

## **JUDr. Magdalena Frischová**

*V letech 1994 - 1999 absolvovala magisterské studium na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, kde pak také v roce 2002 obdržela titul JUDr. Od přistoupení České republiky do Evropské unie v roce 2004 pracovala v Evropském parlamentu, kde vedla kancelář nejdříve místopředsedy Evropského parlamentu a poté předsedy výboru ENVI (Výbor pro životní prostředí, veřejné zdraví a bezpečnost potravin). V letech 2001 - 2002 se také věnovala rozvoji svých znalostí na Business Management School v Praze a od roku 2008 pak studiu programu "LLM in Czech Business Law in the European Union" na B.I.B.S. (Brno International Business School), které ukončila obhajobou disertační práce a získáním titulu LLM (Master of Laws).*

### **Právní podmínky úspěšné realizace vyslání managementu ze zemí Evropské unie do České republiky**

Přes snahy EU, přes vyhlášené iniciativy (např. Evropský rok mobility 2006) se stále plně nedaří odstranit komplikovanost a (ne)provázanost evropské úpravy a národních právních úprav upravujících přeshraniční mobilitu zaměstnanců. Společnosti jsou však ve zrychlujícím se globalizovaném světě vystaveny nutnosti velmi rychle a operativně přesouvat členy svého top managementu, a to nejen geograficky, ale i co se týká vymezení funkčních odpovědností. Vzhledem k tomu, že přitom platí, že „čas jsou peníze“, je nutné, aby se nový management chopil svojí role co nejdříve. Proto je běžné, že společnosti vyšlou manažerský tým do kupované společnosti okamžitě a právní aspekty příchodu nového managementu řeší až později, tzv. „za pochodu“. To vytváří řadu nestandardních situací, které představují riziko jak pro společnost, tak pro nový management.

Přesunout manažery z jedné země do jiné lze více způsoby, ale některé mohou být v rozporu s částí právních předpisů přijímající země a jiné zase s očekáváními vysílající společnosti. Aby mohl být zvolen správný právní model pro vysílání managementu do české akciové společnosti, je třeba nejdříve pochopit očekávání, která má nejen vysílající společnost, ale i společnost česká a v neposlední řadě vysílaný manažer. Za tímto účelem je dobré sledovat výsledky mezinárodních studií zabývajících se přeshraničním pohybem zaměstnanců. Z nich lze mimo jiné vyčíst velký rozdíl mezi vnímáním právníků a vnímáním personalistů a odborníků na mezinárodní mobilitu. Z pohledu právníka není například mezi termíny permanent hire, international hire a

local hire, příp. i cross-border commuter, které jsou běžně užívány personalisty, žádný zásadní rozdíl. Vždy jde o pracovníka zaměstnaného přímo přijímající společností. Důvody a způsob najmutí nejsou z právního pohledu relevantní. Z pohledu právníka existují v zásadě čtyři hlavní způsoby, jak může být manažer „přemístěn“ ze zahraničí do české akciové společnosti. Jsou jimi:

- a) klasické vyslání zahraničního pracovníka zaměstnaného zahraničním subjektem za účelem poskytování služeb do české společnosti (tzv. *klasické vyslání*);
- b) vyslání zahraničního pracovníka zaměstnaného zahraničním subjektem v režimu mezinárodního pronájmu pracovních sil (tzv. *ekonomické zaměstnání*);
- c) zaměstnání zahraničního pracovníka českým subjektem (tzv. *lokálizace*);
- d) členství v orgánech české akciové společnosti (tzv. *statutáři*);

Každý z výše uvedených způsobů vyslání má však různé dopady v oblastech obchodního práva, pracovního práva, imigračních právních předpisů, práva sociálního a zdravotního zabezpečení a daňového práva.

	Obchodní zákoník	Zákoník práce	Sociální zabezpečení	Zdravotní pojištění	Daň z příjmů
Klasické vyslání	Ne	Ne*	Ano / Ne*	Ano	Ano
Ekonomické zaměstnání	Ne	Ne*	Ano	Ano	Ano
Statutáři	Ano	Ne	Ne	Ano	Ano
Lokálizace	Ne	Ano	Ano	Ano	Ano

\* s výhradou

Která z výše uvedených právních oblastí je však pro společnosti nejdůležitější bylo nutné zjistit dotazníkovým průzkumem a následnými řízenými rozhovory. Mezi respondenty bylo jasně převažujícím způsobem vyslání klasické vyslání na základě obchodní smlouvy o poskytování služeb. To naznačuje, že společnosti při vyslání zaměstnanců preferují to, aby vyslaní zaměstnanci zůstali ve svém domácím systému odměňování (home-based approach), případně to, aby zůstali v zahraničním systému sociálního zabezpečení. Přesto společnosti vnímají sílící trend uzavírání lokálních

pracovních smluv a zvažují přechod z klasického způsobu vysílání (home-based approach v odměňování) na uzavírání pracovních smluv na dobu určitou (host-based approach v odměňování). Důvodem je menší administrativní náročnost a fakt, že došlo ke sblížení cenových hladin mezi Českou republikou a zeměmi západní Evropy. Časově převažuje vysílání na dobu do 6 měsíců nebo na dobu 1-2 roky (cca 60% vysílání). Za nejobtížnější považují společnosti oblasti imigrační a sociálního a zdravotního pojištění. Za nejméně obtížnou naopak oblast daně z příjmů právnických osob, pracovně-právní oblast a oblast daně z přidané hodnoty. Obtížnost spatřují především ve složitosti předpisů a v dlouhých lhůtách, jakož i v nemožnosti účastnit se systému sociálního zabezpečení, který preferují. Respondenti jednotně uváděli, že s požadavkem na setrvání v zahraničním systému sociálního a zdravotního pojištění se setkávají prakticky ve všech případech a jeho řešení je nejvíce obtížné, administrativně náročné a často mu nelze vyhovět. Účastníci řízených rozhovorů označili za jednoznačně největší komplikaci složitost a neustále se měnící českou legislativu. Uvedli, že náklady jsou pro ně sice důležité, ale pouze tehdy, pokud jsou předvídatelné.

Po provedení právní analýzy je nutné dát společnostem za pravdu, pokud jde o komplikovanost v oblasti sociálního a zdravotního pojištění. Tato oblast je poměrně složitá, v českých právních předpisech existují nesrovnalosti v oblasti vyměřovacího základu a kritiku zaslouží i neefektivní způsob řešení situace, kdy zahraniční společnosti vzniká povinnost registrovat se a plnit povinnosti v českém systému sociálního a zdravotního pojištění. Odtud pramení přání společností ponechat do ČR vysílané zaměstnance v zahraničním systému sociálního a zdravotního pojištění. Obavy společností v oblasti imigračního práva, resp. pracovních povolení, jsou relevantní spíše ve vztahu k neobčanům EU vysílaným do české společnosti. Pokud jde o intra-unijní mobilitu, nepředstavuje imigrační právní oblast zásadní překážku vysílání.

V případě klasického vysílání existuje možnost setrvání v zahraničním systému sociálního a zdravotního pojištění po dobu 1-2 let, není potřeba vyřizovat pracovní povolení pro občany EU, vést měsíční mzdovou evidenci ani žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Na druhou stranu, pracovní poměr se nebude řídit

českým právem a je nutné zaregistrovat tzv. stálou provozovnu. Je také potřeba vyřešit, jak budou vyslaní zaměstnanci případně jednat jménem české společnosti.

U ekonomického zaměstnávání je také možné setrvat v zahraničním systému sociálního a zdravotního pojištění po dobu 1-2 let, není potřeba vyřizovat pracovní povolení pro občany EU a nevzniká stálá provozovna. Avšak v mnoha případech bude potřeba žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání, pracovní poměr se nebude řídit českým právem a bude nutné vést mzdovou evidenci.

Lokalizace má následující pozitiva – lze uzavřít pracovní poměr podle českého zákoníku práce, není potřeba vyřizovat pracovní povolení pro občany EU, pro daňové účely se nerozlišuje mezi vlastními zaměstnanci – občany a cizinci, není potřeba žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání a nevzniká stálá provozovna. Negativem může být, že až na výjimky nelze setrvat v zahraničním systému sociálního a zdravotního pojištění a uzavření pracovní smlouvy podle českého zákoníku práce může odporovat zájmům zahraničního pracovníka.

Ani v případě statutárů není potřeba vyřizovat pracovní povolení pro občany EU, není potřeba žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání a nevzniká stálá provozovna. Nelze však ani uzavřít pracovní poměr podle českého nebo cizího pracovního práva, člen představenstva nebo dozorčí rady akciové společnosti má neomezenou odpovědnost, nemůže setrvat v zahraničním systému sociálního a zdravotního pojištění a není v ČR důchodově pojištěn.

Z výše uvedeného pak vyplývá, že nejvhodnějším způsobem vysílání pro krátkodobá vysílání do doby 1 – 2 let je vyslání zahraničního zaměstnance k poskytování služeb do české dceřiné společnosti. Tento způsob vyslání naplňuje většinu očekávání stakeholders a zejména umožňuje cizinci setrvat v jeho zahraničním systému sociálního a zdravotního pojištění. V případě vysílání na delší dobu než na 1 – 2 roky se přikláním k lokalizaci. Hlavním důvodem je fakt, že při delším vysílání je nepravděpodobné, že se podaří zajistit setrvání v zahraničním systému sociálního zabezpečení, což považuji za hlavní výhodu vyslání k poskytování služeb. Mezi další přednosti tohoto způsobu

vysílání patří skutečnost, že lze uzavřít pracovní poměr podle českého zákoníku práce, pro daňové účely se nerozlišuje mezi vlastními zaměstnanci – občany a cizinci, není potřeba žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání a nevzniká stálá provozovna. Oproti jmenování do funkce člena představenstva má lokalizace další výhody, především to, že zaměstnanec má pouze omezenou odpovědnost, podléhá vyššímu rozsahu pojistného krytí (tj. nevypadne z důchodového systému, byť ze systému v České republice) a pracovník neztrácí práva a povinnosti zaměstnance.