu. Dále zajišťují, aby zaměstnanci, kteří

jsou občany členské země EU a pracují v jiné zemi unie, byli sociálního pojištění účastní vždy pouze jednou. Jinými slovy jde o to, aby v důsledku různých právních ustanovení domovského státu a státu výkonu práce nedošlo k situaci, kdy zaměstnanci nebudou účastní žádného sociálního pojištění, nebo naopak budou nuceni k účasti v obou státech, což by znamenalo nutnost platit dvojí pojistné.

Současně Nařízení stanoví, že doby pojištění v jednotlivých státech EU se sčítají. Jako příklad lze uvést sčítání dob pojištění pro vznik nároku na starobní důchod.

### **Základní pravidlo – pojištění ve státě výkonu zaměstnání**

Podle Nařízení je zaměstnanec účasten sociálního pojištění ve státě, kde vykonává práci (s výjimkou specifických případů, o kterých se zmíníme dále). V tomto státě a podle pravidel daných jeho legislativou také odvádí příspěvky na sociální pojištění.

Pokud zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele, který má sídlo v jiném členském státě EU, musí se při odvodu pojistného a registraci u příslušných institucí sociálního pojištění řídit legislativou státu výkonu pracovní činnosti. Doporučujeme proto, abyste se před cestou do zahraničí poradili s odborníky na tuto problematiku v daném státě.

### **Zvláštní úprava**

Nařízení obsahují zvláštní úpravu pro pracovníky krátkodobě vyslané do zahraničí a pro osoby, které pracují na území více členských států EU nebo pro více zaměstnavatelů z různých států EU.

Pokud byl zaměstnanec svým zaměstnavatelem se sídlem v jednom členském státě vyslán pracovat do jiného členského státu na nejvýše 12 měsíců, aniž by došlo ke změně zaměstnavatele, zůstává tento pracovník v systému sociálního pojištění své domovské země i během svého pracovního pobytu v zahraničí. V tomto případě je třeba požádat příslušnou instituci sociálního zabezpečení vysílajícího státu o potvrzení této skutečnosti. Tato instituce potvrdí pokračování účasti v systému sociálního pojištění v domovské zemi vydáním formuláře E 101. Pokud dojde k nepředpokládanému prodloužení pracovního pobytu v zahraničí, může být platnost potvrzení prodloužena maximálně o dalších 12 měsíců.

Nařízení umožňují získat výjimku ze základních pravidel o účasti v systému sociálního pojištění. Udělení výjimky je však individuální a vždy závisí na konkrétní situaci každého jednotlivého zaměstnance.

Jestliže zaměstnanec žádá o výjimku z účasti na pojištění v zemi výkonu zaměstnání, příslušné instituce sociálního pojištění (jak v domovském státě, tak i ve státě výkonu práce) vždy prověřují jeho konkrétní pracovní i osobní situaci. Po vyhodnocení všech podstatných skutečností a na základě vzájemné dohody obou institucí je výjimka udělena nebo zamítnuta.

Žádost o výjimku se vždy podává ve státě, kde je zaměstnanec v době žádosti pojištěn a kde má trvat jeho pojištění během výkonu práce v jiném státě. V případě udělení výjimky vystaví příslušná instituce vysílajícího státu formulář E 101 potvrzující účast v systému sociálního pojištění tohoto státu.

## 5. Návrat do České republiky

### 5.1 Daňové povinnosti

Před návratem do České republiky doporučujeme konzultaci s daňovými odborníky v zemi vyslání a zajištění všech nezbytných kroků v souvislosti s řádnou úhradou daní a dalších případných povinných příspěvků a všech nezbytných administrativních povinností. Některé státy vyžadují při ukončení pracovního pobytu a při odjezdu ze země oficiální potvrzení o vyrovnání všech daňových povinností.

Pokud vyrovnání daňových povinností není vyžadováno ještě před odjezdem, je třeba zajistit splnění těchto povinností tak, aby zaměstnanec po návratu domů neměl problémy se zahraničními daňovými či dalšími úřady. O daňové záležitosti v zahraničí by se vždy měl postarat odborník z daného státu.

### **Vyrovnání daňových povinností v zahraničí**

### **Vyrovnání daňových povinností v České republice**

Po návratu do České republiky je třeba myslet také na tuzemské daňové povinnosti, které budou v řadě případů ovlivněny předchozím pobytem v zahraničí. Zaměstnanec bude pravděpodobně povinen podat v České republice přiznání k dani z příjmů za rok, v němž ukončil svůj pobyt v zahraničí.

Zaměstnancům zpravidla pomáhají zaměstnavatelé, kteří buď sami, nebo s pomocí daňových odborníků zajišťují splnění veškerých daňových povinností pracovníků v zahraničí i v České republice. Zaměstnanci by si však měli uvědomit, že v řadě případů jsou tyto záležitosti z hlediska zákona jejich povinností, a měli by tedy se zaměstnavatelem nebo jím určeným zástupcem řádně spolupracovat.

### **5.2 Pracovní povolení, pobytové povolení**

Před návratem do České republiky je v některých státech nezbytné formálně ukončit platnost zahraničního pracovního povolení a pobytového povolení, popř. víza. O těchto a případně dalších úkonech nezbytných k ukončení pobytu v zahraničí by měli být zaměstnanci včas informováni.

### **5.3 Zdravotní pojištění a sociální zabezpečení**

Pokud se vyslaný zaměstnanec před svým odjezdem do zahraničí odhlásil ze systému zdravotního pojištění, je povinen se u příslušné zdravotní pojišťovny opět přihlásit do osmi dnů po svém návratu do České republiky.

Pokud si zaměstnanec v době vyslání do zahraničí dobrovolně přispíval v České republice na důchodové zabezpečení u správy sociálního zabezpečení, po návratu již zpravidla nebudou tyto platby zapotřebí a zaměstnanec by měl dobrovolné pojištění ukončit. Zpravidla bude opět účasten zákonného sociálního pojištění v důsledku pracovního poměru s českým zaměstnavatelem.

## 6. Závěr

Cílem tohoto průvodce bylo poskytnout základní informace o problematice daní a sociálního a zdravotního pojištění v souvislosti s pracovním pobytem českých občanů v zahraničí a ve stručnosti poukázat na další související oblasti.

Protože se jedná o složitou a rozsáhlou problematiku, není možné v rámci této publikace podrobně popsat všechny možné situace a varianty řešení. Snažili jsme se především upozornit na možná úskalí. Rozhodně však doporučujeme jednotlivé případy včas konzultovat s odborníky. Často totiž bývají konzultace vyžadovány až v okamžiku, kdy už je řešení vzniklého problému obtížné či nemožné.

Díky celosvětové síti společností PricewaterhouseCoopers vám můžeme nabídnout komplexní služby při řešení daňových otázek, zdravotního a sociálního pojištění i pracovních povolení tak, aby zvolené řešení bylo co nejefektivnější a současně byly splněny veškeré zákonné povinnosti jak v České republice, tak v zahraničí.

V přílohách naleznete přehled smluv o zamezení dvojího zdanění a přehled smluv o sociálním zabezpečení, které Česká republika dosud uzavřela, i smluv, které se v současné době připravují.

Ještě jednou přejeeme úspěšný pobyt v zahraničí vám či vašim zaměstnancům a šťastný návrat domů.

## 7. Přílohy

### Příloha č. 1 – Smlouvy o zamezení dvojího zdanění

Přehled států, s nimiž má Česká republika uzavřenou platnou smlouvu o zamezení dvojího zdanění k 31. červenci 2007:

Albánie	Kazachstán	Rusko
Austrálie	Korejská republika (Jižní Korea)	Řecko
Ázerbajdžán	KLDR	Singapur
Belgie	Kuvajt	Slovensko
Bělorusko	Kypr	Slovinsko
Brazílie	Libanon	Spojené arabské emiráty
Bulharsko	Litva	Srbsko a Černá Hora
Čína	Lotyšsko	Srí Lanka
Dánsko	Lucembursko	Španělsko
Egypt	Maďarsko	Švédsko
Estonsko	Makedonie	Švýcarsko
Filipíny	Malajsie	Thajsko
Finsko	Malta	Tunisko
Francie	Maroko	Turecko
Gruzie	Mexiko	Ukrajina
Chorvatsko	Moldávie	USA
Indie	Mongolsko	Uzbekistán
Indonésie	Německo	Velká Británie
Irsko	Nigérie	Venezuela
Island	Nizozemí	Vietnam
Itálie	Norsko	
Izrael	Polsko	Původní Jugoslávie
Japonsko	Portugalsko	(smlouva se vztahuje
Jihoafrická republika	Rakousko	na území Bosny
Kanada	Rumunsko	a Hercegoviny)

## **Příloha č. 2 – Smlouvy o sociálním zabezpečení**

Státy, s nimiž má Česká republika uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení k 31. červenci 2007:

Bulharsko	Polsko
Francie	Quebek
Chile	Rakousko
Izrael	Rumunsko
Kanada	Slovensko
Kypr	Španělsko
Litva	Švýcarsko
Lucembursko	Turecko
Maďarsko	Ukrajina
Německo	

Původní SSSR (v praxi však nejsou v zemích bývalé SSSR dohody o sociálním zabezpečení místními úřady zpravidla aplikovány)

Státy původní Jugoslávie (Chorvatsko, Slovinsko, Srbsko, Černá hora, Makedonie, Bosna a Hercegovina)

Smlouva s Itálií a USA byla podepsána, ale dosud nevstoupila v platnost.

Upozorňujeme, že pro státy, které jsou členy EHP, platí v oblasti sociálního zabezpečení Nařízení Evropské rady č. 1408/71 a č. 574/72 (dále jen Nařízení). Nařízení jsou nadřazena ustanovením smluv o sociálním zabezpečení, ustanovení smluv, která řeší oblasti neupravené Nařízením, však zůstávají v platnosti.

## Kontaktní údaje

**Petr Frisch**, ředitel  
tel.: +420 251 152 546  
e-mail: petr.frisch@cz.pwc.com

**Ludmila Seidlová**, manažerka  
tel.: +420 251 152 507  
e-mail: ludmila.seidlova@cz.pwc.com

**Daniela Králová**, manažerka  
tel.: +420 251 152 505  
e-mail: daniela.kralova@cz.pwc.com

**Ivana Vágnerová**, manažerka  
tel.: +420 251 152 543  
e-mail: ivana.vagnerova@cz.pwc.com

**Bryan McSweeny**, manažer  
tel.: +420 251 152 511  
e-mail: bryan.mcsweeny@cz.pwc.com

**Alice Jurková**, manažerka  
tel.: +420 251 152 559  
e-mail: alice.jurkova@cz.pwc.com

**Petra Bobková**, manažerka  
tel.: +420 251 152 515  
e-mail: petra.bobkova@cz.pwc.com

**PricewaterhouseCoopers**  
Kateřinská 40  
120 00 Praha 2  
Česká republika



