



Eurokop.cz
Eurofon 800 200 200
Eurocentra

Za podpory Odboru
pro informování o evropských
záležitostech Úřadu vlády ČR



SVAZ OBCHODU
A CESTOVNÍHO RUCHU ČR
Czech Confederation of Commerce and Tourism

Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU



**Projekt byl uskutečněn za finanční
podpory Úřadu vlády ČR v rámci realizace
Koncepce informování o evropských záležitostech v ČR**

Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU

Kolektiv autorů:

Ing. Kateřina Joklová
Jana Klečková
Ing. Vladimír Kváča
Jana Kváčová
Ing. MgA. Barbora Kysilková
RNDr. Jitka Ryšavá
Jiří Šourek, DiS.

Rozšířenou elektronickou verzi této publikace lze nalézt na stránkách Svazu obchodu a cestovního ruchu České republiky – <http://www.socr.cz> – v kategorii aktivity, v subkategorii publikace. Rovněž je možné ji objednat na nosiči CD-ROM na adrese Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, Těšnov 5, Praha 1.

© Kolektiv autorů, 2006

© Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2006

ISBN 80-239-7718-0

Obsah

Obsah	5
Úvodní slovo	7
Poznámka k internetovým odkazům	8
1 Úvod do problematiky	9
1.1 Vnitřní trh v oblasti služeb	9
1.2 DPH na poskytování služeb	11
2 Přeshraniční poskytování služeb - volný pohyb služeb	14
2.1 Směrnice o službách na vnitřním trhu 2004/1	14
2.2 Uznávání kvalifikace - obecné principy	17
2.3 Principy přeshraničního poskytování služeb, přechodná období	21
2.3.1 Vysílání pracovníků do jiných členských zemí EU: podmínky a omezení	23
2.3.2 Podnikání OSVČ: podmínky a omezení	33
2.4 Konkrétní příklady	36
2.5 Důležité odkazy	47
3 Svoboda usazování v jiné členské zemi	51
3.1 Podnikání v jiné zemi	51
3.2 Informace o jednotlivých členských zemích	52
3.2.1 Založení společnosti	52
3.2.2 Základní daňové sazby	54
3.2.3 Náklady na pracovní sílu	58
3.3 Důležité odkazy	61
3.3.1 Česky	61
3.3.2 V dalších jazycích	61
4 Závěr - upozornění na některé aspekty diskriminačního chování ve vybraných členských státech EU	63
Seznam zkratk	67
Slovníček pojmů	68

Úvodní slovo

Vážení čtenáři!

Souhrnné informace, které pro Vás Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky připravil ve spolupráci s odborníky z Euro Info Centra Praha za finanční podpory Odboru pro informování o evropských záležitostech Úřadu vlády ČR, reagují na neustálý vývoj podnikatelského prostředí v jednotlivých zemích Evropské unie. Jejich součástí jsou i informace o Směrnici o službách na vnitřním trhu.

Doufáme, že tato publikace i její rozšířená elektronická verze na CD ROM na téma Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU Vás zaujmou, pomohou Vám zorientovat se v dané problematice a vytvoří základ pro uskutečňování Vašich podnikatelských záměrů v zemích EU.

Obsah odborné publikace a doprovodné texty v elektronické verzi odrážejí stav ke konci srpna 2006 a slouží pro první orientaci v dané problematice. I přes maximální snahu autorského a redakčního týmu nemohou být předkládané informace považovány za úplné a vyčerpávající, ani nemohou být vnímány jako jakkoliv závazný výklad příslušných ustanovení právních řádů jednotlivých členských zemí Evropské unie. Podnikatelům lze vždy doporučit, aby svoji činnost v zahraničí náležitě konzultovali s odborníky na místní právní a daňový systém. V některých zemích je tento postup vzhledem ke složitosti norem regulujících podnikatelské prostředí téměř nevyhnutelný.

Autorský a redakční tým získával informace pro tuto publikaci z dostupných veřejných pramenů, publikovaných zpravidla institucemi Evropské unie.

Shromážděné informace jsou uspořádány tak, aby poskytovaly rychlou orientaci v základních podmínkách podnikání v jednotlivých zemích EU, a zároveň aby byly co nejlépe porovnatelné. V případě Směrnice o službách jsme si dali za úkol podat Vám o tomto dokumentu alespoň základní informaci, a to i s vědomím, že může v obsahu i zásadách této směrnice ještě dojít ke změnám.

Přejeme všem uživatelům této publikace i její elektronické verze úspěšnost v jejich každodenním úsilí a dobré výsledky v podnikání.

Prezidentka SOCR ČR Ing. Helena Pískovská
Redakční tým

Praha, září 2006

Poznámka k internetovým odkazům

Významnou součástí textů jsou odkazy na nejrůznější další externí zdroje – ať už státní instituce nebo informační servery. Přestože tyto zdroje byly pečlivě vybírány, vydavatel této publikace nemůže nést jakoukoliv odpovědnost za informace z těchto externích zdrojů. Internetové odkazy uvedené v publikaci byly aktuální k 15. srpnu 2006, případné následné změny na uvedených serverech již nemohly být zachyceny. V souladu s běžnou zvyklostí jsou internetové odkazy uváděné v této tištěné verzi publikace podtrhávány a vysázeny kurzívou. Při jejich přepisu je nutné pamatovat na pravidlo, že v adrese se nemohou vyskytovat mezery. Jejich funkci plní podtržítka. Např. adresu http://www.zajimave_informace.cz je tak nutné přepisovat jako „http://www.zajimave_informace.cz“.

1 Úvod do problematiky

1.1 Vnitřní trh v oblasti služeb

Mezi základní svobody jednotného vnitřního trhu EU patří:

Volný pohyb zboží v praxi znamená, že zboží vyrobené v jedné členské zemi vstupuje na trhy dalších členských zemí bez překážek. Právní rámec: články 23 – 31 Smlouvy o založení Evropského společenství (ES).

Volný pohyb osob zabezpečuje právo usazovat se, pracovat, podnikat a žít v jakékoli členské zemi. Zahrnuje jednak volný pohyb pracovníků, ale i volný pohyb podnikatelů (tzv. *svoboda usazování*), a také volný pohyb studentů, důchodců, rentiérů (tj. osob nespojených s ekonomickou činností). Právní rámec: články 39 – 48 Smlouvy o založení ES.

Volný pohyb služeb spočívá v právu podnikatele z jednoho členského státu poskytovat na území hostitelského členského státu *dočasně a příležitostně služby*, a to na základě oprávnění získaného v zemi sídla (místa podnikání), aniž by tento podnikatel měl úmysl se v hostitelském členském státu usadit. Právní rámec: články 49 – 55 Smlouvy o založení ES.

Volný pohyb kapitálu zaručuje, že veškeré finanční transakce mezi subjekty sídlícími v členských státech budou probíhat bez jakýchkoli omezení. Právní rámec: články 56 – 60 Smlouvy o založení ES.

Svobody pohybu v rámci jednotného vnitřního trhu se netýkají jen zemí Evropské unie, ale i Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska (země EFTA - Evropského sdružení volného obchodu, nejsou členy EU). Proto lze většinu informací uvedených v této brožuře aplikovat i na tyto země. V konkrétních případech je však třeba si ověřit, zda je to skutečně možné,

neboť v určitých oblastech se situace v těchto čtyřech zemích liší od situace v členských státech EU.

Pro státy, které přistoupily k Evropské unii v květnu 2004, jsou ze strany původní patnáctky uplatňována přechodná období u dvou základních svobod: svobody pohybu osob a služeb.

V prvním případě se jedná především o přechodné období pro *volný pohyb pracovníků*. Volný pohyb pracovníků znamená, že osoba z jedné členské země je zaměstnána v jiné členské zemi. Přechodné období však umožňuje vyžadovat pro občany z osmi nově přistoupivších států (České republiky, Estonska, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Polska, Slovenska a Slovinska) pracovní povolení.

Toto přechodné období může být uplatňováno nejdéle po dobu sedmi let od přistoupení, tj. do konce dubna 2011. V roce 2006, po dvou letech po posledním rozšíření, se členské státy patnáctky vyjádřily k dalšímu uplatňování přechodného období. Ke státům, které nevyžadovaly pracovní povolení od momentu rozšíření (Velká Británie, Irsko, Švédsko) se přidaly další země (Španělsko, Portugalsko, Řecko, Finsko a Itálie). Některé země sice nezrušily požadavek pracovního povolení, zjednodušily však do určité míry celou proceduru pro určité skupiny pracovníků (Francie, Nizozemsko, Dánsko). Jiné země (Rakousko, Německo) vyjádřily své odhodlání uplatňovat přechodné období po maximální možnou dobu. K dalšímu povinnému přezkoumání tohoto přechodného období dojde v roce 2009, tj. po pěti letech od rozšíření. Členský stát požadující prodloužení přechodného období bude muset dokázat, že vážné problémy na jeho pracovním trhu přetrvávají.

Druhou oblastí, která je také dotčena přechodným obdobím, je *volný pohyb služeb*, a to v Německu a Rakousku. Pojem *služba* je definován takto: jedná se o výkon poskytovaný zpravidla za úplatu, který nepodléhá jiné další svobodě (osob, zboží, kapitálu), má dočasný charakter a přeshraniční prvek.

Přechodné období se týká pouze některých vybraných služeb, především v oblasti stavebnictví. V těchto oborech musejí mít vyslaní pracovníci pracovní povolení podobně jako při volném pohybu pracovních sil. Kdo jsou *vyslaní pracovníci*? Jsou to zaměstnanci podniků usazeného v jedné členské zemi, kteří po omezenou dobu vykonávají službu v jiné členské zemi s tím, že nedojde k založení právní formy podnikání v této jiné členské zemi.

Co to znamená *svoboda usazování*? Je součástí základní svobody volného pohybu osob, nutné pro fungování jednotného

vnitřního trhu. Svoboda usazování samostatných podnikatelů i společností členských států umožňuje založení podniku za účelem provozování živnostenské, průmyslové i zemědělské výdělečné činnosti či výkonu svobodného povolání v jiném členském státě. Svoboda usazování není omezena přechodnými obdobími a podnikatelé z členských zemí EU mají právo založit firmu v jiném členském státě EU za stejných podmínek, které platí pro domácí subjekty. Diskriminace podnikatelů na základě státní příslušnosti je nepřijatelná.

1.2 DPH na poskytování služeb

Důležitým aspektem volného pohybu služeb je i problematika daně z přidané hodnoty (DPH). Její základní principy jsou obsaženy v Šesté směrnici Rady EU 77/388/EHS, ve znění pozdějších předpisů. Základní sazba DPH musí být minimálně 15 %, další existující nižší sazby DPH se mohou uplatňovat pouze na omezenou škálu zboží a služeb uvedených v Šesté směrnici.

Pro správné uplatnění DPH při poskytování služeb nebo při jejich přijímání je nutné stanovit místo plnění, tedy místo, resp. stát, kde se DPH z dané operace vybere, ale také plátce, tedy ten, kdo je povinen daň odvést. Pro správné uplatnění daně je tedy důležité určit, kdo službu poskytuje, komu je služba poskytována a o jakou službu se jedná.

Určení místa plnění

Základní pravidlo říká, že místo plnění, tedy místo, kde se daň vybírá, je tam, kde má osoba, která službu poskytuje sídlo, místo podnikání nebo provozovnu, z níž službu poskytuje, případně místo pobytu nebo místo, kde se obvykle zdržuje. Tento základní princip se uplatní vždy, pokud nebude v zákoně stanoveno pro určitou službu jiné specifické pravidlo.

Specifická pravidla se obecně aplikují na následující oblasti:

- služby vztahující se k nemovitosti;
- přepravní služby (existují zde určité zvláštní režimy);
- služby kulturní, umělecké, sportovní, výchovné, zábavní;
- služby přímo související s přepravní službou (existují zde určité zvláštní režimy);
- služby oceňování movité věci nebo práce na movité věci (existují zde určité zvláštní režimy).

V těchto případech je místo plnění místo, kde jsou služby uskutečňovány, u nemovitostí pak místo, kde se nemovitost nachází.

„Reverse-charge“ služby

Pokud jsou výše uvedené služby poskytnuty pro zahraniční osobu nebo pro osobu registrovanou k DPH v jiném členském státě, která nemá ve státě poskytovatele služby sídlo, místo podnikání nebo provozovnu, je místo plnění tam, kde má příjemce služby sídlo, místo podnikání nebo provozovnu, pro kterou je služba poskytována, popřípadě místo pobytu nebo místo, kde se obvykle zdržuje.

Příklady „reverse-charge“ služeb: převod a postoupení autorského práva, patentu, licence, ochranné známky a podobného práva, reklamní služby, poradenské, inženýrské, konzultační, právní, účetní a jiné podobné služby, zpracování dat a poskytnutí informací, bankovní, finanční a pojišťovací služby (s výjimkou nájmu bezpečnostních schránek), poskytnutí pracovní síly, nájem movité věci (s výjimkou všech druhů dopravních prostředků), telekomunikační služby, provozování rozhlasového a televizního vysílání, elektronické služby, přijetí závazku zdržet se zcela nebo zčásti v pokračování nebo vykonávání podnikatelské činnosti, poskytnutí služby osobou, která jedná jménem a na účet jiné osoby (zprostředkovatelská služba), která spočívá v obstarání služby z této skupiny.

Osoba povinná přiznat a zaplatit daň

Vedle určení, kde služba podléhá dani, je také nutné stanovit, kdo daň z poskytnuté služby odvede (zaplatí). Pokud budou poskytovatel a příjemce služby z různých států, může nastat situace, kdy daň je povinen přiznat a zaplatit příjemce této služby. Obecně, pokud bude plátce DPH přijímat službu s místem plnění v České republice od osoby registrované k dani v jiném členském státě nebo od zahraniční osoby povinné k dani, bude to právě příjemce služby (plátce), který bude povinen daň z této služby přiznat a zaplatit. Daň přizná ve svém daňovém přiznání, kde ji uvede jako daň na výstupu, a za splnění obecných podmínek si bude moci uplatnit nárok na odpočet této daně. Jedná se o tzv. „reverse-charge“ systém (přenos povinnosti zaplatit daň na příjemce služby).

Česká osoba povinná k dani, která ještě není k DPH zaregistrována, se stane plátcem dnem, kdy jí byly poskytnuty služby s místem plnění v tuzemsku od osoby registrované k dani

v jiném členském státě nebo od zahraniční osoby povinné k dani. I na ni se tak vztahuje předchozí odstavec.

Pokud bude ale *osoba registrovaná k DPH v jiném členském státě* nebo *zahraniční osoba povinná k dani* poskytovat službu s místem plnění v České republice pro osobu, která není registrována k DPH (s výjimkou předchozí poznámky), bude poskytovatel služby povinen se v tuzemsku zaregistrovat k DPH a odvést daň z těchto služeb.

Obdobně, pokud bude český plátce DPH poskytovat službu, která má místo plnění v jiném státě, může vzniknout našemu plátcovi povinnost zaregistrovat se k DPH v tomto státě a odvést zde daň. Nutno poznamenat, že s výjimkou povinného „reverse-charge“ systému, využívají členské státy možnosti přenést břemeno, přiznat a zaplatit daň na příjemce služby v různém rozsahu. Je třeba se tedy informovat v daném státě, do kterého jsou služby poskytovány. V některých členských státech EU má český plátce DPH možnost zvolit si tzv. daňového zástupce, aby za něj splnil povinnosti vyplývající z registrace k DPH a přiznání a odvedení daně. Rovněž podmínky pro zvolení daňového zástupce se v jednotlivých členských státech liší.

2 Přeshraniční poskytování služeb - volný pohyb služeb

2.1 Směrnice o službách na vnitřním trhu 2004/1

Prostřednictvím tzv. lisabonské strategie si Evropská unie dala za cíl stát se do roku 2010 „celosvětově nejkonkurenceschopnějším regionem s plnou zaměstnaností“. Už v roce 2004 však bylo zřejmé, že díky přetrvávajícím ekonomickým problémům tahounů unijního hospodářství a přetrvávajícím překážkám faktického dokončení volného trhu se ambice Unie naplnit nepodaří. Průměrné tempo růstu největších ekonomických tahounů EU – Německa a Francie – zaostávalo za EU, a mezera mezi výkonem EU a USA se neustále zvětšovala.

Mezi hlavními důvody zaostávání Unie za největším rivalem – USA – figuruje také nedokončení jednotného trhu se službami. Ve službách se vyrobí 70 % hrubého domácího produktu EU a je v nich zaměstnána většina pracovníků, nicméně úplná realizace jednotného trhu se službami zatím zůstává vzdálená realitě.

Liberalizace poskytování služeb v některých oborech postupuje pomaleji, než bylo plánováno, na vysílání pracovníků z nových členských států bylo uvaleno přechodné období a poskytovatelé služeb se musí stále potýkat s problémy při přeshraničním podnikání. Navíc stále existuje velké množství administrativních procedur, které de facto fungují jako bariéra vstupu na trh pro firmy z jiných zemí EU. Tyto překážky pak znevýhodňují především malé a střední podniky.

Aby byly zmíněné bariéry odstraněny nebo alespoň zmírněny, iniciovala Evropská komise vznik návrhu směrnice o službách na vnitřním trhu. Dokument, který vznikl na počátku roku 2004, měl podle propočtů expertů z Copenhagen Economics pomoci k vytvoření až 600.000 nových pracovních míst, růstu přidané hodnoty až o 0,8 % a dodatečnému navýšení spotřeby až o 0,6 %.

Dokument však přišel v době, která se kvůli ekonomickým problémům některých starých členských zemí nejevila jako příliš vhodná pro další liberalizaci obchodu se službami uvnitř Unie. Připomeňme, že obava z přílivu levných poskytovatelů služeb z nových členských zemí, kteří by se navíc řídili pouze právem země původu, se například ve Francii odrazila i v kampani odpůrců evropské ústavy. Její součástí se staly reportáže dokumentující působení například levných polských instalatérů ve Francii. Taková kampaň měla sice jen málo společného s vlastním textem ústavy, nicméně ukázala, jak vážné jsou obavy části západní populace spojené s uvolněním pohybu služeb a osob v celé Unii.

Návrh směrnice v původním znění vyvolal bouřlivé reakce. Diskusi vyvolalo především zahrnutí kontroverzního článku o pravidlu země původu. Zásada, podle níž by se přeshraniční podnikání řídilo pravidly členského státu, v níž je podnik usazen, nakonec byla na popud Evropského parlamentu v návrhu zaměněna za smířlivější článek „Svoboda poskytování služeb“. A to i přesto, že strach z přílivu levné pracovní síly z nových členských států byl do jisté míry neopodstatněný. Směrnice o službách na vnitřním trhu totiž nerušila směrnici o vysílání pracovníků 96/71/ES, jež stanoví, že při vysílání pracovníků do jiného státu EU musí být respektována pravidla hostitelské země týkající se mimo jiné například minimálních mezd.

Z původního návrhu byla vyňata také řada odvětví jako například finanční služby, pracovní agentury, bezpečnostní služby, tzv. služby veřejného zájmu, sociální služby, zdravotnictví a farmacie, audiovizuální služby, doprava apod. Stejně tak byla vyňata i zbývající ustanovení o přeshraničním poskytování služeb pomocí vyslaných pracovníků doplňující specializovanou směrnici. Tato oblast se tedy bude i nadále řídit principy zanesenými ve směrnici o vysílání pracovníků 96/71/ES.

Kompromisní podobu směrnice schválili ministři členských zemí na přelomu jara a léta 2006. Na podzim 2006 se uskuteční druhé čtení v Evropském parlamentu.

Co může směrnice o službách přinést českým podnikatelům? I přes svou kompromisní podobu může směrnice o službách znamenat řadu zlepšení.

Za prvé, po implementaci směrnice do národních právních rádnů všech členských států bude pro státní administrativu členských zemí těžší porušovat pravidla, a to jak pro volný pohyb služeb, tak pro svobodu usazování.

Za druhé, směrnice by měla odstranit dočasný charakter volného pohybu služeb.

Za třetí, ustanovení tzv. jednotných kontaktních bodů umožní podnikatelům vyřídit všechny procedury nutné pro vysílání pracovníků, dočasné podnikání na území jiného členského státu EU nebo pro založení podniku na jednom místě, a navíc elektronickou formou. Jinými slovy, je-li k podnikání potřeba jakákoli registrace, musí být dostupná elektronicky přímo z jednotných kontaktních bodů. Ustavení jednotných kontaktních bodů by podnikatelům například ušetřilo starosti s hledáním, která instituce je kompetentní pro uznání kvalifikace v případě regulované profese. Koordinaci fungování jednotlivých kontaktních bodů má mít podle textu návrhu směrnice na starosti Evropská komise. Služby jednotných kontaktních bodů mohou být zpoplatněny, avšak jen způsobem odpovídajícím náročnosti procedur. Poskytovatelé služeb, kteří budou procházet registrační procedurou či jiným schvalovacím procesem, se budou automaticky považovat za úspěšné kandidáty, pokud ve stanovené lhůtě na odpověď neobdrží od příslušné instituce odpověď.

Za čtvrté, členské země budou muset na odstranění překážek při svobodě usazování a poskytování služeb EU spolupracovat.

Za páté, článek o svobodě poskytování služeb znovu zdůrazňuje zákaz diskriminace zahraničních poskytovatelů. Jedinými oblastmi, kde by bylo rozdílné jednání s domácími a zahraničními poskytovateli služeb povoleno, jsou případy odůvodněné veřejnou bezpečností, zdravím, ochranou přírody apod.

Žádný členský stát však nemůže od poskytovatelů přeshraničních služeb z jiné země EU požadovat, aby si na území hostitelské země založili podnik nebo jmenovali zástupce. V praxi se však tento požadavek přesto stále vyskytuje. Implementace směrnice by měla podobným praktikám definitivně učinit přítrž.

Návrh směrnice dále obsahuje opatření týkající se práv příjemců služeb včetně práva na informace o poskytovateli, a také kvality poskytovaných služeb.

Výše popsané změny však nemůžeme očekávat dříve než kolem roku 2010, kdy – podaří-li se nakonec kompromisní návrh směrnice schválit – vyprší lhůta pro implementaci směrnice. Navíc u některých opatření (například u bodů jednotného kontaktu) jsou pro jejich zavedení stanoveny dodatečné lhůty v délce 3 let po vstupu směrnice v platnost, nemohou být tedy očekávány dříve než v letech 2012 – 2013.

2.2 Uznávání kvalifikace - obecné principy

Aby mohl být na jednotném trhu EU uplatňován volný pohyb osob a volný pohyb služeb, bylo nezbytné zavést mechanismus uznávání odborných kvalifikací.

Základní pravidlo stanoví, že občan EU, který získal pro výkon určité činnosti odbornou kvalifikaci v jednom členském státě EU, může tuto činnost vykonávat i v ostatních členských státech. Příslušné orgány daného členského státu posoudí a uznají (případně neuznají) jeho kvalifikaci, přičemž postupují v souladu se směrnicemi Evropských společenství (ES) o uznání odborných kvalifikací. Evropská právní úprava v oblasti uznávání kvalifikace je ve většině ustanovení společná jak pro zaměstnance, tak pro osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Uznání kvalifikace se tedy uplatňuje jednak u volného pohybu osob (volný pohyb pracovníků pro zaměstnance a svoboda usazování pro OSVČ), jednak u volného pohybu služeb (přeshraniční poskytování služeb u OSVČ). U vysílaných pracovníků se v naprosté většině případů uznání kvalifikace nevyžaduje.

V Evropské unii existují velmi rozdílné požadavky týkající se kvalifikace, míra regulace v jednotlivých členských zemích je rovněž značně rozdílná. Jako příklad velmi liberální země lze uvést Polsko, kde existuje pouze několik desítek regulovaných povolání. Naopak Rakousko, Německo, ale také Česká republika se řadí k zemím, kde jsou regulovány stovky profesí. Další velký problém je způsoben faktem, že se liší vlastní definice jednotlivých regulovaných povolání. V různých členských zemích mívá jedno povolání různé označení a velmi často také různý rozsah.

Co je to *regulované povolání* (regulovaná profese, regulovaná činnost)? Jsou to ta povolání, pro jejichž výkon národní předpisy daného státu stanovují určité podmínky či požadavky. Účelem je, aby byla zajištěna potřebná kvalita výkonu povolání, a aby činnost byla vykonávána tak, aby neohrozila zdraví a bezpečnost toho, kdo ji vykonává, ani místních občanů. Povolání bývá regulováno kvalifikačními požadavky (vzdělání určitého stupně a typu, jiná odborná příprava a praxe), zdra-

votní nebo finanční způsobilostí, bezúhonností, členstvím v profesním sdružení, registrací apod.

Evropská úprava vzájemného uznávání kvalifikací je tvořena oborovými směrnici a obecným systémem uznávání odborných kvalifikací.

Oborové směrnice sjednocují požadavky na výkon následujících povolání (jedná se v podstatě o harmonizaci předpisů o vzdělávání pro dané obory):

- lékař;
- zubní lékař;
- lékárník;
- všeobecná zdravotní sestra;
- porodní asistentka;
- veterinář;
- architekt;
- advokát.

Tyto kvalifikace jsou při splnění podmínek daných směrnici uznávány automaticky (s výjimkou advokátů).

Obecný systém uznávání kvalifikace je založen na vzájemné důvěře mezi členskými státy. Jeho základním principem je názor, že je-li někdo kvalifikován k výkonu povolání v jednom členském státě, je kvalifikován vykonávat toto povolání i v ostatních členských zemích. Toto pravidlo neplatí, mohou-li být prokázány podstatné rozdíly v požadavcích na kvalifikaci státem, kde byla kvalifikace získána, a státem, kde chce žadatel povolání vykonávat.

Obecný systém uznávání odborných kvalifikací tvoří tři směrnice (ve znění pozdějších novel). *První směrnice obecného systému 89/48/EHS* se týká regulovaných povolání, jejichž výkon je podmíněn vysokoškolským vzděláním či vzděláním na vyšších odborných školách v minimální délce tři roky. *Druhá směrnice obecného systému 92/51/EHS* se použije v případě středoškolského odborného vzdělání či vyššího odborného vzdělání v délce jeden až tři roky osvědčeného diplomem. *Třetí směrnice obecného systému 99/42/ES* doplňuje tyto dvě směrnice. Týká se povolání vyjmenovaných v příloze této směrnice a měla by občanům EU usnadnit poskytování služeb a usazování v jiných členských státech.

V roce 2005 byla přijata nová směrnice o uznávání odborné kvalifikace 2005/36/ES, která má být přenesena do národních právních řádů zemí EU nejpozději do 20. 10. 2007. Nahradí všechny směrnice obecného systému i směrnice sektorové, zavede jednotné formality a pravidla a tím, doufejme, zjednoduší a zprůhlední celý proces.

V určitých případech existují ještě další podmínky pro uznání:

1. Povolání není regulováno v zemi, kde byla kvalifikace získána, ale je regulováno v cílové (hostitelské) zemi. V tomto případě může být požadováno prokázání odpovídající odborné praxe v délce dvou let v období posledních deseti let.
2. Studijní program, který žadatel absolvoval, je o více než jeden rok kratší, než studijní program v hostitelské zemi. Může být požadována praxe rovná dvojnásobku rozdílu délek programů, maximálně však čtyři roky.
3. Pokud jsou prokázány podstatné rozdíly v obsahu vzdělávání a přípravy v zemi, kde byla kvalifikace získána, a v zemi hostitelské, může být požadována rozdílová zkouška nebo adaptační období (tj. práce pod dohledem v maximální délce tři roky). Žadatel si může mezi zkouškou a adaptačním obdobím vybrat.

Je třeba zdůraznit, že požadavky na uznání kvalifikace pro podnikatele – přeshraniční poskytovatele služeb se liší země od země. V některých zemích je u regulovaných profesí třeba žádat o uznání kvalifikace i při přeshraničním poskytování služeb (např. v Rakousku), v jiných státech se v těchto případech o uznání kvalifikace žádat nemusí (např. v ČR). Jinde pak existuje kombinace předchozích přístupů (např. v Německu), což znamená, že jsou definovány dvě skupiny regulovaných profesí, kde u první skupiny se o uznání žádat musí, zatímco u druhé skupiny nikoliv.

O uznání kvalifikace se žádá u příslušného uznávacího orgánu hostitelské země.

Jak má postupovat OSVČ při přeshraničním poskytování služeb v oblasti uznávání kvalifikací?

Nejdříve je třeba zjistit, zda je její profese regulovaná v zemi, kde bude službu poskytovat (hostitelské zemi). To lze zjistit na webových stránkách Evropské komise, kde je možné najít seznamy regulovaných profesí jednotlivých členských zemí:

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?lang=en

Povolání jsou zde uvedena v jazyce hostitelské země s tím, že jsou zde k dispozici překlady těchto názvů do němčiny, francouzštiny a angličtiny. Zároveň je zde možné nalézt i odkazy na příslušné uznávací orgány. Bohužel, seznamy regulovaných profesí nejsou kompletní (zejména u nových členských zemí a v případě řemeslných profesí). V tomto

případě je třeba obrátit se na kontaktní body v jednotlivých zemích EU. Seznam kontaktních bodů lze získat na adrese:

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/contact-points/info-points_en.pdf

V případě, že povolání není v hostitelské zemi regulováno, není třeba žádat o uznání kvalifikace. Pokud je regulováno, je třeba o uznání kvalifikace požádat příslušný uznávací orgán v případě, že je uznávání kvalifikace vyžadováno i při přeshraničním poskytování služeb.

Tedy lze využít možnost požádat o vydání osvědčení odborné kvalifikace a jiné způsobilosti na Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR. Je možné osvědčit délku, obsah a formu činnosti v České republice, dále pak fakt, že povolání je v ČR regulováno a že žadatel splňuje podmínky platné v ČR, jeho bezúhonnost a skutečnost, že žadateli nebyl v ČR uložen správní postih. Formulář žádosti lze získat na Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR či stáhnout na adrese:

<http://download.mpo.cz/get/26427/27741/305612/priloha002.pdf>.

Kontakt:

pro osobní podání a konzultace:

Ministerstvo průmyslu a obchodu
Licenční správa
Politických vězňů 20
PSČ 112 49 PRAHA 2

pro písemná podání:

Ministerstvo průmyslu a obchodu
Licenční správa
Na Františku 32
PSČ 110 15 PRAHA 1
Tel. ústředna: 224 907 111

Po vydání osvědčení (trvá maximálně jeden měsíc při dodání všech potřebných doprovodných dokumentů) je třeba jej přeložit do jazyka hostitelské země a přiložit k žádosti u příslušného uznávacího orgánu. Toto osvědčení většinou urychlí uznání odborné kvalifikace v hostitelské zemi. Lze samozřejmě zažádat o uznání kvalifikace u příslušného uznávacího orgánu bez osvědčení potvrzeného Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR, ale v tomto případě se většinou procedura prodlouží.

Jak má postupovat OSVČ v oblasti uznávání kvalifikací, když chce založit podnik v jiné členské zemi?

Postupuje obdobně jako v případě přeshraničního poskytování služeb. Zjistí, zda je profese regulovaná a pokud ano, zažádá o uznání odborné kvalifikace.

Je třeba žádat o uznání kvalifikace pro vyslané pracovníky?

Ne, není. Předpokládá se, že když je vyslaný pracovník kvalifikován v jedné členské zemi, postačuje to pro dočasný výkon činnosti v jiné členské zemi.

Jak mám postupovat, pokud si založím podnik v jiné členské zemi a moji zaměstnanci, kteří nejsou občany dané členské země, budou v tomto podniku vykonávat regulovanou činnost? Je třeba žádat pro ně uznání kvalifikace, nebo stačí, že splňují kvalifikaci ve své původní členské zemi (např. v České republice) a mají všechny příslušné doklady?

V tomto případě je opět třeba zažádat o uznání odborné kvalifikace.

2.3 Principy přeshraničního poskytování služeb, přechodná období

Volný pohyb služeb je jako jedna ze čtyř základních svobod garantovaných na vnitřním trhu EU zakotven ve článku 49 Smlouvy o založení Evropského společenství. Tento článek zaručuje svobodu poskytování služeb v EU a zapovídá diskriminační opatření uplatňovaná vůči poskytovatelům služeb z jiných členských zemí EU. Díky tomuto ustanovení proto může například český podnik *krátkodobě* poskytovat službu ve Španělsku, aniž by musel zakládat na španělském území pobočku. Jako případ může sloužit *krátkodobá* práce na stavbě, implementace software v zahraniční firmě či práce na architektonickém projektu.

Svoboda poskytování služeb se dá realizovat dvěma způsoby:

- firma vyšle na plnění zakázky pracovníky do jiného státu EU;
- osoba samostatně výdělečně činná sama realizuje zakázku v jiném státě Unie.

Na každou z možností se přitom vztahují jiné předpisy a jiná omezení, která budou vysvětlena v následujících částech.

Pro oba způsoby realizace volného pohybu služeb však platí následující společné principy:

1. Při časově omezených vysláních či působeních OSVČ do 183 dní v účetním roce platí firma daně z příjmů v zemi, kde je usazena.
2. Překročí-li kumulovaná délka vyslání pracovníků (například tři po sobě navazující vyslání pracovníků) či působení OSVČ (dvě zakázky v Německu, každá trvající 4 měsíce) v jiném státě EU 183 dní v účetním roce, registruje se firma/OSVČ k platbě daní z příjmů v zemi určení na finančním úřadě v místě realizace zakázky.
3. Celková doba vyslání pracovníků/působení OSVČ by neměla překročit 1 rok, výjimečně 2 roky. Při delším vyslání/působení vzniká obvykle povinnost registrovat se k platbě sociálního pojištění v zemi vyslání. V opodstatněných případech lze žádat o výjimku, jež umožňuje setrvat v sociálním systému země původu, tato praxe však není běžná.
4. V závislosti na ustanoveních příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a jednotlivými státy EU může být firma vysílající pracovníky nucena založit v zemi, kam vysílá pracovníky, organizační složku podniku. Obvykle se tak stává po šesti respektive dvanácti měsících trvání vyslání. Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění je k dispozici na adrese http://business.center.cz/business/finance/dane/smlouvy_dvoji_zdaneni.aspx. Platná znění jsou pak podle čísla smlouvy dohledatelná ve Sbírce zákonů ČR: <http://www.mvcr.cz/sbirka/>.
5. Při vyslání pracovníků/působení OSVČ na území jiného členského státu EU v rámci volného pohybu služeb (1 rok, s výjimkou 2 roky) je sociální a zdravotní pojištění pracovníků/OSVČ placeno nadále v zemi původu. Při vyslání delším než 1 rok (po udělení výjimky 2 roky) se sociální a zdravotní pojištění přestává platit v zemi původu a nastává povinnost odvádět pojištění v zemi, kam byli pracovníci vysláni či kde působí OSVČ. *Plátce může vždy přispívat do právě jednoho systému sociálního zabezpečení.*

2.3.1 Vysílání pracovníků do jiných členských zemí EU: podmínky a omezení

Koho lze vyslat?

Firma může vyslat pouze své zaměstnance, a to za podmínek stanovených směrnicí 96/71/ES o vysílání pracovníků. Pokud chce firma vysílat pracovníka, který je státním příslušníkem nečlenské země EU, musí být tento pracovník ve firmě v trvalém pracovním poměru na plný úvazek nebo musí být v řádném pracovním poměru ve firmě nejméně po dobu jednoho roku před vysláním.

Nejpřísnější podmínky přijímání vyslaných pracovníků jsou uplatňovány rakouskou vládou, která požaduje předchozí minimálně jednoroční délku pracovního poměru nebo časově neomezenou smlouvu také pro příslušníky nových členských států.

Základní podmínky pro vysílání pracovníků

Pokud chce firma se sídlem v jednom členském státu Unie vyslat pracovníky do jiné země EU (s výjimkou obchodního loďstva), řídí se vyslání především principy směrnice o vysílání pracovníků 96/71/EC.

Směrnice se vztahuje na následující případy:

1. Firma vyše pracovníky na území jiného členského státu na vlastní účet a pod svým vedením, na základě smlouvy uzavřené mezi vysílajícím podnikem a stranou, pro kterou jsou služby určeny. Vyslání se uskutečňuje za předpokladu, že po dobu vyslání nadále existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a zaměstnancem.
2. Firma vyše pracovníky do organizace nebo podniku náležejícího ke skupině podniků (většinou majetkově provázaných) na území členského státu, a to za předpokladu, že nadále existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.
3. Firma, která působí v oblasti zprostředkování práce, vyše pracovníky do podniku, který je využije. Přijímající podnik má sídlo nebo vykonává svoji činnost na území některého členského státu. Stejně jako v předchozích případech platí předpoklad, že po dobu

vyslání nadále existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.

Jaké základní principy podle směrnice 96/71/ES mají být dodrženy?

Podniky vysílající pracovníky na území jiného členského státu jsou podle článku 3 směrnice povinny respektovat legislativu státu určení týkající se:

- maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
- minimální délky dovolené za kalendářní rok;
- minimální mzdy včetně sazeb za přesčasy (nevztahuje se na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu), přehled minimálních mezd je k dispozici na adrese <http://www.fedee.com/minwage.html>;
- podmínek zapůjčování zaměstnanců, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- ochranných opatření při práci těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- rovného zacházení s muži a ženami a ostatních ustanovení o nediskriminaci.

Jedinou výjimku z povinnosti dodržovat principy země určení týkající se minimální délky dovolené a minimální mzdy tvoří *první montáže či instalace zboží na území státu určení*. V případě, že první montáž/instalace nepřesáhne 8 dní, nemusí vysílající podnik legislativu země určení v těchto bodech respektovat. Jakmile jsou však pracovníci vysláni do stejné země podruhé nebo trvá-li prvotní instalace/montáž déle než osm dní, musí firmy respektovat legislativu země určení ve všech výše uvedených bodech. Ve stavebnictví přitom často platí přísnější podmínky, osmidenní lhůta proto zpravidla není aplikována. Stavební podniky vysílající pracovníky se tedy ve výše uvedených bodech obvykle plně řídí legislativou země určení už od prvního dne vyslání. V každém případě by se však podnikatel měl před samotným vysláním detailně obeznámit s tím, jak *příslušná země patřičná ustanovení směrnice 96/71/ES převedla do národního právního řádu*.

Osmidenní lhůta, během níž je tolerováno ohodnocování pracovníků podle pravidel země původu, může být členským státem prodloužena až na jeden měsíc. Kupříkladu Česká republika aplikuje podle § 6 Zákoníku práce pro vyslání pracovníků do ČR lhůtu 22 dní na provádění prací a jeden měsíc na celkovou délku pobytu během dvanácti po sobě jdoucích

měsících. S tímto liberálním přístupem je však ČR spíše výjimkou, naprostá většina států dodržuje pouze osmidenní limit.

Pokud v zemi určení neexistuje zákonem stanovená minimální mzda, řídí se odměňování vyslaných pracovníků tarify určenými v kolektivních smlouvách pro daný obor/odvětví. V současné době (červen 2006) není minimální mzda zákonem upravena v následujících zemích EU: Dánsko, Finsko, Itálie, Německo, Rakousko a Švédsko.

Zároveň platí, že převyšuje-li minimální mzda v zemi původu minimální mzdu v zemi určení, respektuje vysílající firma minimální mzdu ve státě původu. Vyšle-li tedy například český podnik pracovníky na Slovensko, odměňuje je nadále alespoň českou minimální mzdou, protože ta je vyšší než slovenská.

Směrnice 96/71/ES dále členským státům ukládá povinnost zpřístupnit informace o domácí legislativě, jíž se řídí vysílání pracovníků. Většina členských států EU proto zřídila zvláštní internetové stránky, kde se vysílající firma může dozvědět, jaké procedury je třeba podstoupit. Centrální přístup ke všem národním stránkám je zajištěn z rozcestníku na adrese http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/national_en.htm.

Co je třeba udělat před vysláním?

Zaměstnavatel by měl pro vyslané pracovníky zajistit následující dokumenty:

1. Formulář E 101 (Potvrzení příslušnosti k právním předpisům) vydaný Českou správou sociálního zabezpečení (ČSSZ) dokladující, že zaměstnanec přispívá do českého systému sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel může získat formulář na místně příslušné správě ČSSZ nebo si ho stáhnout na stránkách http://www.cssz.cz/evropska_unie/tiskopisy_eu/tisk_eu.asp. O vydání formuláře je nutno žádat na místní správě sociálního zabezpečení včas, doporučená lhůta je jeden měsíc před začátkem vyslání.
2. Pokud země určení požaduje, aby podnik nahlásil vyslání pracovníků před vysláním, musí firma vyplnit notifikační formulář a zaslat jej příslušnému úřadu. Tato procedura je užívána například:
 - v Nizozemsku (formulář je k dispozici na stránkách http://www.cwinet.nl/nl/about_cwi.asp);
 - v Rakousku (Oznámení – *Anzeige einer Entsendung* – musí být odesláno nejpozději současně

s vysláním zaměstnanců. Do dvou týdnů se k této žádosti agentura *Arbeitsmarktservice* vyjádří. Může požadovat stáhnutí vyslaných zaměstnanců zpět do ČR, tento požadavek musí být ovšem odůvodněn. Toto je poměrně nová procedura, do konce roku 2005 uplatňovalo Rakousko diskriminační opatření, kdy se na „povolení k vyslání“ muselo čekat až 6 týdnů. Formulář je k dispozici na adrese http://www.ams.at/neu/Anzeige_EU_Entsendung_A_1_1-2006_V04-04.pdf);

- v Lucembursku (příslušný formulář je k dispozici na adrese http://www.itm.public.lu/formulaires/detachement/posted_work_declaration/index.html);
- ve Španělsku (nahlášení nutné na místně příslušných *Consejerías de Trabajo de las Comunidades Autónomas*);
- dále v Belgii, Francii, Lotyšsku, Maďarsku, na Maltě, v Německu, Portugalsku a Řecku;
- ve Slovinsku a ČR je tato povinnost uložena příjemcům služeb.

Pracovníci s sebou dále musí mít doklad, že v zemi původu přispívají do systému zdravotního pojištění. K tomuto účelu se prokazují *Evropským průkazem zdravotního pojištění* (kartička pojištěnce s logem EU, více informací na stránkách Centra mezistátních úhrad: <http://www.cmu.cz>).

Je také žádoucí, aby zaměstnanci byli vybaveni *kopíí pracovní smlouvy*, která doloží formu pracovního poměru k firmě a délku jejího trvání. Dalším vhodným dokumentem je *doklad potvrzující výši mzdy a kopie smlouvy na prováděnou službu*.

Co je třeba vybavit na místě?

Po příjezdu pracovníků na místo realizace zakázky je třeba vyslané pracovníky nahlásit na příslušném pracovním úřadě, kde budou zaevidováni.

Při pobytech delších než 1 měsíc se pracovníci dále hlásí na místní úřadovně policie.

Pokud délka vyslání překročí 3 měsíce, pracovníci musí na místní úřadovně policie zažádat o povolení k pobytu.

V případě, že kumulované vyslání překročí 183 dní v účetním roce, firma se registruje u daňového úřadu v místě, kam byli pracovníci vysláni, pro účel platby daní z příjmu.

Při vysláních delších než jeden rok firma žádá pro pracovníky u České správy sociálního zabezpečení o vydání formuláře E

102, jenž slouží ke stejnému účelu jako formulář E 101 (formulář je k dispozici na adrese: http://www.cssz.cz/evropska_unie/tiskopisy_eu/E102_0_4_060_404.doc).

Firma, která není plátcem DPH, si dále musí hlídat limity země určení pro registraci k platbě daně z přidané hodnoty.

Jaké mi mohou být kladeny překážky?

Evropská komise označila v Pokynech pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb {SEK(2006) 439} za přijatelný požadavek, aby vysílající firmy učinily předem prohlášení a identifikovaly vyslané pracovníky (notifikační procedura). Na druhou stranu však Komise považuje za nepřijatelný požadavek mít zástupce na území daného státu, stejně tak jako požadavek získat povolení od příslušných orgánů hostitelského státu nebo u nich být zaregistrován.

Omezení vysílání pracovníků – přechodná období

Německo a Rakousko si v průběhu přístupových jednání prosadily zavedení přechodného období na volný pohyb služeb ve vybraných sektorech. Pro zahraniční poskytovatele z jiných zemí EU to znamená, že při vysílání občanů nových členských zemí s výjimkou Malty a Kypru potřebují pro vyslané pracovníky získat pracovní povolení od německých, resp. rakouských, úřadů. Přechodné období může trvat maximálně do roku 2011.

Německo

Co se přechodného období na vysílání pracovníků do Německa týče, bylo uplatněno v následujících oborech:

Odvětví	Kód NACE
Stavebnictví, včetně souvisejících oborů	45.0 – 45.4, dále činnosti uvedené v příloze směrnice 96/71/ES (výkopové práce, zemní práce, vlastní stavební práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dílců, rozvod sítí, úpravy, renovace, opravy, demontáž, demolice, údržba, malířské a úklidové práce v rámci údržby, rekonstrukce)
Čištění budov, zařízení a dopravních prostředků	74.7
Činnosti v oblasti dekorace interiérů	74.87

Pokud chce firma přesto poskytnout v Německu služby prostřednictvím vyslaných pracovníků ve výše uvedených oborech, může využít tzv. kontingentů, kdy byly na základě mezinárodní smlouvy uvolněny limitované počty pracovních povolení na sektory s přechodným obdobím.

Podnik může získat pracovní povolení v rámci kontingentů za následujících podmínek:

- práce v Německu budou vykonávány na základě *smlouvy o dílo mezi dvěma podnikatelskými subjekty* (nikoli tedy například ve vztahu firma-město);
- služba bude poskytována v regionu, kde míra nezaměstnanosti nepřekračuje 130 % celoněmeckého průměru (netýká se restaurátorských prací). Pravidelně aktualizovaný seznam regionů s vysokou nezaměstnaností je k dispozici na stránkách *Agentur für Arbeit* http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-04/importierter_inhalt/pdf/gesperrtebezirke.pdf;
- produktivita práce vyslaného pracovníka musí překročit 3200 €/měsíc ve stavebnictví a 2700 €/měsíc v ostatních oborech;
- podnik uhradí poplatek za povolení, který činí 200 € za pracovní smlouvu plus 75 € za pracovníka a měsíc.

Žádosti českých firem o přidělení kontingentu posuzuje Licenční správa Ministerstva průmyslu a obchodu ČR na základě předložených dokumentů:

- žádost o přidělení kontingentu pracovních sil (<http://download.mpo.cz/get/26429/26392/293482/priloha003.doc>);
- charakteristika firmy (<http://download.mpo.cz/get/26429/26392/293483/priloha004.doc>);
- smlouva o dílo (originál a jedna kopie v němčině), která v žádném případě nesmí obsahovat jakoukoli formu časové mzdy (hodinovou, denní, týdenní apod.), zároveň by smlouva neměla obsahovat údaje o subdodavateli;
- výpis z obchodního nebo živnostenského rejstříku ne starší než 90 dnů (originál nebo notářsky ověřená kopie);
- rozpis prací včetně cenového vyjádření v němčině;
- údaje o dosažení minimální produktivity na pracovníka.

Kontakt na Licenční správu:

pro osobní podání a konzultace:

Ministerstvo průmyslu a obchodu

Licenční správa

Dittrichova 21

PSČ 120 00 PRAHA 2

pro písemná podání:

Ministerstvo průmyslu a obchodu

Licenční správa

Na Františku 32

PSČ 110 15 PRAHA 1

Tel. ústředna: 224 907 111

Pokud Licenční správa kontingent přidělí, zasílá se smlouva o dílo s potřebnými doklady (rozhodnutí o přidělení kontingentu, seznam prováděných prací, prohlášení ke smlouvě o dílo o mzdových a pracovních podmínkách) v dostatečném předstihu na *Agentur für Arbeit* do Frankfurtu nad Mohanem, která vydává pracovní povolení. V případě, že německá pracovní agentura povolení udělí, musí být při vyslání pracovníků nadále dodržována pravidla podle směrnice 96/71/ES, a to včetně výše mezd stanovených v kolektivních smlouvách.

Kontakty:

Pracovní agentura Frankfurt:
Arbeitsagentur Frankfurt
Kundenzentrum Süd
Hainerweg 44
60599 Frankfurt
Tel.: 00 49 69 59769 0
Fax: 00 49 69 2171 9102413

Více informací o zaměstnávání českých firem v Německu na základě smluv o dílo obsahuje informační materiál vydaný Licenční správou MPO:

<http://www.mpo.cz/dokument2618.html>.

Rakousko

Rakousko zvolilo širší škálu odvětví, v nichž nelze pracovníky, kteří jsou státními příslušníky nových členských zemí s výjimkou Malty a Kypru, vysílat bez pracovního povolení.

Odvětví	NACE kódy
Stavebnictví, včetně souvisejících oborů	45.0 – 45.4, dále činnosti uvedené v příloze směrnice 96/71/ES (výkopové práce, zemní práce, vlastní stavební práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dílců, rozvod sítí, úpravy, renovace, opravy, demontáž, demolice, údržba, malířské a úklidové práce v rámci údržby, rekonstrukce)
Činnosti v rostlinné výrobě: terénní úprava zahrad, parků, sadů a jiných zelených ploch	01.41
Řezání, tvarování a konečná úprava ozdobného a stavebního přírodního kamene	26.7
Výroba kovových konstrukcí a jejich dílů	28.11

Odvětví	NACE kódy
Pátrací a ochranné činnosti	74.60
Čištění budov, zařízení a dopravních prostředků	74.70
Ostatní činnosti související se zdravotní péčí	85.14
Sociální péče bez ubytování	85.32

O vydání pracovního povolení pro vyslané pracovníky žádá přijímající rakouský podnik u příslušné úřadovny agentury *Arbeitsmarktservice*. Povolení k vyslání pracovníků v oborech, kde je uvaleno přechodné období, se nazývá *EU-Entsendebewilligung* a je vydáváno maximálně na 4 měsíce. Spolu s žádostí (formulář je dostupný na adrese http://www.ams.at/neu/Antrag_BB_A_9_1_2006_V04-03.pdf) přikládá rakouský podnik doklad o plánované délce trvání prací, dále doklad od vysílajícího podniku o příslušnosti vysílaných pracovníků k podniku, o jejich pojištění a o výši a způsobu odměňování za práci v Rakousku. *Arbeitsmarktservice* může také požadovat doklad o kvalifikaci vysílaných pracovníků. Posouzení žádosti je i v tomto případě zpoplatněno: žadatel platí 13 € za žádost, 3,60 € za každou přílohu a 6,50 € za vydání povolení.

Na vydání pracovního povolení není právní nárok. Ve stavebnictví navíc podle § 18 rakouského Zákona o zaměstnání cizinců (*Ausländerbeschäftigungsgesetz*) žádná pracovní povolení být vydána nemohou. Více informací o proceduře je k dispozici na stránkách *Arbeitsmarktservice* <http://www.ams.or.at>.

Seznam regionálních poboček *Arbeitsmarktservice* naleznete na stránkách AMS <http://www.ams.at/neu/4125.htm>.

Kontakt:

AMS Wien

MS Wien, Landesgeschäftsstelle

Landstraßer Hauptstraße 55-57

1030 Wien

Tel.: 0043 1 878 71

Fax: 0043 1 878 71 - 504 90

E-mail: ams.wien@ams.at

Upozorníme, že přechodné období se netýká tzv. klíčových pracovníků – například pracovníků vrcholového managementu firmy či specializovaných pracovníků, kteří implementují jedinečnou technologii dodávanou podnikem apod.

Specifické případy – stánkový prodej

Vyšle-li firma zaměstnance do jiného členského státu EU za účelem stánkového prodeje produktů firmy, je třeba mít na paměti, že při prodeji zboží koncovému zákazníkovi obvykle musí být v zemi určení odvedena DPH. Pokud se prodej uskutečňuje na organizovaném tržišti, na místo se často dostávají kontroloři z finančních úřadů, kteří například v Rakousku vybírají DPH přímo na místě. Podobně je tomu také při účasti zástupců firmy na veletrzích nebo prodejních výstavách. Informace o DPH by měl být vždy schopen poskytnout organizátor akce. Pokud organizátor výběr DPH při prodeji konečným spotřebitelům neorganizuje, firma se musí sama registrovat u nejbližšího finančního úřadu v místě poskytování služeb.

Bude-li vyslaný pracovník prodávat produkty firmy mimo organizovaná tržiště, musí předem kontaktovat zástupce města s dotazem, kde může podnik produkty nabízet a zda je s pouličním prodejem spojeno vydání nějakého oprávnění nebo poplatek. Například v Amsterdamu je za vydání povolení k pouličnímu prodeji účtován poplatek cca 50 €.

Ve všech výše zmíněných případech by však měl být stánek vždy zřetelně označen překladem licence, na jejímž základě je prodej realizován –(například výtahem z obchodního rejstříku v jazyce příslušné země apod.). Pokud to stát vyslání požaduje, musí být listina opatřena apostilou dokladující, že se jedná o platnou úřední listinu dle práva státu, kde byla vydána.

Při prodeji prostřednictvím vyslaných pracovníků platí stejné zásady jako v obecných případech, je tedy nadále nutné mít s sebou formulář E 101 a Evropský průkaz zdravotního pojištění.

2.3.2 Podnikání OSVČ: podmínky a omezení

V rámci volného pohybu služeb mohou dočasně poskytovat služby přes hranice také osoby samostatně výdělečně činné. Do této kategorie spadá například jednorázový výjezd samostatně výdělečně činného českého instalatéra do Francie za účelem provádění instalatérských prací v ubytovacím komplexu či výjezd samostatně výdělečného grafika do švédské firmy za účelem implementace grafického programu.

Pokud je dodržena podmínka dočasnosti poskytování služeb, která je podobně jako v případě vysílání pracovníků vymezena obdobím max. 1 rok, po udělení výjimky 2 roky, může český podnikatel poskytovat služby v jiné členské zemi EU na českou licenci.

Působí-li v jiném státu EU český podnikatel sám bez zaměstnanců, neplatí pro něj ustanovení směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků. Mimo jiné tedy nemusí respektovat místní předpisy týkající se minimální mzdy v zemi určení.

Na poskytování služeb podnikateli dále neexistuje žádné přechodné období. Podnikatel – občan státu EU – tedy nemůže být žádnou členskou zemí nucen žádat o pracovní povolení, a to ani v případě Rakouska a Německa. Jak bylo popsáno v minulé sub-kapitole, tyto dva státy uplatnily přechodná období na vysílání pracovníků, nikoli na poskytování přeshraničních služeb podnikateli (OSVČ nebo například majiteli podniků). Z tohoto pohledu by tedy podnikatelům neměly být členskými státy kladeny žádné překážky.

Co je třeba udělat před vysláním

V zásadě je nutné absolvovat podobné procedury jako v případě vysílání pracovníků:

- podnikatel by si měl u České správy sociálního zabezpečení zažádat o vydání formuláře E 101 (Potvrzení příslušnosti k právním předpisům), jímž doloží příslušnost k sociálnímu systému ČR;
- dále by se měl podnikatel ujistit, zda má Evropský průkaz zdravotního pojištění (nová kartička zdravotní pojišťovny);
- pracuje-li podnikatel na živnostenský list, je vhodné nechat si jej přeložit do jazyka země, kde bude poskytovat službu;

- podnikatel by si měl opatřit kopii smlouvy, na jejímž základě bude v jiném státu EU poskytovat služby, a to nejlépe v jazyce země určení.

Na rozdíl od vyslaných pracovníků by si však měli podnikatelé také ověřit, zda jejich činnost není na území státu vyslání činností regulovanou. Jinými slovy, zda je pro její vykonávání třeba prokázat odbornou kvalifikaci. Problematikou uznávání kvalifikací se podrobně zabývá část 2.2, pro potřeby této kapitoly uvedme, že se seznamy regulovaných činností se liší stát od státu, a je proto žádoucí včas se informovat o právní úpravě v zemi, kde chce podnikatel vyvíjet aktivity. Procedura uznávání kvalifikace je totiž často velmi zdlouhavá a finančně nákladná. Ve sporných případech může zabrat i několik měsíců. Čeští podnikatelé zpravidla nejprve žádají o vydání certifikátu Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. S tímto dokumentem se pak obrazejí na příslušnou instituci v zemi určení (ministerstvo, obchodní či řemeslná komora apod.).

Na co si dávat pozor

Smlouva se zahraničním subjektem, na jejímž základě bude poskytována služba v jiném členském státě EU, by v žádném případě neměla obsahovat hodinovou či jinak časově vymezenou mzdu. Orgány státu určení by pak na poskytovatele služeb mohli pohlížet jako na de facto zaměstnance příjemce služby. Podnikateli by tak například v Německu či Rakousku mohly vzniknout velké problémy. Poskytovatel služby by totiž mohl být napaden, že obchází přechodná období na vysílání pracovníků nebo notifikační procedury. Doporučuje se proto, aby smlouva s odběratelem služby obsahovala například odměnu za určitý výkon, za zhotovení díla apod.

Obecně platí, že pro posuzování vztahu mezi poskytovatelem služeb a příjemcem hraje velkou roli délka poskytování služeb a jejich povaha. Pokud by například český živnostník na základě českého živnostenského listu soustavně vykonával pro klienty jedné německé firmy stavební služby, mohla by být taková činnost posouzena německými úřady jako tzv. *švarcsystém* nebo dokonce jako obcházení přechodných období na vysílání pracovníků. V takovém případě by potom českému živnostníkovi hrozily vysoké pokuty v řádech tisíců eur.

Co učinit po příjezdu

Při přeshraničním poskytování služeb se podnikatel nemusí nahlašovat na pracovním úřadě.

Pokud však délka pobytu překročí jeden měsíc, podnikatel by se měl přihlásit na místní úřadovně policie v zemi určení.

Při pobytu delším než dva měsíce může být živnostník žádán, aby se formálně registroval u živnostenského úřadu v místě realizace zakázky. Tato praxe plynoucí z rozsudku Evropského soudního dvora však není příliš častá, situace se opět liší v závislosti na zemi určení.

Přesáhne-li délka pobytu v jiném členském státě EU 3 měsíce, žádá podnikatel na místní úřadovně policie o povolení k pobytu.

V případě, že celková délka poskytování služeb v jiné členské zemi EU je delší než 183 dní za účetní rok, registruje se poskytovatel v zemi určení za účelem platby daní z příjmu.

Podobně jako vysílající firma v případě vysílání pracovníků, si musí také sám podnikatel (ať OSVČ nebo majitel firmy) dávat pozor na limity pro registraci k platbě DPH v zemi, kde poskytuje dočasně služby.

Je-li délka pobytu za účelem poskytování služby v jiné zemi EU kratší než 1 rok, podnikatel stále platí sociální a zdravotní pojištění v zemi původu. V obou případech lze dále požádat o prodloužení této lhůty až na 2 roky.

Jestliže však délka pobytu přesáhne lhůtu stanovenou ve smlouvách o zamezení dvojího zdanění mezi státem vysílání a určení, bude subjekt poskytující služby nucen založit v zemi určení organizační složku firmy. Obvyklá lhůta pro založení organizační složky činí 6, resp. 12 měsíců.

Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění je k dispozici na adrese

http://business.center.cz/business/finance/dane/smlouvy_dvoji_zdaneni.aspx. Platná znění jsou pak ve Sbírce zákonů ČR na adrese <http://www.mvcr.cz/sbirka/>.

Jaké mi mohou být kladeny překážky?

Poskytování služeb osobami samostatně výdělečně činnými (nebo i majiteli firem) by mělo probíhat hladce. Členské státy nemají právo od nich v žádném případě požadovat pracovní povolení či vyplňování notifikačních formulářů před samotnou realizací zakázky. Jedinou komplikací tedy zůstává systém uznávání kvalifikací, kde stále panuje velký informační deficit a podnikatelům vyvstávají problémy například při identifikaci úřadů, do jejichž kompetence uznávání kvalifikací spadá.

Omezení poskytování služeb podnikateli – občany třetí země registrovanými v jednom členském státu v jiné zemi EU

Chce-li podnikatel – občan třetí země (tzn. občan nečlenské země EU) registrovaný v jednom členském státě poskytovat službu v jiné zemi EU, stát určení po něm může vyžadovat udělení víza, a to i v případě, že má podnikatel v domovské zemi status dlouhodobě pobývajícího rezidenta. Praxe se liší stát od státu, je proto vhodné kontaktovat předem zastupitelské orgány země, kde chce podnikatel – občan třetího státu poskytovat služby. Kromě požadavku na udělení víza pro krátkodobé poskytování služeb v jiném členském státu, by však na podnikatele neměly být vneseny žádné dodatečné požadavky, jako například požadavek vydání pracovního povolení apod. Výjimku opět tvoří uznávání kvalifikace v případě regulovaných profesí.

Specifické případy - stánkový prodej

Pokud chce podnikatel sám krátkodobě nabízet zboží například na veletrhu nebo při pouličním prodeji v jiném členském státu EU, platí pro něj v zásadě stejné principy jako u stánkového prodeje prostřednictvím vyslaných pracovníků popsaného v předešlé sub-kapitole.

2.4 Konkrétní příklady

Příklad 1 - Slovensko

Český podnikatel – osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) se dvěma zaměstnanci dostal zakázku na kompletní provedení instalace (včetně bojleru) do kadeřnictví na Slovensku. Odhadovaná délka provedení zakázky byla kratší než jeden měsíc. Zajímalo ho, za jakých podmínek může tuto zakázku provést.

Jedná se o přeshraniční poskytování služeb v jiné členské zemi. Na Slovensku není v tomto případě třeba žádat o uznání kvalifikace, postačí, když podnikatel splňuje všechny náležitosti v zemi původu – v České republice (toto bylo ověřeno na slovenské Technickej inšpekci). Na druhou stranu revizní technik pro elektroinstalace musí na Slovensku složit zkoušky.

OSVČ může na Slovensku tuto zakázku provést i se svými zaměstnanci, protože pro vyslání pracovníků na Slovensko neexistuje přechodné období. Musí dodržet podmínky pro vyslané pracovníky tak, jak jsou uvedeny ve směrnici 96/71/ES (viz část 2.3) s výjimkou případů, kdy jsou podmínky platné v zemi původu (v tomto případě ČR) výhodnější než v zemi

vyslání (v tomto případě Slovensko). Toto se týká např. minimální mzdy, která je v České republice vyšší než na Slovensku.

Je třeba, aby si podnikatel nechal potvrdit na místně příslušné České správě sociálního zabezpečení formuláře E 101 (Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům) osvědčující, že platí sociální pojištění v ČR pro sebe i své zaměstnance a všichni musejí mít s sebou Evropský průkaz zdravotního pojištění (viz část 2.3). Jelikož doba trvání zakázky bude kratší než jeden měsíc, nemusí OSVČ nahlašovat pobyt svůj ani svých zaměstnanců na policii. Je ovšem nutné nahlásit vyslané pracovníky na místně příslušném úřadu práce.

Podnikatele též zajímalo, jestli může použít elektroinstalační materiál a bojler zakoupený v České republice. Tento materiál, pokud splňuje příslušné české předpisy a má příslušné platné certifikáty, může na Slovensku běžně používat.

Příklad 2 - Rakousko

Česká IT firma měla možnost získat zakázku v Rakousku. Práce spočívala především v tvorbě softwaru na míru, jeho instalaci a zaškolení obsluhy v Rakousku. Navíc bylo třeba během instalace udělat drobné úpravy, které byly spojeny i s protahováním kabelů a vrtáním děr do zdí a podlah. Zajímalo je, zda jejich firma může pomocí svých zaměstnanců tuto zakázku provést.

Nejdříve bylo třeba zjistit, zda tato činnost nespadá mezi aktivity dotčené přechodným obdobím pro stavební práce (drobné vrtání do zdí), které si Rakousko sjednalo v Přístupové smlouvě. Bylo kontaktováno Ministerstvo ekonomiky a práce Rakouska (*Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*, <http://www.bmwa.gv.at>, e-mail: guenter.lenz@bmwa.gv.at) s žádostí o vyjádření, zda se v tomto případě jedná o stavební práce. Vyjádření konstatovalo, že se o stavební práce nejedná, a že tudíž není třeba žádat o pracovní povolení.

Dále je třeba podat tzv. Oznámení o vyslání na *Arbeitsmarktservice* (které lze stáhnout na adrese http://www.ams.at/neu/Anzeige_EU_Entsendung_A_1_1-2006_V04-04.pdf) nejpozději v okamžiku vyslání pracovníků. Do dvou týdnů po odeslání oznámení má na něj reagovat příslušný *Arbeitsmarktservice* s tím, že může požadovat stáhnutí vyslaných pracovníků. Tento požadavek musí ovšem řádně vysvětlit (viz část 2.3). Oznámení obsahuje i informace o mzdách vyslaných pracovníků, povaze a délce jejich pracovního vztahu k vysílajícímu podniku, jejich pracovní době apod.

Všechny tyto údaje musí být podloženy doklady (např. kopiemi pracovních smluv, kopiemi mzdových listů aj.).

Protože instalace a zaškolení bude trvat kratší dobu než osm dní, není třeba dodržet požadavek platby minimální mzdy pro vyslané pracovníky a délky jejich dovolené na zotavenou. Ostatní požadavky vyjmenované v části 2.3 týkající se vyslaných pracovníků je třeba dodržet.

Není třeba také žádat o uznání kvalifikace, protože v případě vyslaných pracovníků tato povinnost odpadá a instalace softwaru a zaškolení klientů navíc mezi regulované profese v Rakousku nepatří.

Povinnost mít pro vyslané pracovníky formulář E 101 a Evropský průkaz zdravotního pojištění je obdobná jako v Příkladu 1.

Není třeba hlásit pobyt na policii, protože předpokládaná doba vyslání je kratší než jeden měsíc.

Příklad 3 - Německo

Česká OSVČ – obkladač – žijící v blízkosti hranic se SRN dostal nabídku udělat obklady v nově postaveném soukromém domě. Bude pracovat sám bez zaměstnanců. Může tuto zakázku legálně provést? Jaké podmínky musí splnit?

Osob samostatně výdělečně činných se netýká přechodné období pro volný pohyb služeb pro Německo a Rakousko, podnikatel tudíž nepotřebuje žádat o pracovní povolení.

Profese obkladač patří v Německu mezi méně regulované činnosti, které jsou uvedené v příloze B Zákona o řemeslech – *Handwerksordnung* (http://www.gesetze-im-internet.de/hwo/anlage_b_194.html).

Pro tyto profese není třeba při přeshraničním poskytování služeb v Německu žádat o uznání kvalifikace. V tomto případě stačí, pokud je podnikatel dostatečně kvalifikován v zemi původu (v tomto případě ČR) a může zde tuto činnost legálně vykonávat.

Odpověď je tedy jednoduchá, OSVČ může tuto činnost v SRN legálně vykonávat a v tomto případě (obkladač) ani nemusí žádat o uznání kvalifikace. Práce bude probíhat v časovém intervalu do jednoho měsíce, takže se nemusí ani přihlašovat k pobytu.

Musí si obstarat formulář E 101 a Evropský průkaz zdravotního pojištění obdobně jako v předchozích případech. Je také vhodné (ne povinné), aby s sebou měl kopii smlouvy o dílo na provedení obkladů a přeložený živnostenský list do němčiny.

Může tak dokázat, že je podnikatel a ne zaměstnanec, a že se ho tím pádem netýká přechodné období pro volný pohyb osob ani služeb.

Příklad 4 - Německo

Česká OSVČ – tesař – žijící v blízkosti hranic se SRN dostal nabídku udělat dřevěné obklady v nově postaveném soukromém domě. Bude pracovat sám bez zaměstnanců. Může tuto zakázku legálně provést? Jaké podmínky musí splnit?

Osob samostatně výdělečně činných se netýká přechodné období pro volný pohyb služeb, jak je popsáno v Příkladu 3.

Profese tesař patří v Německu mezi přísně regulované činnosti, které jsou uvedené v příloze A Zákona o řemeslech – *Handwerksordnung*

(http://www.gesetze-im-internet.de/hwo/anlage_a_193.html).

Pro tyto profese je nutné žádat o uznání kvalifikace. Lze doporučit následující postup:

Ze stránek Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (<http://www.mpo.cz/dokument9912.html>) je možné si stáhnout formulář Žádosti o vydání osvědčení o uznání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti. Prostřednictvím této žádosti lze osvědčit odbornou kvalifikaci, délku, obsah a formu výkonu činnosti, bezúhonnost a fakt, že žadateli nebyl uložen správní postih. Žadatel si může zvolit, které skutečnosti chce osvědčit. Žádost je třeba doložit kopiemi všech požadovaných podpůrných dokumentů (pouze výpis z trestního rejstříku musí být buď originál nebo ověřená kopie ne starší tří měsíců) tak, jak je popsáno na konci formuláře žádosti.

Ministerstvo má jeden měsíc na vyřízení osvědčení. Osvědčení poté nechá žadatel přeložit do jazyka země, kde bude činnost vykonávat (v tomto případě do němčiny), a zašle spolu s dalšími dokumenty na místně příslušnou řemeslnou komoru (*Handwerkskammer*) v SRN. Vydané osvědčení, které stojí cca 300 €, je pak platné na území celého Německa.

Pokud bude zakázka trvat dobu delší než jeden měsíc, musí se podnikatel na policii přihlásit k pobytu. Pokud by práce trvala déle než tři měsíce, je třeba zažádat o povolení k pobytu občana Evropských společenství. Toto povolení je při splnění zákonných podmínek v postatě automaticky udělováno (viz část 2.3)

Musí si obstarat formulář E 101 a Evropský průkaz zdravotního pojištění obdobně jako v předchozích případech. Je také

vhodné (ne povinné), aby s sebou měl kopii smlouvy o dílo na provedení obkladů (viz Příklad 3).

Příklad 5 - Německo

Česká stavební firma má zájem zúčastnit se výběrového řízení na hrubou stavbu továrny v Německu. Zadavatelem je německá stavební firma, která čerpá podporu ze strukturálních fondů. Je to možné? Mohou práce provádět zaměstnanci české firmy?

Přeshraniční poskytování služeb je ve stavebnictví omezeno přechodným obdobím, což znamená, že vyslaní pracovníci mohou tyto aktivity vykonávat pouze s pracovním povolením. Pracovní povolení lze získat v rámci kontingentu na Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR, více informací včetně možnosti stažení příslušných formulářů je možné najít na jeho webových stránkách <http://www.mpo.cz/dokument2618.html>. Při splnění všech tam popsaných podmínek je přidělení kontingentu velmi pravděpodobné, ČR totiž z přidělených pracovních míst čerpá pouze zlomek.

Pro udělení pracovního povolení je nutné, aby zakázka proběhla na základě smlouvy o dílo mezi dvěma podnikatelskými subjekty (v případě stavebních oborů musí být německý objednatel stavební firma), ve které nesmějí být na české straně uvedeni žádní subdodavatelé a nesmí zde ani být zmíněna žádná forma mzdy. Mezi další podmínky patří např. dosažení minimální produktivity zaměstnance 3200 €, nutnost zaplatit poplatek 200 € za každou smlouvu a 75 € za každého zaměstnance a každý započatý kalendářní měsíc. Pracovní povolení se uděluje na dobu trvání smlouvy o dílo, nejdéle však na dobu dvou let. Podmínky pro udělení pracovního povolení jsou nastaveny tak, aby bylo zaručeno, že nedojde k tzv. sociálnímu dumpingu, to znamená, že podmínky, za kterých budou pracovat vyslaní pracovníci z ČR, se nebudou významně lišit od podmínek, za jakých pracují němečtí pracovníci.

Pracovní povolení nelze získat pro regiony, kde je nezaměstnanost vyšší, než je 130 % průměrné nezaměstnanosti v SRN. Seznam těchto regionů lze nalézt na adrese http://www.arbeitsagentur.de/content/de/DE/hauptstelle/a-04/importierter_inhalt/pdf/gesperrtebezirke.pdf.

Je tedy velmi pravděpodobné, že česká firma získá pracovní povolení pro své zaměstnance a výběrového řízení by se tudíž mohla zúčastnit s tím, že by si do nabídky musela zakomponovat možnost odstoupit od smlouvy v případě neudělení pracovního povolení.

Opět je třeba vyřídit formulář E 101 a Evropský průkaz zdravotního pojištění a zajistit, aby vyslaní pracovníci měli tyto dokumenty spolu s pracovními povoleními k dispozici. Zůstává povinnost přihlásit vyslané pracovníky k pobytu při době delší než jeden měsíc a žádat o povolení k pobytu při době delší než tři měsíce (obdobně jako v Příkladu 3).

Příklad 6 - Německo

Česká stavební firma má zájem zúčastnit se výběrového řízení na opravu radnice, zadavatelem je město v SRN. Je to možné? Mohou práce provádět její čeští zaměstnanci?

V tomto případě to není možné, protože zadavatelem není podnikatelský subjekt a smlouva o dílo, na jejímž základě lze získat pracovní povolení, může být uzavřena pouze mezi dvěma podnikatelskými subjekty (rozdíl oproti Příkladu 5).

Příklad 7 - Nizozemsko

Česká stavební firma má zájem zúčastnit se výběrového řízení na opravu radnice, zadavatelem je město v Nizozemsku. Je to možné? Mohou práce provádět její čeští zaměstnanci?

Ano, mohou se přihlásit a zakázku provést se svými zaměstnanci, volný pohyb služeb je omezen pouze pro Rakousko a Německo. Je však třeba dodržet řadu podmínek stanovených ve směrnici 96/71/ES a v nizozemském právním řádu. Zaměstnanci musejí mimo jiné dostávat minimální mzdu platnou pro Nizozemsko, jež byla v červenci 2006 1284,60 € za měsíc. Minimální mzdy v jednotlivých členských zemích lze nalézt na adrese <http://www.fedee.com/minwage.html>.

Nizozemsko dále vyžaduje notifikační proceduru, tzn. nahlášení informací o vyslaných pracovnících ještě před vysláním, naštěstí v podstatě neuplatňuje povolovací proces tak, jako je tomu v Rakousku. Formulář lze stáhnout v angličtině, němčině nebo holandštině na webových stránkách CWI (Centre for Work and Income - Centrum pro práci a příjem) <http://www.cwinet.nl/>. Vyplněný formulář (ke stažení na adrese http://www.cwinet.nl/Images/Notificatieformulier%20English_tcm43-36201.doc) společně s okopírovanými doklady vyslaných pracovníků je třeba poslat na adresu uvedenou ve formuláři.

Vyslaní pracovníci opět potřebují formulář E 101, Evropský průkaz zdravotního pojištění, případně kopii smlouvy o dílo (obdobně jako v Příkladu 3). Lze také doporučit, aby s sebou měli kopie pracovních smluv a doklady, z nichž lze získat informace o poskytované mzdě během vyslání, době práce

a době odpočinku a délce dovolené na zotavenou. Tyto doklady jsou sice nepovinné, ale zjednodušují jednání s úřady. V případě kontroly lze totiž snadno dokázat, že se jedná o vyslané pracovníky (mají pracovní smlouvy s českým zaměstnavatelem), že dostávají alespoň nizozemskou minimální mzdu a že jsou splněny i další podmínky pro vyslané pracovníky.

Příklad 8 - Rakousko

Česká stavební firma má zájem zúčastnit se výběrového řízení na opravu radnice, zadavatelem je město v Rakousku. Je to možné? Mohou práce provádět její zaměstnanci?

Bohužel to není možné, protože dle rakouské legislativy (§18 Zákona o zaměstnávání cizinců) nelze vydat pracovní povolení pro stavební profese. Bez pracovního povolení nemohou vyslaní čeští zaměstnanci poskytovat služby ve stavebních profesích v Rakousku, protože Rakousko si vyjednalo přechodné období na volný pohyb služeb mimo jiné právě pro stavební profese.

Příklad 9 - Francie

Česká firma zabývající se výzkumem veřejného mínění dostala zakázku provést výzkum ve Francii. Výzkum bude probíhat formou osobních rozhovorů s majiteli nebo vrcholným vedením podniků ve Francii. Jak má postupovat při vyslání svých zaměstnanců? Za jakých podmínek budou tito jejich zaměstnanci ošetřeni v případě nemoci či úrazu ve Francii? Doba vyslání se předpokládá na zhruba půl roku.

V rámci volného pohybu služeb je možné vyslat pracovníky do Francie, je však nutné je nahlásit na místně příslušném úřadu práce. Není třeba žádat o uznání kvalifikace, protože u vyslaných pracovníků tato povinnost odpadá (navíc tato profese není ve Francii regulovaná).

Protože práce bude trvat déle než tři měsíce, je třeba požádat o povolení k pobytu občana Evropských společenství. Toto povolení je při splnění zákonných podmínek v podstatě automaticky udělováno (viz Příklad 3).

Vyslané pracovníky je třeba vybavit formulářem E 101, Evropským průkazem zdravotního pojištění, lze doporučit i kopie smlouvy o dílo a kopie pracovních smluv, a také dokumenty dokazující mzdu zaměstnance (minimální mzda ve Francii v červenci 2006 byla 1 254,28 €), pracovní dobu a dobu odpočinku (ve Francii je týdenní pracovní doba 35 hodin) a délku dovolené na zotavenou. Tato doporučení jsou obdobná jako v Příkladu 7.

To, že je občan zdravotně pojištěn v jedné členské zemi, mu umožňuje, aby byl v jiné členské zemi ošetřen za stejných podmínek, jako občan této jiné země. U velké většiny zemí to s sebou nese podstatně vyšší doplatky za návštěvu lékaře, léky či pobyt v nemocnici. Např. ve Francii je spoluúčast pacienta na lékařské ošetření 30 % + 1 € za výkon, spoluúčast za nemocniční léčbu 20 % nákladů nebo 15 € na den, u léků se spoluúčast pohybuje mezi 35 % a 85 % apod. Pojištění navíc nepokrývá převoz pacienta zpět do vlasti, což někdy bývá velmi nákladná záležitost. Proto lze doporučit uzavření komerčního připojištění, které ovšem není povinné.

Příklad 10 - Německo

Česká OSVČ – tlumočnick/překladatel němčina-čeština – získal dlouhodobější zakázku v Německu na základě smlouvy s jedním obchodním partnerem. Zatím ještě neví, jak dlouho bude zakázka trvat. Jak má postupovat a jaké má povinnosti?

Česká OSVČ může vykonávat v Německu tlumočnickou a překladatelskou činnost bez uznání kvalifikace, protože tato profese není v Německu regulovaná. Může ji vykonávat v rámci volného pohybu služeb, protože, byť se jedná o dlouhodobější činnost, bude vykonávána na základě smlouvy s jedním partnerem. Nejedná se tudíž o periodickou a opakovanou činnost, ta by se v rámci volného pohybu služeb provádět neměla. Samozřejmě je důležitá i délka zakázky, obecně lze říci, že pokud tato neperiodická aktivita bude probíhat po dobu maximálně jednoho roku (výjimečně dvou let), může být prováděna v rámci volného pohybu služeb.

Český tlumočnick/překladatel si musí vyřídit formulář E 101 a Evropský průkaz zdravotního pojištění. Formulář E 101 (Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům) mu umožňuje, aby v době poskytování služby v Německu byl i nadále účastníkem sociálního systému v ČR, platnost formuláře je jeden rok. Po uplynutí jednoho roku je možné si zažádat o prodloužení maximálně o další rok pomocí formuláře E 102 (viz část 2.3). Po uplynutí dvou let lze zůstat v systému sociálního pojištění ČR pouze zcela výjimečně. Více informací lze nalézt na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení <http://www.cssz.cz/>.

Daně se řídí smlouvami o zamezení dvojího zdanění, tyto smlouvy má Česká republika uzavřené se všemi státy EU i s jinými zeměmi, u SRN se jedná o smlouvu č. 18/1984 Sb. Pro platbu daně z příjmu je důležitá doba, po kterou se daňový

poplatník zdržuje v České republice. Pokud je tato doba delší než 183 dnů v příslušném roce, platí daně pouze v České republice. Pokud se naopak zdrží v SRN v příslušném roce dobu delší než 183 dnů, bude platit daně v obou zemích s tím, že jeho příjem nebude zdaněn dvakrát. To znamená, že daně, které zaplatí v Německu, se mu odečtou od daňové povinnosti pro ČR. Obdobně je tato problematika řešena i v dalších smlouvách o zamezení dvojího zdanění, vždy je však nezbytné si je prostudovat. Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění je na internetu na stránkách http://business.center.cz/business/finance/dane/smlouvy_dvoji_zdaneni.aspx, jejich znění je možné vyhledat ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv na adrese <http://www.mvcr.cz/sbirka/index.html>. Pokud tedy bude tlumočnick/překladatel pobývat v SRN kratší než rozhodnou dobu, bude platit daně pouze v ČR, pokud bude v SRN delší dobu, bude platit daně v obou zemích s tím, že jeho příjem nebude zdaněn dvakrát.

Když předpokládaný pobyt tlumočnicka/překladatele překročí jeden měsíc, je nutné ohlásit pobyt okamžitě po příjezdu příslušnému úřadu cizinecké policie. *Pro pobyt delší než tři měsíce* potřebuje tlumočnick/překladatel povolení k pobytu, které je udělováno příslušným úřadem cizinecké policie v místě německého bydliště. O toto povolení, které je při splnění zákonných podmínek vydáváno automaticky, je nutno zažádat během tří měsíců.

Příklad 11 - Nizozemsko

Český živnostník ručně vyrábějící šperky by rád odjel prodávat své výrobky sezónně do Amsterdamu. Na co si má dávat pozor? Pouliční prodej v Amsterdamu by neměl překročit 2 měsíce v roce.

Při výjezdech spojených s prodejem zboží můžeme nutné procedury rozdělit do dvou kategorií:

1. Obecné požadavky: Také v tomto případě se musí živnostník vybavit formulářem E 101 od ČSSZ, kterým doloží, že platí sociální pojištění v ČR. Dále by neměl zapomenout na Evropský průkaz zdravotního pojištění a překlad živnostenského listu do příslušného jazyka. Při pobytu nad 1 měsíc je nutné se nahlásit na místní úřadovně policie.

2. Speciální požadavky: Pokud je na výrobek třeba zvláštní atest (například že neškodí při styku s kůží apod.), měl by si živnostník opatřit jeho překlad do angličtiny nebo holandštiny.

V případě, že chce zboží prodávat přímo v Amsterdamu na ulici, musí se obrátit na místní radnici a informovat se, v jakých oblastech je pouliční prodej povolen. Zároveň musí získat povolení pro pouliční prodej a zaplatit poplatek řádově ve výši 50 €. Povolení platí rok. Při prodeji konečným spotřebitelům by se podnikatel měl v Nizozemsku dále registrovat na místním finančním úřadě k platbě DPH.

Absolvování notifikační procedury není třeba, nahlašování předem se týká pouze vyslaných pracovníků. Vzhledem k tomu, že prodej bude trvat dobu kratší než 6 měsíců v roce, nemusí se podnikatel registrovat v Nizozemsku k platbě daní z příjmů. Při kontrolách se bude prokazovat přeloženým živnostenským oprávněním a povolením od amsterdamského magistrátu.

Příklad 12 - Rakousko

Česká firma působící v potravinářském průmyslu by chtěla prodávat trvanlivé cukrářské výrobky na vánočních trzích ve Vídni. Celková doba prodeje nepřesáhne 7 dní. Na co by si měla dát pozor?

Pokud zaměstnanci do Rakouska ještě v účetním roce vysláni nebyli a prodej na stánku nepřekročí osm dní, může se česká firma při odměňování zaměstnanců řídit českým zákoníkem práce. Před vysláním firma pro zaměstnance zajistí formulář E 101 od ČSSZ, zaměstnanci se vybaví Evropským průkazem zdravotního pojištění, a dále si s sebou vezmou překlad některého z dokumentů, který dokáže, v jakém poměru jsou pracovníci k firmě.

Firma by měla kontaktovat organizátory vánočních trhů a informovat se, jak bude vybírána DPH z prodeje cukrářských výrobků koncovým spotřebitelům. V Rakousku kontroloři z finančního úřadu docházejí obvykle přímo na tržiště a vybírají DPH na místě.

Český zaměstnavatel vyplní formulář *EU-Entsendebestätigung* (Oznámení o vyslání) obdobně jako v Příkladu 2. Při krátkodobých pobytech nepřesahujících několik dní se zaměstnanci české firmy nemusí nahlašovat na policii.

Příklad 13 - Německo

Občan Ukrajiny se statutem stálého rezidenta by rád realizoval na vlastní český živnostenský list zakázku v Německu. Může do Německa vyjet, přestože není občanem EU?

Praxe kolem přeshraničního poskytování služeb občany třetích zemí je poměrně komplikovaná. Přestože byly přijaty dvě

směrnice harmonizující tuto oblast, členskými státy byly ponechány široké pravomoci. Situace se proto liší stát od státu, některé země mají navíc s implementací směrnic do národních právních řádů značné zpoždění.

Před realizací zakázky je proto nutné se informovat, jak situace vypadá v zemi, kam chce podnikatel vycestovat. Pro občany třetích států, kteří mají povolení k trvalému pobytu v některé zemi EU platí princip, že při vysílání či přeshraničním poskytování služeb po nich nemůže hostitelský stát vyžadovat pracovní povolení, ani jiné dodatečné procedury s výjimkou tzv. notifikace nebo požadavku minimální délky působení v podniku jako zaměstnanec.

Německo zavedlo poměrně přísný režim, a tak i občané třetích států, kteří mají působit dočasně na území SRN za účelem realizace krátkodobé zakázky, musí nadále žádat o vízum.

Kromě této povinnosti ještě musí být vybaveni stejnými dokumenty jako občané zemí EU (formulář E 101, Evropský průkaz zdravotního pojištění, překlad živnostenského listu, a pokud je živnost regulovaná, tak navíc i doklad o uznání kvalifikace).

Příklad 14 – z Maďarska do ČR

Stavební firma z Maďarska dostala zakázku na stavební úpravy v malé provozovně v České republice, jedná se o krátkodobou zakázku, předpokládaná délka trvání je 20 pracovních dní. Jaké podmínky musí splnit?

Maďarská firma může vyslat své zaměstnance do České republiky. Vyslané pracovníky musí nahlásit její český partner na místně příslušném pracovním úřadě, ale nemusí je přihlásit na policii (doba vyslání je kratší než jeden měsíc). Vyslaní pracovníci musejí být vybaveni formulářem E 101 a Evropským průkazem zdravotního pojištění. Co se týče dokazování, že se jedná o vyslané pracovníky, a ne o zaměstnávání cizinců, nejsou požadavky ze strany českých úřadů tak striktní, jako například ve Francii či jiných zemích, které uplatňují přechodné období na volný pohyb pracovníků. To znamená, že vyslaní pracovníci například nepotřebují být vybaveni kopií smlouvy mezi českým zadavatelem a jejich podnikem (kopii tohoto dokumentu velmi doporučujeme – byť není povinná – u vyslání do zemí, které uplatňují přechodné období pro volný pohyb pracovníků).

Pro uplatňování minimálních mezd (v ČR je vyšší minimální mzda než v Maďarsku) v České republice platí méně striktní

pravidla vzhledem k délce pobytu. Podle zákoníku práce vzniká povinnost platit českou minimální mzdu v případě, že celková doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc v posledních 12 měsících a doba práce, která je vyslaným pracovníkem konána, nepřesáhne 22 dnů v posledních 12 měsících. V tomto případě tedy odpadá povinnost platit českou minimální mzdu (pokud by došlo k vyslání pracovníka ze země, kde je vyšší minimální mzda než v ČR, musí zaměstnavatel platit minimální mzdu země původu, protože ta je výhodnější pro vyslané pracovníky).

Příklad 15 – z Maďarska do ČR

OSVČ z Maďarska – tesař – dostal zakázku na stavební úpravy v malé provozovně v České republice. Musí žádat o uznání kvalifikace v České republice?

Česká republika je v tomto ohledu značně liberální a uplatňuje zásadu, že pokud je profese legálně vykonávána v jedné členské zemi EU, může být v rámci volného pohybu služeb legálně vykonávána i v ČR. Tedy, i když profese tesaře patří v ČR mezi regulované profese, nemusí živnostník z Maďarska žádat o uznání kvalifikace, pokud bude činnost v ČR provádět pouze po omezenou dobu v rámci volného pohybu služeb.

Jiná situace by pochopitelně nastala, pokud by si tesař (případně živnostník jiné profese regulované v ČR) z Maďarska (případně z jiné členské země) chtěl založit živnost v České republice. V tomto případě si o uznání kvalifikace v ČR zažádat musí.

2.5 Důležité odkazy

Směrnice o službách

Návrh směrnice o službách ze dne 4.4. 2006 (česky)

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/com/2006/com2006_0160cs01.pdf

Informace o směrnici o službách (anglicky)

http://www.ec.europa.eu/internal_market/services/services-dir/index_en.htm

Uznávání kvalifikace

Informace o regulovaných profesích, seznam regulovaných profesí v jednotlivých členských státech a odkazů na příslušná uznávací místa, seznam názvů profesí (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?lang=en

Seznam kontaktních míst pro uznávání kvalifikací (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/contact-points/info-points_en.pdf

Informace o uznávání kvalifikací (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

Informace o uznávání kvalifikací pro oblast živnostenského podnikání na stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (česky)

<http://www.mpo.cz/dokument9912.html>

Žádost o vydání osvědčení (česky)

<http://download.mpo.cz/get/26427/27741/305612/priloha002.pdf>

Informace o uznávání odborných kvalifikací na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR (česky)

<http://www.msmt.cz/DOMEK/?CAI=3300>

Principy přeshraničního poskytování služeb, přechodná období

Hlavní principy vnitřního trhu EU (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/services/principles_en.htm

Přístupová smlouva pro rozšíření o deset nových zemí v roce 2004 (všechny úřední jazyky EU)

http://www.europarl.europa.eu/enlargement_new/treaty/default_en.htm

Informace o životě a práci v členských zemích na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR EURES (česky)

http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme

Sociální zabezpečení v Evropské unii na stránkách České správy sociálního zabezpečení (česky)

http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/default.asp

Informace o vysílání pracovníků na stránkách České správy sociálního zabezpečení (česky)

http://www.cssz.cz/evropska_unie/prislusnost.asp

Informace o vysílání pracovníků na stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (česky)

<http://www.mpo.cz/dokument746.html>

Informace o zdravotních pojištění v zemích EU na stránkách Centra mezistátních úhrad (česky)

<http://www.cmu.cz/infopropojistence-eu.htm>

Směrnice o vysílání pracovníků (všechny úřední jazyky EU)

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:CS:NOT)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:CS:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:CS:NOT)

Služby na vnitřním trhu (anglicky)

http://ec.europa.eu/internal_market/services/index_en.htm

Minimální mzdy v EU (anglicky)

<http://www.fedee.com/minwage.html>

NACE kódy (česky)

<http://www.hbi.cz/project/files/nace.xls>

Ministerstvo ekonomiky a práce Rakouska (*Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*) (německy)

<http://www.bmwa.gv.at>

Informace o získání pracovních povolení do SRN na stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (česky)

<http://www.mpo.cz/dokument2618.html>

Notifikační procedura v Nizozemsku (anglicky, německy, holandsky)

<http://www.cwinet.nl>

Různé

Kontrola existence DIČ v EU (česky)

http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/cs/vieshome.htm

Sbírka zákonů a mezinárodních smluv (česky)

<http://www.mvcr.cz/sbirka/index.html>

Seznam smluv o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a dalšími státy (česky)

http://business.center.cz/business/finance/dane/smlouvy_dvoji_zdaneni.aspx

Poradenská síť Euro Info Center (anglicky)

<http://ec.europa.eu/enterprise/networks/eic/eic.html>

Poradenská síť Euro Info Center v ČR (česky)

<http://www.euroinfocentrum.cz>

Síť SOLVIT Center (ve všech úředních jazycích EU)

<http://ec.europa.eu/solvit/>

3 Svoboda usazování v jiné členské zemi

3.1 Podnikání v jiné zemi

Společný trh vytvořený v rámci Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru odstranil mnohé překážky, které ztěžovaly možnost pohybu podnikatelů v rámci Evropy. Některé překážky však stále přetrvávají a nejsou svojí podstatou jednoduše odstranitelné zásahy evropských institucí či národních vlád. Jde o přetrvávající rozdíly v právních systémech jednotlivých zemí, které, navzdory snaze Unie o harmonizaci, upravují podnikatelské prostředí rozdílně. Další takovou bariérou je nedostatečná znalost reálií jiných zemí, a v neposlední řadě hrají roli i jazykové bariéry.

Náš projekt má za cíl upozornit na základní rozdíly v podnikatelské realitě jednotlivých zemí. V následujících částech přinášíme základní srovnání podmínek v jednotlivých státech, a to jednak z hlediska postupu založení společnosti s ručením omezeným nebo jejího nejbližšího místního ekvivalentu, dále pak přehled základních daňových sazeb, a také informace o nákladech na pracovní sílu (povinné odvody z mezd a výše minimální mzdy). Podrobnější monografie o jednotlivých zemích jsou součástí rozšířené elektronické verze výstupu projektu.

3.2 Informace o jednotlivých členských zemích

3.2.1 Založení společnosti

V České republice je nejoblíbenějším typem společnosti společnost s ručením omezeným. Kapitálovou společností postavenou na více méně stejných principech jako české s. r. o. znají právní řády všech členských zemí EU. V některých případech je fungování společnosti upraveno takřka totožně, např. v zemích anglosaské právní tradice (Velká Británie, Irsko, Malta, Kypr) jsou větší odlišnosti. Přesto lze provést srovnání.

Základní kapitál se zpravidla pohybuje mezi několika tisíci až několika desetitisíci eur, největší kapitálovou náročností má založení s. r. o. v Rakousku a Německu, naopak výrazně menší kapitál je třeba např. v pobaltských státech a na Maltě. Ve Velké Británii, na Kypru, v Irsku, a také ve Francii není minimální limit kapitálu stanoven a teoreticky lze založit společnost se základním kapitálem ve výši jediného eura či libry. V praxi se však s takovými společnostmi nesetkáváme, neboť společnost s ručením omezeným bez významného kapitálu má pochopitelně problémy se svojí důvěryhodností v podnikatelském životě, např. při získávání úvěru apod.

Výše nutného kapitálu však není jediným úskalím při zakládání společnosti. Mnohem obávanější je často samotný byrokratický proces spojený se zrodem nové společnosti. Světová banka prozkoumala podrobně nutné administrativní kroky v jednotlivých zemích z hlediska jejich trvání a také nákladů s nimi spojených. Založení s. r. o. v EU vyžaduje od 3 do 11 kroků, které si vyžádají týden až dva měsíce času. Přestože informace o založení společnosti se musí v každé zemi dostat k podobnému počtu úřadů (obchodní rejstřík, daňový úřad, statistický úřad, instituce sociálního zabezpečení atd.), zásadní rozdíl je v tom, jak tyto úřady komunikují mezi sebou. V severských zemích postačují pouhé tři úkony k založení společnosti, podnikatel zde kontaktuje jedinou státní instituci (klidně i prostřednictvím Internetu) a ta již informuje všechny ostatní. V Dánsku se to navíc obejde i bez jakýchkoliv poplatků.

Na opačném konci spektra byrokratické náročnosti se nalézají bohužel Česká republika, spolu s ní pak Polsko, Španělsko, Portugalsko a Řecko.

Následující tabulka přináší přehled procesu zakládání společnosti s ručením omezeným nebo jejího nejbližšího ekvivalentu v jednotlivých zemích EU. Uvedené náklady uvádějí nejnížší nutné náklady spojené se vznikem společnosti bez daní z přidané hodnoty. Popis jednotlivých kroků je k dispozici v rozšířené elektronické verzi publikace.

Tabulka 1 - Založení společnosti typu společnost s ručením omezeným v jednotlivých zemích EU

Země	Minimální kapitál	Počet kroků	Délka procesu založení	Náklady
	EUR		Dny	EUR
Belgie	18.550	4	34	2.705
Dánsko ^{a)}	16.774	3	5	0
Estonsko ^{a)}	2.556	6	35	356
Finsko	8.000	3	14	330
Francie	1	6	8	800
Irsko	- ^{b)}	4	24	1.421
Itálie	10.000	9	13	3.220
Kypr ^{a) c)}	- ^{b)}	3	(Měsíc)	1.750
Litva ^{a)}	2.896	8	26	159
Lotyšsko ^{a)}	2.873	5	16	190
Lucembursko ^{c)}	12.395	8		628
Maďarsko ^{a)}	12.094	6	38	1.703
Malta ^{a) c)}	1.163	5	4	
Německo	25.000	9	24	1.222
Nizozemsko	18.000	7	11	2.180

Země	Minimální kapitál	Počet kroků	Délka procesu založení	Náklady
	EUR		Dny	EUR
Polsko ^{a)}	12.429	10	31	637
Portugalsko	5.000	11	54	1.300
Rakousko	35.000	9	29	1.480
Řecko	18.000	11	35	1.615
Slovensko ^{a)}	5.181	9	14 ^{d)}	520 ^{d)}
Slovinsko ^{a)}	8.766	9	60	1.252
Španělsko	3.005	10	47	1.311
Švédsko ^{a)}	10.773	3	16	215
Velká Británie ^{a)}	- ^{b)}	6	18	219
ČR ^{a)}	6.715	10	40	700

Zdroje informací: Světová banka – *Doingbusiness.org*, <http://www.entreprises.public.lu>, Euro Info Centrum Kypr, *GlobalMoney.com*, Malta Financial Services Authority

Poznámky:

a) U zemí, které nejsou členy eurozóny, je proveden přepočít z národních měn na základě kursu udávaného Eurostatem jako průměrný kurs v roce 2005.

b) Minimální kapitál není stanoven, v případě Kypru je běžné základní jmění cca 17.500 EUR (10.000 CYP).

c) Tyto země (Kypr, Lucembursko, Malta) nezkoumala systematická studie Světové banky, údaje zde uvedené tedy vznikly na základě jiné metodologie a z části nejsou k dispozici.

d) Údaj poskytl *Zváz obchodu a cestovního ruchu SR*.

3.2.2 Základní daňové sazby

Rozšíření podnikatelské činnosti do dalších zemí zpravidla znamená nutnost vypořádat se s místními daňovými povinnostmi.

Daňový rezident (tedy právnická osoba, která má v zemi sídlo, nebo fyzická osoba, která v zemi pobývá alespoň 183 dní v roce) má většinou povinnost zdanit veškeré své příjmy podle daňových předpisů země, jíž je rezidentem (daně zaplacené jinde se v případě existence smluv o zamezení dvojího zdanění započítávají). Daňový nerezident pak zpravidla odvádí daně pouze z příjmů pocházejících z dané země.

Kde jsou v Evropě daňové ráje? A kde si naopak podnikatelé musejí sahat na berním úřadě hlouběji do kapsy?

Za daňový ráj se dlouho považoval Kypr. Se vstupem do EU se tohoto postavení musel vzdát a přistoupit na minimální evropské standardy zdanění. Daňové zvýhodnění zahraničních společností tak sice skončilo v roce 2004, nicméně snaha přilákat zahraniční společnosti na Kypr zůstává. Kypr sám se již neoznačuje za daňový ráj, ale za zemi daňových pobídek. Z hlediska podnikatelů má skutečně pravděpodobně nejmírnější daňové předpisy v EU. Mimo Kypru si značný kredit vydobyla i slovenská daňová reforma s ambiciózním projektem rovné 19% daně. Však již řada českých firem přesídlila právě na Slovensko.

Podívejme se blíže na jednotlivé daně.

V celé EU je zavedena daň z přidané hodnoty (DPH), a to bez ohledu na rozdílná označení (např. v Německu se nazývá daní z obratu). Základní sazba musí podle pravidel EU dosahovat minimálně 15 % s tím, že jsou přípustné snížené sazby na vybrané okruhy zboží a služeb. Nejvyšší DPH se odvádí v Dánsku, kde existuje jediná sazba ve výši 25 %. Ve stejné výši se pohybuje i základní sazba ve Švédsku, zde však existují i další snížené sazby. Jedinou další zemí, kde je v současné době jediná sazba DPH je již zmíněné Slovensko. V dalších státech jsou běžně dvě nebo tři sazby, v Lucembursku jsou sazby čtyři. Nejnižší DPH (15%) je na Kypru a v Lucembursku, 16 % podnikatelé odvádějí v základní sazbě v Německu (do konce roku 2006) a ve Španělsku.

Osoby samostatně výdělečně činné, tedy např. podnikatelé-živnostníci, odvádějí v jednotlivých zemích daň z příjmu fyzických osob či její místní obdobu. Tato daň je zpravidla, podobně jako v ČR, postavena na principu progresivního zdanění s několika daňovými pásmy a sazbami. Rekord v počtu daňových pásem drží Lucembursko se 17 pásmy a sazbami odstupňovanými po 2 %. Naopak rovnou daň zavedly pobaltské země a Slovensko. Srovnání mezi jednotlivými zeměmi je v určitém smyslu poněkud obtížné. Například v Dánsku je systém zdravotní péče plně hrazen z výnosů daně z příjmů, sazby daně jsou

poměrně vysoké, avšak zde naopak neexistují žádné odvody na zdravotní pojištění. Obdobně je tomu v případě Nizozemska, kde daň z příjmu ukrývá i odvody na národní sociální zabezpečení.

Daň z příjmů společností je zpravidla ve formě rovné daně, určitá daňová pásma mají zavedeny pouze Francie, Nizozemsko, Španělsko a Velká Británie.

Daňové systémy jednotlivých zemí jsou podrobněji rozebrány v rozšířené elektronické verzi publikace.

Přehled sazeb základních daní přináší následující tabulka.

Tabulka 2 – Sazby základních daní v jednotlivých zemích EU

Země	Sazby základních daní (%) ^{a)}		
	DPH	DPFO	DPPO
Belgie	21 / 12 / 6	25 – 50	34
Dánsko	25	38,1 – 47,6 ^{b)}	28
Estonsko	18 / 5	23	23
Finsko	22 / 17 / 8	26,8 – 50,3 ^{b)}	26
Francie	19,6 / 5,5 / 2,1	5,5 - 40	18 – 39,6
Irsko	21 / 13,5 / 4,8	20 – 42	12,5
Itálie	20 / 10 / 4	23 – 43	33
Kypr	15 / 8 / 5	20 - 30	10
Litva	18 / 9 / 5	33	15
Lotyšsko	18 / 5	25	15
Lucembursko	15 / 12 / 6 / 3	8 – 38	22,88
Maďarsko	20 / 15 / 5	18 – 36	16
Malta	18 / 5	15 – 35	35
Německo	16 / 7	15 – 42	25
Nizozemsko	19 / 6	34,2 - 52	25,5 – 29,6
Polsko	22 / 7 / 3	19 – 40	19

Země	Sazby základních daní (%) ^{a)}		
	DPH	DPFO	DPPO
Portugalsko	21 / 12 / 5	10,5 – 42	27,5
Rakousko	20 / 10	23 – 50	25
Řecko	18 / 8 / 4	15 – 40	32
Slovensko	19	19	19
Slovinsko	20 / 8,5	16 – 50	25
Španělsko	16 / 7 / 4	15 – 45	30 – 35
Švédsko	25 / 12 / 6	31,6 – 56,6 ^{b)}	28
Velká Británie	17,5 / 5	10 – 40	19 – 32,75
ČR	19 / 5	12 – 32	24

Zdroj: Kesti, J. et al. European Tax Handbook 2006. IBFD: Amsterdam, 2006. ISBN 1090-76078-93-9.

Poznámky:

a) V případě daně z přidané hodnoty (DPH) je na prvním místě uvedena základní sazba a následně případné snížené sazby. V řadě zemí existují služby či komodity nepodléhající DPH, legislativně je toto řešeno v některých případech nulovou sazbou daně, v jiných vynětím z povinnosti odvádět DPH. Případné nulové sazby zde nejsou uváděny. Sazby DPFO představují základní sazby místní varianty daně z příjmu fyzických osob, a to pro příjmy z podnikání či závislé činnosti. Nejsou uvažovány zvláštní sazby, které se v jednotlivých zemích týkají např. úroků, dividend apod., uvažovány nejsou ani odčitatelné položky. Rozmezí naznačuje progresivní systém zdanění, uvedena je pouze nejnižší nenulová a nejvyšší sazba. Pokud v zemi existuje více daní uvalených na stejný příjem (např. státní a místní) jsou sazby příslušných daní sečteny.

Sazby DPPO představují základní sazbu místní varianty daně z příjmů právnických osob. Nejsou uvažovány zvláštní sazby, které se v jednotlivých zemích týkají např. úroků, dividend apod., uvažovány nejsou ani odčitatelné položky či daňové úlevy a pobídky. Rozmezí naznačuje progresivní systém zdanění, uvedena je pouze nejnižší nenulová a nejvyšší sazba. Pokud v zemi existuje více daní uvalených na stejný příjem (např. státní a místní) jsou sazby příslušných daní sečteny.

Uvedené sazby jsou zaokrouhleny na jedno desetinné místo.

b) Součet progresivní státní daně a průměru rovných místních daní.

3.2.3 Náklady na pracovní sílu

Podnikání v zahraničí s sebou nese zpravidla nutnost najmutí zaměstnanců. Český podnikatel, který bude zaměstnávat osoby v zahraničí, je povinen řídit se místním právem týkajícím se pracovních vztahů, mezd i odvodů (určité výjimky platí při krátkodobém vysílání zaměstnanců do zahraničí – viz část 2.3). Jaké mzdy je tedy nutné platit dělníkům ve Francii či zaměstnancům na Kypru? A jaké další náklady ve formě nejrůznějších odvodů s sebou nese výplata mzdy v jednotlivých zemích?

Minimální mzda je zákonem stanovena ve většině členských států EU. Pokud jde o srovnání extrémních hodnot, tak lucemburská minimální mzda je více než desetkrát vyšší než minimální mzda v Litvě.

V sedmi zemích není minimální mzda státem stanovena. Neznamená to však, že by bylo možné vyplácet libovolně nízkou mzdu. Výše minimální mzdy je v těchto případech stanovena kolektivními smlouvami různě pro různá odvětví, a navíc pracovní právo obsahuje obecná ustanovení o spravedlivé mzdě nebo mzdě obvyklé.

Zaměstnavatele vedle samotné mzdy zajímají i další *mzdové náklady*, které s výplatou mezd souvisejí. Jde o povinné dávky, které zaměstnavatel buď hradí nad rámec hrubých mezd, nebo je na něj přenesena povinnost srážet část hrubé mzdy zaměstnancům a odvádět ji příslušným institucím. Pouze ve Finsku a v Litvě platí, že objem hrubých mezd odpovídá mzdovým nákladům, jinde vstupují do hry nejrůznější odvody, v souhrnné výši často přesahující třetinu hrubých mezd. Naopak v případě Estonska je poplatníkem všech odvodů zaměstnavatel, zaměstnancům je zde strhávána pouze daň z příjmu.

Systém odvodů je v každé zemi různě složitý, Česká republika však patří spíše do skupiny zemí s přehlednějším systémem. Kandidátem na označení země s nejsložitějším systémem odvodů ze mzdy je Francie, kde zaměstnavatel odvádí příspěvky na sociální zabezpečení rozdělené do 14 různých sazeb, týkajících se různých částí mzdy. Mimo to zde existují další daně ze mzdy, které například ukládají zaměstnavateli povinnost investovat určitou část mezd do bytové výstavby.

Výše odvodů zpravidla odpovídá štedrosti sociálních systémů, výjimkou je Dánsko, kde je sociální systém financován převážně z daní z příjmu.

Systémy odvodů ze mzdy v jednotlivých zemích jsou podrobněji rozebrány v rozšířené elektronické verzi publikace.

Přehled minimálních mezd a celkových sazeb odvodů z mezd přináší následující tabulka.

Tabulka 3 - Minimální mzdy a povinné odvody z mezd v jednotlivých zemích EU

Země	Minimální mzda	Odvody zaměstnavatel	Odvody zaměstnanec
	EUR	% hrubé mzdy	% hrubé mzdy
Belgie	1.234	24,96	13,07
Dánsko	-	20 EUR ^{a)}	8 % + 10 EUR
Estonsko	192	33	0
Finsko	-	0	20,8 – 22,9
Francie	1.254	cca 47 ^{f)}	cca 18 ^{f)}
Irsko	1.326	8,5 – 10,75	6
Itálie	-	26 – 30	13 – 15
Kypr	628	10	6,3
Litva	159	0	31
Lotyšsko	128	24,09	9
Lucembursko	1.503	12,55 – 20,16	11,8 – 14,05
Maďarsko	247	33,5 ^{b)}	13,5 ^{b)}
Malta	584	10	10
Německo	-	21,4	21,4
Nizozemsko	1.285	18,13	5,2 ^{c)}
Polsko	223	23,4 – 29,18	18,71 – 21,16
Portugalsko	386	23,75	11
Rakousko	-	31,3	17,95
Řecko	-	Až 31,11	Až 19,35

Země	Minimální mzda	Odvody zaměstnavatel	Odvody zaměstnanec
	EUR	% hrubé mzdy	% hrubé mzdy
Slovensko	182	35,20	13,40
Slovinsko	512	16,1 – 27,9 ^{d)}	22,1
Španělsko	541	31,6 – 44,1 ^{e)}	6,35
Švédsko	-	32,28	7
Velká Británie	1.272	11,8	11
ČR	264	35	12,5

Zdroje: Federation of European Employers (<http://www.fedee.com/minwage.html>). Kesti, J. et al. European Tax Handbook 2006. IBFD: Amsterdam, 2006. ISBN 1090-76078-93-9.

Poznámky:

a) Jediným odvodem zaměstnavatele povinným ze zákona je paušální odvod cca 20 EUR za 1 zaměstnance do dodatečného penzijního fondu. Kolektivní smlouvy však zpravidla zaměstnavateli ukládají povinnost přispívat na soukromé důchodové pojištění, výše tohoto příspěvku zpravidla nepřekračuje 6 % hrubé mzdy. Dánský systém sociálního a zdravotního pojištění je z velké části hrazen z daní z příjmů, cílené odvody na sociální zabezpečení jsou proto velmi nízké.

b) Navíc existuje tzv. příspěvek na zdravotní péči, který však není odvozen od hrubé mzdy.

c) V Nizozemsku jsou odvody na národní sociální zabezpečení obsaženy v sazbách daní z příjmu, reálně tak je odvod zaměstnanců o 31,7 procentních bodů vyšší.

d) Odvody zaměstnavatele zahrnují vedle odvodů na sociální zabezpečení (16,1 %) i daň ze mzdy v progresivní výši 0 – 11,8 %. Sazby této daně se budou v budoucích letech pravděpodobně výrazně snižovat.

e) Odvody zaměstnavatele do systému sociálního zabezpečení představují pevnou sazbu 30,6 %, zbylou část odvodů představuje povinné úrazové pojištění, které může ve výjimečných případech dosáhnout až 13,5 %, zpravidla však představuje jen několik málo procent (u úředníků pouze 0,99 %).

f) Francouzský systém odvodů ze mzdy (nejen na sociální zabezpečení) je nesmírně komplikovaný je nemožné vyčíslit jednu obecnou sazbu. Uvedené hodnoty jsou orientační.

3.3 Důležité odkazy

Informací o členských zemích EU je v současné době dostupných velké množství. Jako vhodné informační zdroje, které se zabírají všemi nebo většinou členských států, doporučujeme následující. Odkazy na informační zdroje zabývající se jednotlivými zeměmi lze nalézt v rozšířené verzi této příručky na CD-ROM.

3.3.1 Česky

Encyklopedie států světa Ministerstva zahraničí ČR

Vedle základních informací zde lze nalézt vždy poměrně podrobný souhrnný teritoriální přehled, který je zpracován českými zastupitelskými úřady v příslušné zemi.

<http://www.mzv.cz/wwwo/mzv/encyklop.asp>

BusinessInfo.cz – Oficiální portál pro podnikání a export

Řada článků o podnikání v jednotlivých zemích. Je však nutné věnovat pozornost datu uveřejnění příslušného článku, neboť některé údaje jsou již zastaralé.

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/teritorialni-informace-zeme/1000540/>

Život a práce v EU/EHP – MPSV ČR

Stránky věnované životním a pracovním podmínkám v jednotlivých zemích. Zaměřeny primárně na postavení zaměstnance v zemích EU, avšak je možné zde nalézt řadu informací o přihlašování k pobytu, pracovním právu, uznávání kvalifikací a také odkazy na další zdroje informací.

http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme

3.3.2 V dalších jazycích

Doingbusiness – Benchmarking business regulations (anglicky)

Portál Světové banky zaměřený na celosvětové srovnání podnikatelského prostředí. Popisuje základní životní situace podnikatele (založení podniku, najímání a propouštění zaměstnanců, získávání úvěrů, platba daní atd.).

<http://www.doingbusiness.org>

EURES – Evropský portál pracovní mobility (všemi úředními jazyky EU, avšak kompletní informace jsou k dispozici zpravidla pouze anglicky, francouzsky, německy a v jazyku příslušného státu)

Informace o životních situacích při pobytu v jednotlivých členských státech (pracovní podmínky, sociální zabezpečení, vzdělávací systémy, daně atd.)

<http://europa.eu.int/eures/>

The World Factbook (anglicky)

Publikace Ústřední zpravodajské služby USA, především statistický přehled o jednotlivých zemích světa.

<https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/index.html>

Government Gazettes Online, University of Michigan (anglicky)

Rozcestník na všechny obchodní rejstříky, které jsou dostupné na Internetu.

<http://www.lib.umich.edu/govdocs/gazettes/>

Doing business in..., The Institute of Chartered Accountants in England & Wales (anglicky)

Rozcestník elektronických příruček na téma podmínky podnikání v jednotlivých státech. Zpravidla odkaz na několik příruček zpracovaných prestižními poradenskými společnostmi.

<http://www.icaew.co.uk/librarylinks/>

Eurofound – EMIRE

Výkladový slovník pojmů souvisejících s podnikáním, zpravidla odkazuje na příslušnou legislativu upravující danou oblast v příslušné zemi. Informace jsou dostupné pro 15 starších členů EU. Umožněn je i překlad pojmů z angličtiny do příslušného jazyka a naopak.

<http://www.eurofound.eu.int/emire/emire.html>

Eurostat – Statistický úřad EU (anglicky, francouzsky, německy)

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

OECD – Statistic Portal (anglicky, francouzsky)

Statistický portál Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj.

http://www.oecd.org/statsportal/0,2639,en_2825_293564_1_1_1_1_1,00.html

4 Závěr - upozornění na některé aspekty diskriminačního chování ve vybraných členských státech EU

Volný pohyb služeb patří mezi základní svobody jednotného vnitřního trhu Evropské unie. Bohužel tato svoboda není vždy správně uplatňována a velice často dochází k diskriminačnímu chování ze strany některých členských států, a to především směrem k novým členským zemím.

Diskriminační chování lze rozdělit na zjevnou diskriminaci, která jasně odporuje principu rovného zacházení, a na diskriminaci skrytou, kdy členské státy zneužívají administrativní procedury k zabránění či značnému ztížení přístupu na svůj trh služeb.

Jako příklad zjevné diskriminace lze uvést *Nizozemsko*, které ještě téměř do konce roku 2005 (tj. více než jeden a půl roku po posledním rozšíření EU) vyžadovalo od vyslaných pracovníků pracovní povolení. Toto bylo ve zjevném rozporu s komunitární legislativou, protože Nizozemsko nemělo sjednáno žádné přechodné období pro volný pohyb služeb. Proto také nemělo právo vyžadovat od vyslaných pracovníků pracovní povolení, přesto tak činilo. Ke změně došlo až v prosinci roku 2005, kdy byl po intervenci Evropské komise zahájen řízení proti Nizozemsku pro porušení práva Evropského společenství zaveden tzv. notifikační systém, který podnikatelům z nových členských zemí pouze nakazuje uvést základní údaje o zakázce a vyslaných pracovnících. Za porušení notifikační povinnosti může být udělena pokuta až 4 000 €, pokud je zaměstnavatel fyzická osoba, a až 8 000 € v případě, že zaměstnavatel je právnická osoba. Tato notifikační procedura má být uplatňována až do skončení přechodného období na volný pohyb pracovníků, tj. nejpozději do konce dubna roku 2011.

I když je zrušení povinnosti mít pracovní povolení pro vyslané pracovníky jasným pokrokem, uplatňovaná notifikační procedura je v rozporu s právem Evropského společenství, protože vykazuje jasné známky diskriminačního chování. Rozlišuje totiž mezi podnikateli z různých členských států,

protože v případě podnikatelů z původní patnáctky není vyžadována. Na takovéto jednání nemá Nizozemsko žádný právní nárok, ale přesto jej uplatňuje (viz Příklad 7).

Další značně problematickou zemí je *Rakousko, především kvůli přechodnému období na volný pohyb některých služeb*. Při jeho uplatňování se podnikatelé setkávají s různými problémy. Někdy je obtížné zjistit, zda daná činnost podléhá přechodnému období, či ne. V tomto případě se lze obrátit na <http://www.bmwa.gv.at/> (Federální ministerstvo hospodářství a práce Rakouska, – e-mail: guenter.lenz@bmwa.gv.at), kde podnikatelům bude vydáno stanovisko v dané věci (viz Příklad 2).

Jako velmi problematické se jeví ustanovení § 18, odstavce 11 rakouského Zákona o zaměstnávání cizinců. Zde se přímo zakazuje udělit pracovní povolení pro občany z nových členských zemí ve stavebních oborech (viz Příklad 8).

Každý vyslaný pracovník do Rakouska musí být navíc zaměstnán ve firmě, která jej vysílá, minimálně po dobu jednoho roku či mít smlouvu na dobu neurčitou. Tato záležitost je v současné době řešena Soudním dvorem Evropských společenství (věc C-168/04).

Mezi další problémy patří fakt, že je v podstatě znemožněna účast českých stavebních firem ve výběrových řízeních na stavební práce v Německu a Rakousku, kde je zadavatelem obec, region či jiná veřejná instituce. V Německu lze ve stavebních oborech získat pracovní povolení pro vyslané pracovníky pouze pomocí smlouvy o dílo mezi dvěma podniky. Firma z ČR tudíž nemůže žádat o pracovní povolení v případě, že zadavatelem v Německu je veřejná instituce nebo jednotlivec (viz Příklad 6). V Rakousku zase nelze vůbec získat pracovní povolení pro vyslané pracovníky stavebních oborů (viz Příklad 8).

Existují ovšem i další příklady diskriminačního chování členských států. Vedle zjevných diskriminačních prvků uplatňovaných v řadě zemí EU existuje i zastřená (skrytá) forma diskriminace. Ta spočívá především v prodlužování byrokratických procesů, které musí žadatel podstoupit. Existují i značné problémy v komunikaci s příslušnými odpovědnými orgány členských států. Často se stává, že odpovědi obdržené z různých oddělení jednoho úřadu se zcela liší, případně žadatel odpověď neobdrží vůbec. S velkými problémy se žadatelé setkávají především při uznávání odborné kvalifikace či zakládání podniku v jiné členské zemi.

K řešení by měla pomoci připravovaná směrnice o službách, která zavede síť jednotných kontaktních bodů ve všech člen-

ských státech EU, kde podnikatelé a zaměstnanci získají potřebné informace.

Seznam zkratek

Zkratka	Vysvětlení
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPH	Daň z přidané hodnoty
EFTA	Evropské sdružení volného obchodu (European Free Trade Association)
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NACE	Statistická klasifikace ekonomických činností Evropských společenství (zkratka z francouzštiny)
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná

Slovníček pojmů

Pojem	Vysvětlení
Apostila	Doklad, že se jedná o platnou úřední listinu dle práva státu, kde byla vydána.
Evropský průkaz zdravotního pojištění	Unifikovaný doklad platný v celé EU, umožňuje čerpat ze systému zdravotního pojištění země vyslání za stejných podmínek, jako z něj čerpají místní občané.
Formulář E 101	Potvrzení příslušnosti k právním předpisům (pro účely sociálního pojištění).
Formulář E 102	Prodloužení doby vyslání nebo samostatné výdělečné činnosti pro účely sociálního pojištění).
Kontingent	Horní limit pro počet udělených pracovních povolení v daném časovém období.
Nařízení	Právní akty, které jsou obecně a přímo právně závazné v EU. Vztahují se na všechny účastníky integrace a stávají se součástí jejich právního řádu ihned po svém schválení. Pokud jsou v rozporu se zákony některého členského státu, mají přednost.
Notifikační procedura	Požadavek vůči vysílajícím firmám nahlásit vyslání pracovníků u orgánů státu určení (nejčastěji pracovní úřady). Vyžaduje Belgie, Francie, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko a Španělsko. Slovinsko a ČR ukládají tuto povinnost příjemcům služeb.
Regulované povolání	Povolání, k jehož výkonu je třeba splnit určité požadavky předepsané národní legislativou (vzdělání, praxe, trestní bezúhonnost, fyzická zdatnost apod.).
„Reverse-charge“ služby	Způsob zdaňování služeb nakoupených ze zahraničí. Povinnost priznat a zaplatit daň je v určitých případech při transakcích mezi dvěma plátcí DPH přenesena na příjemce služeb. Tento plátce může uplatnit odpočet této daně za stejných podmínek jako u ostatních přijatých plnění.

Pojem	Vysvětlení
Směrnice	Právní normy Evropských společenství, které musí být ve stanovené lhůtě přeneseny do národních právních řádů (novela zákona, vyhláška apod.). Jsou závazné co do cíle, nikoli do způsobu převodu do národních legislativ.
Země původu	Země, v níž je firma založena.
Země vyslání	Země určení – stát, do něhož firma vysílá pracovníky na realizaci zakázek.
Vyslání pracovníci	Zaměstnanci firmy, kteří jsou firmou delegováni na realizaci zakázky do jiného členského státu EU.

Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU

Kolektiv autorů

První vydání. Vydal Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, Těšnov 5, Praha 1, e-mail: socr@socr.cz, <http://www.socr.cz>, v roce 2006. Odpovědný redaktor Vladimír Kváča.

Tato publikace vznikla jako součást projektu Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU, ve spolupráci Svazu obchodu a cestovního ruchu České republiky a expertů z Euro Info Centra Praha. Projekt byl uskutečněn za finanční podpory Úřadu vlády ČR v rámci realizace Koncepce informování o evropských záležitostech v ČR.

ISBN 80-239-7718-0

Neprodejné.

Tato publikace vznikla jako součást projektu
**Pravidla pro volný pohyb služeb
a svobodu usazování v EU,**
ve spolupráci Svazu obchodu a cestovního ruchu
České republiky a expertů z Euro Info Centra Praha.



**Poradenské
a informační středisko
evropské sítě
v České republice**



**Projekt byl uskutečněn za finanční podpory
Úřadu vlády ČR v rámci realizace
**Koncepce informování
o evropských záležitostech v ČR****

**Vydal © 2006
Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky**

ISBN 80-239-7718-0

Neprodejné.