

Odborný článok

Autor: Natália Fialová, Senior manažér, Dane

Médium: Hospodárske noviny, Príloha Poradca, Servis zamestnávateľom

Dátum: 5. augusta 2009

On-line verzia: <http://hnonline.sk/ekonomika/c1-37979090-servis-zamestnavatelom>

V súčasnej dobe je nutnosťou, aby slovenské spoločnosti využili všetky možnosti na udržanie svojho podnikania, a to aj také, ktorá so sebou prinášajú zdanlivo neobvyklé situácie – napríklad výkon práce v zahraničí. V spolupráci so spoločnosťou PricewaterhouseCoopers Tax pripravil denník Hospodárske noviny seriál o vysielaní zamestnancov do zahraničia.

2. časť: Odmeňovanie počas vyslania

Odmeňovanie pri dočasnom vysielaní nadnárodné spoločnosti regulujú tak, aby to vyhovovalo štandardom odmeňovania na pozíciách adekvátnych v tom-ktorom mieste dočasného vyslania alebo v domácom prostredí vysielajúceho zamestnávateľa. Spoločnosť si zvolí tzv. home-based prístup (odmeňovanie na úrovni domácich príjmov na danej pozícii) alebo host-base prístup (odmeňovanie na úrovni príjmov v hostovskej krajine na danej pozícii). V prípade mnohých medzinárodných spoločností je obvyklé určiť odmeny tak, aby to pre zamestnanca vysielaného do zahraničia nebolo menej výhodné, než keby ostal pracovať doma. Odvíja sa od základnej mzdy pred vyslaním a pridávajú sa adekvátne príplatky. Ich typy a výpočet si osobitne stanovuje zamestnávateľ – medzinárodná spoločnosť – vo svojich interných pravidlách. V neposlednom rade sa zohľadní efekt zdanenia doma aj v zahraničí tak, aby skutočný netto príjem vysielaného zamestnanca neutrpel.

Procesy počas vyslania

Štandardy medzinárodných spoločností rátajú so zdefinovaním všetkých procesov od iniciácie požiadavky na vyslanie zamestnanca, schvaľovací proces, začiatok vyslania v druhom štáte, hodnotiace procesy, nastaví aj proces repatriácie, prípadne zoštandardizujú typ dohody, postupy pre požiadavky imigračných podmienok jednotlivých štátov, nastaví mzdové procesy a typy príplatkov a ich výšku, nastaví indukciu v druhom štáte, zohľadní špecifické potreby pozície, na ktorú je zamestnanec vysielaný, ako aj potrebu oboznámenia sa s kultúrnymi a právnymi špecifikami jednotlivých štátov, alebo zakomponujú výkon predbežných projekcií nákladov na vyslaného zamestnanca, ktoré robia zamestnávateľa ešte pred tým, ako sa rozhodnú niekoho vyslať do zahraničia a vopred písomne upravia iné súvisiace postupy pre prípady predčasného ukončenia, transportu, úrazu a chorôb, poistenia atď.

Zdaňovanie odmien

Osobitnou oblasťou, ktorú je potrebné v štandardoch nastaviť, je zdaňovanie odmien zamestnanca v SR a v zahraničí. Pre zdaňovanie v zásade platí pravidlo, že príjmy zo zamestnania vyplácané za prácu fyzicky vykonávanú v zahraničí sú v zahraničí spravídla aj zdaniteľné, a to bez ohľadu na to, či sa vyplácajú v SR alebo niekde inde. Zmluva o zamedzení dvojitého zdanenia, ktorú má SR uzatvorenú s príslušnou krajinou, môže do určitej miery obmedziť takéto zdanenie slovenského rezidenta v zahraničí, ale vo väčšine dlhodobých vyslaní s takouto možnosťou nezdaňovania netreba vopred rátať. Skôr je potrebné vždy si zdanenie preveriť so svojim miestnym alebo medzinárodným daňovým poradcom. Je potrebné preveriť daňový domicil zamestnanca, spôsob zdanenia, výšku daňového zaťaženia a povinnosti podávania daňových priznaní, prípadne platenia preddavkov na daň.

Práve z dôvodu rizika zdanenia v druhej krajine nadnárodné spoločnosti v štandardoch vysielania aplikujú metódy daňovej ochrany (porovnávanie so skutočnou domácou daňovou povinnosťou z reálnych príjmov) alebo daňovej ekvalizácie (porovnávanie s hypotetickou daňovou povinnosťou z príjmov, ktoré by zamestnanec mal, keby nebol vyslaný).