

Přeshraniční poskytování služeb v rámci trhu EU

Pokud česká stavební firma nebo živnostník dostane možnost poskytovat své služby na území jiného členského státu Evropské unie, je to jistě samo o sobě úspěchem. Je však třeba dát pozor na určité nástrahy, které s sebou právní a administrativní rámec komunitární regulace přináší.

Vstupem do EU se Česká republika stala součástí tzv. jednotného vnitřního trhu. V rámci adaptace našeho trhu nejen zboží, ale i služeb na ten evropský bylo zavedeno několik přechodných období, ve kterých nebylo umožněno plně využívat výhod vyplývajících z tohoto vnitřního trhu. V loňském roce však padla i poslední bariéra v podobě omezeného pohybu pracovních sil v oboru stavebnictví do Německa a Rakouska a z těchto států, není tak žádný problém využít veškeré možnosti, které se tak českým firmám i živnostníkům v současné době nabízejí.

Volný pohyb osob a služeb není totéž

Právo Evropské unie rozlišuje v přeshraničním poskytování služeb mezi dvěma pojmy – volný pohyb osob a volný pohyb služeb. Jestliže se v prvním případě jedná o svobodu zakládání společnosti nebo zřizování živnosti za stejných podmínek, jako jsou poskytovány tuzemským občanům, pak pod druhým souslovím se skrývá právo poskytovat služby, ke kterým má subjekt oprávnění ve své domovské zemi, dočasně a příležitostně na území členského státu, aniž by bylo potřeba se trvale usazovat. Termíny dočasně a příležitostně nejsou nijak konkrétně definovány, ale obecně lze říct, že se musí jednat o práci, která nevykazuje znaky dlouhodobosti a periodičnosti a není vázána na jedno určité místo. V případě stavební činnosti se pak za dočasnou považuje i stavební zakázka, jejíž provedení je dlouhodobějšího charakteru, pokud není současně vykonáváno více na sobě nezávislých zakázek.



Realizace volného pohybu služeb

Volný pohyb služeb lze realizovat tak, že česká společnost vyšle své zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti pro výkon zakázky do hostičí země, po celou dobu však tyto zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru u českého zaměstnavatele. Naopak nelze vyslat zaměstnance zaměstnané jeho prostřednictvím dohody o provedení práce, neboť za takového zaměstnance nejsou odváděny nezbytné platby sociálního pojištění a příslušná okresní správa sociálního zabezpečení by tak nevydala potvrzení o příslušnosti zaměstnance k právním předpisům sociálního zabezpečení (tzv. formulář A1, resp. formulář E101 platný pro Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko), které je nezbytné pro „přijetí“ vyslaného zaměstnance v přijímajícím členském státě. Společnost rovněž nemůže vyslat zaměstnance ihned po vzniku pracovního poměru. Potvrzení na formuláři A1, resp. E101, totiž vydá okresní správa sociálního zabezpečení teprve tehdy, když obdrží za tohoto zaměstnance alespoň jednu platbu do systému sociálního pojištění. Ještě před vysláním zaměstnance by si však společnost měla ověřit, zda přijímající země nevyžaduje notifikační povinnost. V takovém případě je třeba zaměstnance ještě před příchodem do země nahlásit u příslušného úřadu. Pokud zaměstnanec stráví výkonem práce



v hostitelské zemi dobu delší než tři měsíce, vyžaduje se také nahlášení v příslušné policejní službě a vyřízení přechodného pobytu občana Evropské unie. Je nutné si uvědomit, že výše uvedený postup se uplatní na zaměstnance, kteří jsou občany České republiky nebo jiného státu Evropské unie. Pro zaměstnance – občany třetích zemí mimo Evropský hospodářský prostor a Švýcarsko – platí stále povinnost získat pracovní povolení. Pro práci v některých členských zemích, například v Německu, stále neskončila přechodná období stanovená v přístupových smlouvách pro Rumunsko a Bulharsko, takže i tyto občané budou potřebovat pracovní povolení, a to pravděpodobně do konce roku 2013.

Ohlášení výkonu činnosti

Pokud stavební zakázku získal živnostník s oprávněním k výkonu dané činnosti, může sám zakázku v jiné členské zemi provést obdobně jako vyslaný zaměstnanec podle předchozího odstavce, aniž by bylo potřeba opatřit si jakékoli oprávnění k činnosti podle právního řádu přijímající země. Neplatí to však bezvýjimečně. V případě, že se jedná o provedení zakázky – at už živnostníkem, nebo českou obchodní společností – v regulované profesi, jejichž výčet je zahrnut ve směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2005/36/ES ze dne 6. 7. 2005, je nutné výkon činnosti v hostitelské zemi ohlásit ještě dříve, než práce započne. Takové ohlášení

má však platnost pouhý 1 rok, a je třeba jej tedy v případě potřeby obnovovat. V odvětvích, jejichž výkon může mít vliv na veřejné zdraví nebo bezpečnost, kam v některých členských státech spadá i stavebnictví, může být požadováno, aby byla kvalifikace poskytovatele služeb navíc ověřována, zda je v souladu s požadavky na podnikatele ve stejném oboru činnosti v hostitelské zemi.

Nástrahy daňové i právní

Vysláním zaměstnanců za realizací stavební zakázky však pro české firmy vše nekončí. Nejenže se musejí „poprat“ s pravidly pro placení daně z příjmů a daně z přidané hodnoty, která se poskytnutím služby v zahraničí značně komplikují, ale jsou povinné ve vztahu ke svým vyslaným zaměstnancům dodržovat podmínky směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vyslání pracovníků. V ní se stanoví, že členské státy zajistí, aby poskytovatel služeb zaručoval bez ohledu na české právo vyslaným pracovníkům pracovní podmínky hostitelského státu, které jsou stanoveny jednak právními či správními předpisy, jednak i kolektivními smlouvami nebo rozhodnutími nálezy, pokud však nejsou

tyto podmínky hostující země pro zaměstnance znevýhodňující. Vyslající zaměstnavatel tak má povinnost dodržovat stanovenou maximální délku pracovní doby, minimální dobu odpočinku, a dokonce i minimální mzdu stanovenou pro hostitelskou zemi, přičemž za nedodržení těchto podmínek může být vyslajícímu zaměstnavateli uštědřena vysoká pokuta nebo i zákaz účasti na veřejných zakázkách. Ne vždy se tak může provedení stavební zakázky v jiné členské zemi vyplatit. Na konkrétním případě z Německa je vidět, že je třeba si před poskytnutím služby vše dobře propočítat. Německý právní řád určuje zaměstnavatelům v oboru stavebnictví povinnost odvádět příspěvky za své zaměstnance do dovolenkové pokladny SOKA-BAU. Tento fond slouží k financování nároků zaměstnanců na dovolenou, kterou si našetřili u různých zaměstnavatelů. V souladu s německým právem se počet dnů dovolené odvíjí převážně od doby zaměstnání u jednotlivých zaměstnavatelů. Z důvodu již typické časté migrace zaměstnanců ve stavebních oborech, částečně také způsobené vlivem počasí a ročního období vůbec, tak zaměstnavatele zatěžovaly příliš vysoké náklady na dovolenou, na niž měl zaměstnanec nárok z titulu

odpracované doby u jiného zaměstnavatele. Příspěvky do dovolenkové pokladny jsou relativně vysoké, neboť dosahují výše více než 14 % hrubé mzdy zaměstnance, což je pro zaměstnavatele nepřehledně nutná finanční zátěž. Z tohoto důvodu byla tato součást německého sociálního systému propírána i před Soudním dvorem Evropské unie, avšak ten shledal požadavek na odvod do dovolenkové pokladny za oprávněný.

Jednotná kontaktní místa

Z výše uvedeného tak lze vyvodit, že rozšíření podnikatelských aktivit přeshraničním poskytováním služeb má své klady i zápory. Přes uvolnění pohybu služeb v rámci jednotného vnitřního trhu i pro české podniky se stále vstup na trhy jiných členských států potýká s požadavkem na vyřízení řady formalit. Za tímto účelem je nicméně možné využít pomoci a služeb tzv. jednotných kontaktních míst, která byla zřízena v souladu s právem Evropské unie jako informační místa pro podnikatele na unijním vnitřním trhu.

Mgr. Ing. Ivana Otřisalová,
Mgr. Jiří Bárta, LL.M.,
advokátní kancelář bpv Braun Partners

