

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY

- pobyty, postupy a povinnosti
- postavení občanů EU a jejich rodinných příslušníků
- odvody pojistného u občanů EU, smluvních i nesmluvních států
- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

Mgr. Matěj Daněk kapitoly 1 až 6

Mgr. Magdaléna Vyškovská kapitola 7

Ing. Jaroslava Fojtíková, Ph.D. kapitola 8

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání

anag@anag.cz, tel.: 585 757 411



© Mgr. Matěj Daněk, Mgr. Magdaléna Vyškovská,
Ing. Jaroslava Fojtíková, Ph.D., 2020

© Nakladatelství ANAG, 2020

ISBN 978-80-7554-269-4

OBSAH

Seznam použitých zkratk.....	15
1. Úvod.....	23
1.1 Úvodní slovo	23
1.2 Právní východiska zaměstnávání cizinců v ČR	24
1.2.1 Zákon o pobytu cizinců.....	26
1.2.2 Zákon o zaměstnanosti.....	27
1.2.3 Zákoník práce.....	28
1.3 Relevantní instituce	33
1.3.1 Úřad práce ČR	33
1.3.2 Ministerstvo vnitra ČR	34
1.3.3 Policie ČR (Služba cizinecké policie)	34
1.3.4 Zastupitelské úřady ČR.....	35
1.3.5 Státní úřad inspekce práce a Celní správa ČR.....	36
1.4 Formy výkonu závislé činnosti na území ČR	37
1.4.1 Zaměstnání na území ČR.....	37
1.4.2 Vyslání na území ČR	38
1.4.3 Pronájem pracovní síly (agenturní zaměstnávání)	40
1.5 Krátkodobý pobyt.....	41
2. Občané EU	44
2.1 Občan EU	44
2.2 Právní postavení občana EU v ČR	45
2.2.1 Pobyt občana EU	45
2.2.2 Výkon zaměstnání občana EU	45
2.3 Rodinný příslušník občana EU.....	46

2.4	Právní postavení rodinného příslušníka občana EU.....	47
2.4.1	Pobyt rodinného příslušníka občana EU	48
2.4.2	Výkon zaměstnání rodinného příslušníka občana EU	48
2.5	Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků	49
2.5.1	Informační povinnost	50
2.5.2	Evidenční povinnost.....	52
2.5.3	Kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu	53
2.6	Povinnosti občanů EU a jejich rodinných příslušníků	54
2.7	Přechodný pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka.....	56
2.7.1	Potvrzení o přechodném pobytu.....	56
2.7.2	Povolení k přechodnému pobytu	58
2.8	Trvalý pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka	59
3.	Občané třetích států (cizinci).....	61
3.1	Základní podmínky zaměstnávání cizinců	62
3.2	Nelegální zaměstnání	64
3.2.1	Sankce.....	67
3.2.2	Ručení odběratelů služeb	69
3.2.3	Vysílání cizinců do ČR k poskytování služeb	70
3.3	Zaměstnávání uprchlíků	73
3.4	Obecné náležitosti dokumentů	74
3.4.1	Uznávání dokumentů v ČR.....	76
3.5	Zaměstnanecká karta.....	78
3.6	Žádost o zaměstnaneckou kartu a její náležitosti	80
3.6.1	Náležitosti žádosti o zaměstnaneckou kartu.....	82
3.6.2	Nostrifikace.....	87

3.7 Postup při vyřízení zaměstnanecké karty	90
3.7.1 Nespolehlivý zaměstnavatel	91
3.7.2 Krok 1 – oznámení volného pracovního místa	93
3.7.3 Krok 2 – sjednání pracovních podmínek	96
3.7.4 Krok 3 – podání žádosti	97
3.7.5 Krok 4 – vyzvednutí zaměstnanecké karty	101
3.7.6 Časová osa	104
3.7.7 Kvóty pro náběr žádostí o zaměstnanecké karty na zastupitelských úřadech ČR	105
3.8 Platnost a prodloužení zaměstnanecké karty	106
3.9 Změny zaměstnavatele, pracovního zařízení a zaměstnání na další pozici	109
3.10 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců	113
3.10.1 Informační povinnost	113
3.10.2 Evidenční povinnost	115
3.10.3 Další povinnosti zaměstnavatele	117
3.11 Specifika agenturního zaměstnávání cizinců	118
 4. Výjimky při zaměstnávání cizinců	 120
4.1 Neduální režim zaměstnanecké karty	120
4.2 Volný vstup na trh práce	121
4.2.1 Některé případy volného vstupu na trh práce	124
4.2.2 Vyřízení neduální zaměstnanecké karty	128
4.2.3 Prodloužení neduální zaměstnanecké karty	133
4.3 Povinnost získat povolení k zaměstnání	135
4.3.1 Vyřízení neduální zaměstnanecké karty	139
4.3.2 Prodloužení neduální zaměstnanecké karty	144
4.3.3 Časová osa	147

4.4	Povolení k zaměstnání	148
4.4.1	Náležitosti žádosti o povolení k zaměstnání	148
4.4.2	Postup při vyřízení povolení k zaměstnání a jeho prodlužování.....	149
4.4.3	Vyslání cizince do ČR	153
5.	Zvláštní povolení a postupy	155
5.1	Modrá karta	156
5.1.1	Náležitosti žádosti o modrou kartu.....	157
5.1.2	Postup při získání modré karty.....	160
5.1.3	Prodloužení platnosti modré karty	164
5.1.4	Změna pracovního zařazení a zaměstnavatele	166
5.2	Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	167
5.2.1	Náležitosti žádosti karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance	169
5.2.2	Postup při získání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance	172
5.2.3	Prodloužení platnosti karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance	174
5.2.4	Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU	176
5.3	Mimořádné pracovní vízum	177
5.3.1	Náležitosti žádosti o mimořádné pracovní vízum	180
5.3.2	Postup při získání mimořádného pracovního víza	181
5.4	Sezónní zaměstnanci	182
5.4.1	Náležitosti žádosti o dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání.....	183
5.4.2	Postup při získání dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání.....	184
5.5	Zácvik	185
5.6	Vládní programy	189
5.6.1	Program <i>Kvalifikovaný zaměstnanec</i>	191

5.6.2 Program Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec.....	193
5.6.3 Program Klíčový a vědecký personál.....	194
5.6.4 Program Mimořádné pracovní vízum pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví	196
6. Zaměstnávání cizinců v době pandemie	198
6.1 Opatření během nouzového stavu.....	198
6.2 Opatření po skončení nouzového stavu	200
7. Sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění cizinců.....	204
7.1 Úvod	204
7.2 Příslušnost k právním předpisům	205
7.2.1 Osoby, na které se vztahují Koordinační nařízení	207
7.2.2 Osoby, na které se vztahují bilaterální smlouvy	214
7.2.3 Osoby, na které se vztahují české právní předpisy v oblasti pojištění	219
7.2.3.1 Sociální zabezpečení podle českých právních předpisů.....	219
7.2.3.1.1 Účast na nemocenském pojištění	219
7.2.3.1.2 Vynětí z účasti na nemocenském pojištění.....	222
7.2.3.2 VEŘEJNÉ Zdravotní pojištění podle českých právních předpisů.....	224
7.2.3.2.1 Účast na veřejném zdravotním pojištění	224
7.2.3.2.2 Vynětí z účasti na veřejném zdravotním pojištění.....	226
7.3 Koordinační nařízení	227
7.3.1 Věcný rozsah Koordinačních nařízení	227
7.3.2 Základní principy Koordinačních nařízení	228
7.3.3 Definice a některá pravidla použitá v Koordinačních nařízeních	230

7.3.4	Základní pravidla pro určení, do kterého státu odvádět pojistné	237
7.3.4.1	Zaměstnání vykonávané na území jednoho státu	237
7.3.4.2	Zaměstnání vykonávané na území jednoho státu – speciální pravidla pro některé typy zaměstnanců (úředník, námořník, člen letové posádky a posádky palubních průvodčích)	239
7.3.4.3	Zaměstnání vykonávané na území více států aplikujících Koordinační nařízení pro jednoho zaměstnavatele	241
7.3.4.3.1	Zaměstnanec vykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště	242
7.3.4.3.2	Zaměstnanec nevykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště	244
7.3.4.4	Zaměstnání vykonávané na území více států pro dva a více zaměstnavatelů se sídly v různých státech aplikujících Koordinační nařízení	246
7.3.4.4.1	Zaměstnanec vykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště	249
7.3.4.4.2	Zaměstnanec nevykonává podstatnou část činnosti ve státě bydliště	252
7.3.4.5	Souběžně vykonávané zaměstnání v jednom státě aplikujícím Koordinační nařízení a samostatná výdělečná činnost ve druhém státě	258
7.3.4.6	Zvláštní pravidla u specifických typů činností při souběžně vykonávané činnosti ve více státech aplikujících Koordinační nařízení	261
7.3.4.7	Vyslání z jiného státu aplikujícího Koordinační nařízení do ČR	263
7.3.4.7.1	Základní podmínky pro vyslání	263
7.3.4.7.2	Krátké přerušení vyslání versus nové vyslání	267
7.3.4.7.3	Kdy se o vyslání pro účely Koordinačních nařízení nejedná	268
7.3.4.8	Výjimky z pravidel Koordinačních nařízení	271
7.3.4.9	Plnění povinností zaměstnavatele v jiném státě aplikujícím Koordinační nařízení a plná moc udělená zaměstnanci	273

7.3.4.10	Formulář A1 a oznamovací povinnost zaměstnance	274
7.3.4.11	Důsledky dočasné změny místa výkonu práce v období nouzového stavu a pandemie koronaviru SARS-CoV-2	277
7.3.4.12	Výhled.....	278
7.4	Bilaterální smlouvy	278
7.4.1	Bilaterální smlouvy vztahující se na sociální zabezpečení i veřejné zdravotní pojištění.....	283
7.4.1.1	Smlouva mezi ČR a Albánskou republikou o sociálním zabezpečení.....	286
7.4.1.2	Smlouva mezi ČR a Srbskem o sociálním zabezpečení Smlouva mezi ČR a Černou Horou o sociálním zabezpečení.....	287
7.4.1.3	Smlouva mezi ČR a Státem Izrael o sociálním zabezpečení.....	288
7.4.1.4	Smlouva mezi ČR a Japonskem o sociálním zabezpečení.....	289
7.4.1.5	Smlouva mezi ČR a Republikou Makedonie o sociálním zabezpečení.....	291
7.4.1.6	Smlouva mezi ČR a Mongolskem o sociálním zabezpečení – v době vydání publikace pouze v legislativním procesu!	292
7.4.1.7	Smlouva mezi ČR a Syrskou arabskou republikou o sociálním zabezpečení.....	293
7.4.1.8	Smlouva mezi ČR a Tuniskou republikou o sociálním zabezpečení.....	294
7.4.1.9	Smlouva mezi ČR a Tureckou republikou o sociálním zabezpečení.....	296
7.4.1.10	Smlouva mezi ČR a USA o sociálním zabezpečení	297
7.4.2	Bilaterální smlouvy vztahující se jen na oblast sociálního zabezpečení (v českém kontextu).....	299
7.4.2.1	Smlouva mezi ČR a Austrálií o sociálním zabezpečení	301
7.4.2.2	Smlouva mezi ČR a Běloruskem o sociálním zabezpečení	301

7.4.2.3	Smlouva mezi ČR a Bosnou a Hercegovinou o sociálním zabezpečení.....	302
7.4.2.4	Smlouva mezi ČR a Chilskou republikou o sociálním zabezpečení.....	303
7.4.2.5	Smlouva mezi ČR a Indickou republikou o sociálním zabezpečení.....	304
7.4.2.6	Smlouva mezi ČR a Kanadou o sociálním zabezpečení	305
7.4.2.7	Smlouva mezi ČR a Koreou o sociálním zabezpečení	306
7.4.2.8	Smlouva mezi ČR a Moldavskou republikou o sociálním zabezpečení.....	306
7.4.2.9	Smlouva mezi ČR a Québecem o sociálním zabezpečení	307
7.4.2.10	Smlouva mezi ČR a Ruskem o sociálním zabezpečení	308
7.4.2.11	Smlouva mezi ČR a Ukrajinou o sociálním zabezpečení	309
7.4.3	Shrnutí k bilaterálním smlouvám	310
7.5	Tuzemská úprava	313
7.5.1	Sociální zabezpečení v českém kontextu	313
7.5.1.1	Vyměřovací základ, přepočítací kurz a sazba pojistného	314
7.5.1.2	Zaměstnanec, na něhož se vztahují Koordinační nařízení	315
7.5.1.2.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR	316
7.5.1.2.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	316
7.5.1.3	Zaměstnanec, na něhož se vztahují bilaterální smlouvy	318
7.5.1.3.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR	318
7.5.1.3.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	318
7.5.1.4	Zaměstnanec z nesmluvního státu.....	319
7.5.1.4.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR	319
7.5.1.4.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	320
7.5.1.4.2.1	Zahraniční zaměstnanec jako plátcе pojistného.....	321
7.5.1.4.2.2	Smluvní zaměstnavatel jako plátcе pojistného.....	323

7.5.1.5	Přeplatek či nedoplatek na pojistném	325
7.5.2	Veřejné zdravotní pojištění	327
7.5.2.1	Vyměřovací základ, směnný kurz a sazba pojistného	328
7.5.2.2	Zaměstnanec, na něhož se vztahují Koordinační nařízení	331
7.5.2.2.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR	331
7.5.2.2.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	332
7.5.2.2.3	Nezaopatření rodinní příslušníci zaměstnanců, na které se vztahují Koordinační nařízení	333
7.5.2.3	Zaměstnanec, na něhož se vztahují bilaterální smlouvy	334
7.5.2.3.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR	335
7.5.2.3.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	335
7.5.2.4	Zaměstnanec z nesmluvního státu	336
7.5.2.4.1	Zaměstnavatel se sídlem na území ČR	337
7.5.2.4.2	Zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR	338
7.5.2.5	Přeplatky a nedoplatky a penále	340
7.5.3	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	341
7.5.3.1	Vyměřovací základ a výše pojistného	342
7.5.3.2	Zaměstnanec, na něhož se vztahují Koordinační nařízení	342
7.5.3.3	Zaměstnanec, na něhož se vztahují bilaterální smlouvy	343
7.5.3.4	Zaměstnanec z nesmluvního státu	343
7.5.3.5	Přeplatky a nedoplatky, zvýšení pojistného	344

8. Zdanění příjmů cizinců vykonávajících zaměstnání v ČR

345

8.1 Úvod

345

8.2 Právní rámec úpravy zdanění cizinců vykonávajících závislou činnost v ČR

347

8.2.1 Vnitrostátní právní rámec

347

8.2.2 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění

348

8.3 Daňový rezident a nerezident, daňový domicil fyzických osob	351
8.3.1 Metodický postup při stanovení daňového domicilu cizince vykonávajícího závislou činnost v ČR	352
8.3.2 Stanovení daňového domicilu podle ZDP	354
8.3.3 Postup určení daňového domicilu podle smluv o zamezení dvojího zdanění	357
8.3.4 Dělený daňový domicil	362
8.3.5 Praktická doporučení pro prokazování daňového domicilu	364
8.4 Stanovení rozsahu příjmů podléhajících zdanění v ČR.....	364
8.4.1 Stanovení příjmů zdanitelných v ČR v případě českých daňových rezidentů	365
8.4.2 Stanovení příjmů zdanitelných v ČR v případě českých daňových nerezidentů.....	365
8.4.2.1 Zaměstnanec – rezident nesmluvního státu	366
8.4.2.2 Zaměstnanec – rezident smluvního státu	366
8.4.2.3 Zaměstnanec v mezinárodní dopravě	367
8.5 Zamezení dvojího zdanění.....	369
8.5.1 Zamezení dvojího zdanění v případě smluvních států	369
8.5.2 Postup v případě nesmluvních států	372
8.5.3 Specifika zamezení dvojího zdanění u příjmů ze závislé činnosti	372
8.5.3.1 Využití metody vynětí nad rámec smluv o zamezení dvojího zdanění	372
8.5.3.2 Základ daně při aplikaci metod zamezení dvojího zdanění	374
8.5.4 Superhrubý základ daně a vynětí příjmů	374
8.5.5 Solidární zvýšení daně a dvojí zdanění	376
8.6 Základ daně z příjmů ze závislé činnosti a výpočet daně z příjmů	376
8.6.1 Obecně ke stanovení základu daně z příjmů ze závislé činnosti	376
8.6.2 Osvobozené příjmy a pravidlo 183 dnů u českého daňového nerezidenta.....	377

8.6.3 Zaměstnanecké benefity typicky poskytované v případě cizinců.....	384
8.6.4 Další specifika základu daně v případě cizinců.....	391
8.6.4.1 Přepočet cizoměnných příjmů	391
8.6.4.2 Uplatnění nezapočtené zahraniční daně	392
8.6.5 Superhrubý základ daně z příjmů ze závislé činnosti	392
8.6.6 Uplatnění nezdanitelných částí základu daně, slev na dani a daňového zvýhodnění	399
8.6.6.1 Nezdanitelné části základu daně.....	400
8.6.6.2 Slevy na dani	401
8.6.6.3 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	402
8.6.7 Sazba daně z příjmů ze závislé činnosti a solidární zvýšení daně	403
8.7 Přiznání k dani z příjmů fyzických osob v případě příjmů ze závislé činnosti.....	404
8.8 Placení záloh na daň z příjmů fyzických osob.....	407
8.8.1 Pojem plátce daně	407
8.8.2 Zálohy na daň z příjmů fyzických osob	408
8.8.2.1 Příjem ze závislé činnosti od zaměstnavatele – plátce daně.....	408
8.8.2.2 Odvod záloh na daň z příjmů plátcem daně v případě, že je závislá činnost (částečně) vykonávána v zahraničí	410
8.8.2.3 Příjem ze závislé činnosti od zaměstnavatele, který není plátcem daně	412
8.8.2.4 Souběh příjmů ze závislé činnosti od plátce daně a od osoby, která není považována za plátce daně.....	415
8.9 Specifika zdanění příjmů zaměstnance – cizince v jednotlivých variantách výkonu zaměstnání v ČR.....	416
8.9.1 Zaměstnanec zaměstnavatele se sídlem (bydlištěm) v ČR.....	416
8.9.1.1 Daňové důsledky z pohledu zaměstnance – cizince	417
8.9.1.2 Povinnosti českého zaměstnavatele v souvislosti s odvodem daně z příjmů ze závislé činnosti	417

8.9.2 Zaměstnanec zaměstnavatele se sídlem (bydlištěm) v zahraničí – mimo mezinárodní pronájem pracovní síly	418
8.9.2.1 Stálá provozovna	419
8.9.2.2 Daňové důsledky z pohledu zaměstnance zahraničního zaměstnavatele – mimo mezinárodní pronájem pracovní síly.....	423
8.9.2.3 Povinnosti zahraničního zaměstnavatele v souvislosti s odvodem daně z příjmů ze závislé činnosti	425
8.9.3 Zaměstnanec vykonávající práci v ČR v rámci režimu mezinárodního pronájmu pracovní síly	426
8.9.3.1 Zvláštní způsob zdanění v případě mezinárodního pronájmu pracovní síly	429
8.9.3.2 Daňové důsledky z pohledu zaměstnance	432
8.9.3.3 Zvláštní pravidlo 60 % při stanovení základu daně z příjmů zaměstnance v rámci mezinárodního pronájmu pracovní síly	433
8.9.3.4 Mezinárodní pronájem právní síly a superhrubý základ daně	436
8.9.3.5 Povinnosti českého ekonomického zaměstnavatele v souvislosti s odvodem daně z příjmů ze závislé činnosti	438
8.9.3.6 Praktická doporučení pro ekonomického zaměstnavatele	438
8.9.3.7 Daňové důsledky z pohledu zahraničního právního zaměstnavatele	440
PŘÍLOHA 1	441
PŘÍLOHA 2	450

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Běžný český zaměstnanec

- Zaměstnanec, který je českým občanem a zároveň i českým daňovým rezidentem, pracuje pouze v ČR a jeho osobní situace nezahrnuje žádné zahraniční prvky

BOZP — Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Cizinec

- Občan tzv. třetích států, mimo EU, EHP a Švýcarska

ČNB — Česká národní banka

ČR — Česká republika

DPH — Daň z přidané hodnoty

DŘ — Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů

EHIC — European Health Insurance Card – Evropská karta zdravotního pojištění

ESD — Evropský soudní dvůr

EU — Evropská unie

FKSP — Fond kulturních a sociálních potřeb

GFŘ — Generální finanční ředitelství

Inspektorát práce

- Státní úřad inspekce práce

KDP ČR

- Komora daňových poradců ČR

Komentář k MS OECD

- Komentář k Modelové smlouvě OECD, 10. vydání, ve znění k 21. listopadu 2017

Koordinační nařízení

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, obě ve znění Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012 ze dne 22. května 2012

1. ÚVOD

1.1 Úvodní slovo

Motivy zaměstnavatelů zaměstnávat cizince na území ČR se v čase velmi proměňují, od hledání rozmanitosti a neotřelého know-how až po téměř ekonomickou nezbytnost. Zejména v posledních letech, kdy se situace na trhu práce v ČR vyznačovala velmi nízkou mírou nezaměstnanosti a nedostatkem pracovní síly, se zaměstnávání cizinců dostávalo do hledáčku většiny zaměstnavatelů, kteří potřebují pokrýt své provozní potřeby. Mnozí zaměstnavatelé, a obzvláště jejich personalisté se tak ocitli ve zcela nové situaci, a to především s ohledem na pravidla, která se při zaměstnávání cizinců uplatňují. Setkávají se totiž s problematikou, kterou v případě zaměstnávání občanů ČR řešit nemuseli, a to zejména s ochranou pracovního trhu v ČR. Se zahraničními zaměstnanci často také souvisí aplikace evropského nebo mezinárodního práva, typicky v oblasti odvodů veřejnoprávního pojistného a daně z příjmů fyzických osob. Tato problematika se navíc vyznačuje poměrně složitou právní úpravou, jež je předmětem častých legislativních změn, a vysokými sankcemi v případech, kdy zaměstnavatelé své povinnosti při zaměstnávání cizinců na území ČR poruší.

Publikace, kterou nyní držíte v rukou, má ambici zaměstnavatelům a personalistům v této nelehké situaci pomoci. Jako unikátní na trhu se vedle podrobného popisu postupů cizince a zaměstnavatele při získávání příslušných oprávnění k výkonu práce a pobytu na území ČR současně zabývá i otázkami odvodů pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění a daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Kromě přehledu povinností stanovených právními předpisy zde personalisté v rámci jednotlivých oblastí naleznou i praktické postupy, doporučení a příklady usnadňující orientaci v mnohdy velmi složitých pravidlech.

První část této publikace se věnuje veřejnoprávním podmínkám výkonu práce cizinců na území ČR, tedy příslušným postupům, jak práci cizince na území ČR legalizovat, tedy prakticky umožnit zde cizinci výkon práce. S ohledem na odlišnou situaci občanů EU a jejich rodinných příslušníků a ostatních cizinců ze třetích států jsou oběma skupinám věnovány samostatné kapitoly. Jelikož občané EU a jejich rodinní příslušníci mají v rámci zaměstnání na území ČR stejná práva jako občané ČR, je zaměstnávání těchto osob výrazně jednodušší než zaměstnávání cizinců ze třetích států. U těchto cizinců ČR naopak plně uplatňuje opatření k ochraně českého

pracovního trhu, což s sebou nese související komplikace při jejich zaměstnávání. Jedná se především o postup Úřadu práce ČR, spočívající v tzv. testování trhu práce s ohledem na každé volné pracovní místo určené k obsazení cizincem. Ačkoliv bylo možné v nedávné době, vzhledem k minimální nezaměstnanosti v rámci ČR, potvrdit, že je práce v ČR cizincům dostupnější, stále se potýkají s vysokou administrativní náročností příslušných postupů a v mnoha případech i problémy způsobenými vysokou poptávkou po zahraniční pracovní síle. Jedná se tak zejména o v některých zemích vysoký počet žádostí, které české zastupitelské úřady nejsou schopny přijímat v přiměřených lhůtách, což celý postup zaměstnání cizince neúměrně prodlužuje a prodražuje.

Tato problematika je dále poznamenána vysokou aktivitou ze strany EU, která se snaží vytvořit určitým skupinám cizinců výhodnější postavení s ohledem na přístup na trh práce v členských státech. Výsledkem je poměrně rozvětvený systém zvláštních typů povolení k dlouhodobým pobytům za účelem zaměstnání, která cizinci k výkonu práce potřebují, a zejména množství výjimek, které mohou využívat. V rámci úvodní části knihy však bude pozornost věnována především zaměstnanecké kartě, která slouží jako výchozí institut pro všechny cizince ze třetích států a umožňuje těmto cizincům současně pobývat a vykonávat práci na území ČR. Vedle zaměstnanecké karty bude samozřejmě věnována pozornost již zmiňovaným výjimkám a s nimi souvisejícímu povolení k zaměstnání, dalším typům dlouhodobých pobytů, jako je modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a mimořádné pracovní vízum, a zvláštním postupům týkajícím se sezónních zaměstnanců a zaměstnanců vyslaných za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace (tzv. zácvik). Závěrem nebude opomenuta ani problematika v současné době poměrně hojně využívaných vládních programů, které mohou zaměstnavatelům nejen ulehčit příslušný postup, ale v některých případech i přímo umožnit cizince zaměstnat.

1.2 Právní východiska zaměstnávání cizinců v ČR

Problematiku zaměstnávání cizinců v ČR řeší v rámci českého právního řádu především dva zákony, kterými jsou **zákon o pobytu cizinců** a **zákon o zaměstnanosti**. Tyto předpisy tvoří dohromady ucelený rámec podmínek, za kterých mohou zaměstnanci ze zahraničí vykonávat zaměstnání na území ČR. Vzhledem k širokému spektru případů a situací, které se mohou vztahovat ať již k samotnému zaměstnanci ze zahraničí, jeho

2. OBČANÉ EU

2.1 Občan EU

Ačkoliv zákon o zaměstnanosti využívá zobecněného pojmu občan EU,²²⁾ je třeba upozornit, že tento pojem zahrnuje i občany států, které formálně nejsou členskými státy EU. Konkrétně se jedná o státy Evropského hospodářského prostoru (EHP), tedy Island, Lichtenštejnsko a Norsko, a dále o samotě stojící Švýcarsko (které má zvláštní bilaterální úpravu s EU). Občané těchto států jsou tak zaměstnávání **ve stejném režimu jako občané EU**, resp. i na občany těchto států se vztahuje jedna ze základních svobod vnitřního trhu EU, a to svoboda volného pohybu osob (pracovníků).

V souvislosti s tzv. Brexitem je třeba upozornit, že dne 31. ledna 2020 Velká Británie opustila EU s tím, že dne 1. února 2020 započalo tzv. přechodné období, které bude trvat až do konce roku 2020. Na základě dohody o vystoupení se během přechodného období nic nemění na dosavadních právech občanů Velké Británie a jejich rodinných příslušníků, kteří v ČR dosud pobývali. Rovněž i po konci přechodného období budou občanům Velké Británie a jejich rodinným příslušníkům, kteří zde pobývali a budou pobývat i po 31. prosinci 2020, zachována jejich dosavadní práva spojená s pobytem v ČR. Pro zachování práv je však nutné **prokázat legální status na území ČR**, např. držením přechodného či trvalého pobytu.

V této situaci lze tedy doporučit občanům Velké Británie pobývajícím v ČR, kteří zde chtějí pobývat i po 31. prosinci 2020, aby z důvodu snadného prokázání svého legálního statusu:

- v případě, že zde pobývají či chtějí pobývat déle než 3 měsíce, požádali o vydání potvrzení o přechodném pobytu (podrobněji viz podkapitola 2.7), nebo
- v případě, že zde žijí minimálně 5 let, požádali o získání povolení k trvalému pobytu (podrobněji viz podkapitola 2.8).

Výstupová dohoda se však **nevztahuje na občany Velké Británie**, kteří přicestují do ČR **po uplynutí přechodného období**. Pokud budou tyto osoby mít zájem pobývat a vykonávat práci na území ČR, budou podléhat pravidlům pro občany třetích zemí (podrobněji viz kapitola 3).

²²⁾ § 3 odst. 2 ZoZ

(tedy subjekt, který s těmito osobami uzavírá pracovní smlouvu či dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr), **a to včetně zahraničního zaměstnavatele** v případech vyslání k výkonu práce na území ČR.

Zde je třeba upozornit, že k úpravě informační povinnosti týkající se vyslaných občanů EU a jejich rodinných příslušníků k výkonu práce do ČR došlo novelou zákona o pobytu cizinců³³⁾, která s účinností od 31. července 2019 také novelizovala příslušný § 87 ZoZ. Předmětem této změny bylo především zmiňované **přenesení informační povinnosti** z přijímající tuzemské právnické či fyzické osoby na vysílajícího zahraničního zaměstnavatele.

2.5.1 Informační povinnost

Zaměstnavatel nebo vysílající zahraniční zaměstnavatel je předně povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR **o nástupu občana EU nebo jeho rodinného příslušníka do zaměstnání nebo k výkonu práce v rámci vyslání**³⁴⁾. Krajská pobočka Úřadu práce ČR je příslušná podle místa výkonu práce občana EU či jeho rodinného příslušníka (krajské pobočky Úřadu práce ČR přijímání informací nezřídka delegují na svá kontaktní pracoviště v rámci okresů). V praxi zaměstnavatelům může působit problémy skutečnost, že je tuto povinnost třeba splnit **nejpozději v den nástupu do zaměstnání či k výkonu práce v rámci vyslání**. Obecně lze doporučit zaslání informace prostřednictvím datové schránky, což v případě kontroly umožní i zpětně prokázat, že k odeslání informace došlo. Z pohledu praxe se lze setkat i s případy, kdy zaměstnavatelé odesílají informace o nástupu občana EU či jeho rodinného příslušníka na základě dohody s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR prostřednictvím e-mailu (na e-mailovou adresu elektronické podatelny). Zde lze doporučit, opět z pohledu případných kontrol, aby příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR přijetí těchto e-mailů potvrdila (ideálně e-mailovou odpovědí).

Kromě informace související s nástupem do zaměstnání je zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které je občan EU či jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce, povinen informovat příslušnou

³³⁾ Zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

³⁴⁾ Příslušný formulář je k dispozici na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí: <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare#podoblast-zamestnavani-cizincu-pro-zamestnavatele-1>

výkonu nelegální práce. Důvodem je skutečnost, že veškerá oprávnění k výkonu práce (všechny druhy duálních karet včetně povolení k zaměstnání) se vždy vztahují ke konkrétnímu pracovnímu místu, tedy ke konkrétnímu:

- zaměstnavateli,
- druhu práce a
- místu výkonu práce.

Jak již bylo řečeno, cizinec se tedy může **dopustit výkonu nelegální práce** i v případě, kdy je formálně držitelem jak oprávnění k výkonu práce, tak oprávnění k pobytu na území ČR, nicméně vykonávaná práce neodpovídá některému z výše uvedených parametrů, ke kterému se vydané oprávnění vztahuje.

Příklad

Pan Aliyev, ruský občan, získal zaměstnaneckou kartu na pozici operátor ve výrobě. Jelikož mu nevyhovoval směnný režim, dohodl se se zaměstnavatelem na změně pracovní pozice (druhu práce), konkrétně na pozici skladníka, která je vykonávána v rovnoměrném pracovním režimu. Přestože má pan Aliyev platnou zaměstnaneckou kartu, dopouští se výkonem práce na pozici skladníka výkonu nelegální práce, jelikož na tuto pozici zaměstnanecká karta vydána nebyla.

Aby k této situaci nedocházelo, umožňuje zákon o pobytu cizinců v případě zaměstnaneckých a modrých karet⁶⁹⁾, za splnění určitých podmínek, změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele. V případě zaměstnaneckých karet je cizinec povinen uvedené změny **oznámít Ministerstvu vnitra ČR nejméně 30 dnů před takovou změnou** (podrobněji viz podkapitola 3.9). V případě modrých karet je cizinec povinen si v prvních 2 letech pobytu na území ČR vyžádat **předchozí souhlas Ministerstva vnitra ČR** (podrobněji viz podkapitola 5.1.3).

Specifický problém představuje otázka změn místa výkonu práce, a to jak změny dočasné, tak trvalé. V případě dočasné změny místa výkonu

⁶⁹⁾ § 42g odst. 7 (zaměstnanecká karta) a § 42i odst. 9 zákona o pobytu cizinců (modrá karta)

i nadále vykonávat práci a pobývat, přestože jeho dosavadní neduální zaměstnanecké kartě v průběhu žádosti skončila platnost.

Tato fikce se však uplatní pouze v rámci ČR (tato skutečnost není z důvodu omezené územní platnosti českých právních předpisů reflektována v zahraničí). Z tohoto důvodu, zejména pokud cizinec plánuje v průběhu řízení o prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty cestovat do zahraničí, je nutné, aby požádal Ministerstvo vnitra ČR o osvědčení této fikce prostřednictvím **překlenovacího štítku** (překlenovacího víza). Překlenovací štítek představuje osvědčení oprávnění k pobytu na území ČR formou víza k pobytu nad 90 dnů s dobou platnosti odpovídající předpokládané délce řízení o žádosti. V době jeho platnosti tak umožní cizinci cestovat do zahraničí i během řízení o prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty, kdy cizinci uplynula platnost jeho dosavadní neduální zaměstnanecké karty, a cizinec by se nemohl prokázat žádným jiným platným dokladem pro vstup na území ČR.

Stejně jako v případě nové neduální zaměstnanecké karty podávané na pracovišti Ministerstva vnitra ČR je podání žádosti o prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty zpoplatněno částkou **2 500 Kč**.

4.3 Povinnost získat povolení k zaměstnání

Druhá skupina výjimek se týká situace, kdy zákon o zaměstnanosti výslovně stanoví, že daný cizinec potřebuje k výkonu práce **povolení k zaměstnání** (k samotnému procesu vyřízení povolení k zaměstnání podrobněji viz podkapitola 4.4). Stejně jako v případě volného vstupu na trh práce se povolení k zaměstnání vztahuje pouze k oprávnění vykonávat práci, cizinec však k legálnímu zaměstnání potřebuje i povolení k pobytu na území ČR. I v tomto případě, pokud cizinec postrádá povolení k pobytu, si může zažádat o vydání zaměstnanecké karty v neduální formě (podrobněji viz podkapitola 4.3.1).

Ačkoliv zákon o zaměstnanosti upravuje veškeré případy volného vstupu na trh práce v rámci jediného ustanovení (§ 98 ZoZ), případy, kdy zákon pro cizince vyžaduje povolení k zaměstnání, v jediném uceleném ustanovení nenalezneme. V zásadě lze shrnout, že zákon o zaměstnanosti hovoří o následujících případech:

- sezónní práce (činnost závislá na ročním období)¹⁸⁸⁾;

¹⁸⁸⁾ § 96 ZoZ

- žádost o zařazení do programu *Kvalifikovaný zaměstnanec* podávají zaměstnavatelé garantům (viz níže) čili pověřeným podnikatelským reprezentacím, jejichž seznam je uveden v příslušném programu, nebo agentuře CzechInvest,
- žádost o zařazení do programu *Klíčový a vědecký personál* podávají zaměstnavatelé Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR (jedná-li se o investory) nebo agentuře CzechInvest (jedná-li se o výzkumnou organizaci, technologickou společnost, nově založenou společnost nebo společnost typu start-up).

Na účast zaměstnavatele ani cizince v programech není pochopitelně právní nárok. Dále je třeba upozornit na to, že pro podávání žádostí o zaměstnanecké karty jsou od 1. září 2019 na vybraných zastupitelských úřadech ČR zavedeny početní kvóty (podrobněji viz podkapitola 3.7.7). V rámci kvót jsou stanoveny maximální počty žádostí, které mohou podat účastníci programů schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR. Roční kvóty stanovené nařízením vlády jsou pro účely náboru žádostí rovnoměrně rozděleny do jednotlivých kalendářních měsíců. Informace o aktuálním čerpání konkrétních kvót jsou zveřejněny přímo na webových stránkách příslušných zastupitelských úřadů ČR. Po vyčerpání kvóty nebudou žádné další případné žádosti přijaty.

5.6.1 Program *Kvalifikovaný zaměstnanec*

Program je určen pro zaměstnavatele, kteří na území ČR působí po dobu alespoň 2 let, mají vypořádané závazky vůči státu, zaměstnávají alespoň 6 zaměstnanců a chtějí zaměstnat uchazeče – občany Ukrajiny, Mongolska, Filipín, Srbska, Černé Hory, Moldavska, Běloruska, Kazachstánu či Indie – na pozici z centrální evidence volných pracovních míst, která lze obsadit držiteli zaměstnaneckých karet v klasifikaci **CZ-ISCO 4-8**²⁶⁶. Uchazečům zařazeným do programu je garantována možnost podání žádosti o zaměstnaneckou kartu a jsou s přiděleným termínem osloveni příslušným zastupitelským úřadem.

Garanti programu, tedy příslušné instituce, kde mohou zaměstnavatelé o účast v programu žádat, jsou:

- Hospodářská komora,

²⁶⁶⁾ Příslušné klasifikace lze nalézt na stránkách Českého statistického úřadu zde: <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace>

právním předpisům smluvního státu, kde se nachází pobočka nebo stálé zastoupení,

- osoba zaměstnaná převážně na území toho smluvního státu, ve kterém bydlí, podléhá právním předpisům tohoto smluvního státu, i když podnik, který ji zaměstnává, nemá na území tohoto smluvního státu ani sídlo ani pobočku nebo stálé zastoupení. Bydliště znamená trvalé bydliště nebo obvyklý pobyt mající charakter dlouhodobosti, stálosti.

Osoba, která vykonává svou činnost na palubě námořní lodi nikoliv jen přechodně, podléhá právním předpisům smluvního státu, pod jehož vlajkou loď pluje. Osoba zaměstnaná při nakládce a vykládce, jakož i při opravách lodí nebo ve službách dozoru v přístavu, podléhá právním předpisům státu, ve kterém se nachází daný přístav.

7.4.1.9 Smlouva mezi ČR a Tureckou republikou o sociálním zabezpečení

Věcný rozsah v ČR

Tato smlouva se vztahuje na právní předpisy v ČR upravující:

- nemocenské pojištění,
- zdravotní pojištění,
- důchodové pojištění,
- pracovní úrazy a nemoci z povolání,
- státní sociální podporu, pokud jde o pohřebné a přídavky na děti,
- dávky v nezaměstnanosti.

PRÁVIDLA PRO URČENÍ PŘÍSLUŠNOSTI K PRÁVNÍM PŘEDPISŮM

Základní pravidlo

Osoby zaměstnané na území jedné ze smluvních stran podléhají se zřetelem na toto zaměstnání pouze právním předpisům této smluvní strany, a to i pokud bydlí na území druhé smluvní strany nebo když je jejich zaměstnavatel nebo registrované sídlo jejich zaměstnavatele na území druhé smluvní strany.

Vyslání pracovníci

Je-li osoba zaměstnaná na území jedné ze smluvních stran svým zaměstnavatelem vyslána k provedení určité práce na území druhé smluvní strany,

8. ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ CIZINCŮ VYKONÁVAJÍCÍCH ZAMĚSTNÁNÍ V ČR

8.1 Úvod

Tato kapitola je věnována daňovým otázkám souvisejícím se situací, kdy cizinec vykonává zaměstnání v ČR, a to jak z pohledu daně z příjmů fyzických osob, tak z pohledu souvisejících procesněprávních povinností na straně jeho zaměstnavatele, ať již půjde o zaměstnavatele českého, nebo zahraničního.

Vzhledem k zaměření této publikace se bude následující kapitola zabývat výhradně situací zaměstnanců, nikoliv např. jednatelů, členů představenstev nebo dozorčích rad či veřejně vystupujících umělců, sportovců nebo artistů. S ohledem na jejich specifický charakter nebudou předmětem následující části publikace ani otázky zdanění vědců, profesorů a vyučujících a dále také diplomatů, konzulárních úředníků a zaměstnanců zastupitelských úřadů.

Ihned v úvodu je nutné upozornit na to, že oproti sociálnímu zabezpečení je oblast zdanění fyzických osob (a obecně celé přímé zdanění) téměř výlučně v kompetenci jednotlivých členských států EU. Aktivitu EU v této oblasti se až na výjimky omezují v podstatě pouze na judikaturu ESD ve vztahu k nediskriminaci občanů jiných členských států EU. Na rozdíl od předcházejících kapitol tedy není z hlediska způsobu a rozsahu zdanění zaměstnance relevantní dělení na občany EU a třetího státu.

Pro úpravu daňových otázek na mezinárodní úrovni jsou jak ve vztazích s členskými státy EU, tak i se třetími státy standardně využívány dvoustranné smlouvy – tzv. smlouvy o zamezení dvojího zdanění. Zároveň platí, že zdaňování fyzických osob v mezinárodních vztazích není založeno na principu jejich občanství, ale na tzv. daňovém domicilu těchto osob (pakliže má fyzická osoba daňový domicil v ČR, je považována za českého daňového rezidenta a její daňová povinnost v ČR se vztahuje na celosvětové příjmy; v opačném případě je považována za českého daňového nerezidenta, jehož daňová povinnost v ČR je omezena pouze na příjmy ze zdrojů na území ČR).

Problematika určení daňového domicilu fyzické osoby je v praxi mnohdy poměrně obtížná, nicméně představuje základní krok pro to, aby došlo ke zdanění příjmů dané osoby v rozsahu a způsobem odpovídajícím

na příslušný finanční úřad spolu s plnou mocí rovněž žádost o sdělení tohoto identifikátoru.

8.8 Placení záloh na daň z příjmů fyzických osob

Než přejdeme ke konkrétním pravidlům pro placení záloh na daň z příjmů fyzických osob v případě cizinců vykonávajících závislou činnost v ČR, je nejprve nutné definovat **pojem plátce daně**, neboť způsob odvodu/placení záloh je v první řadě závislý na tom, zda zaměstnanec pobírá příjmy od osoby, která je pro účely ZDP za plátce daně považována.

8.8.1 Pojem plátce daně

Za plátce daně jsou v souladu s § 38c ZDP považovány následující osoby:

- poplatník se sídlem/bydlištěm v ČR, s výjimkou fondu penzijní společnosti, který je plátcem:
 - příjmu ze závislé činnosti,
 - příjmu, ze kterého je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně, nebo
 - příjmu, ze kterého se sráží úhrada na zajištění daně;
- český daňový nerezident, který má na území ČR stálou provozovnu (§ 22 odst. 2 ZDP) nebo v ČR zaměstnává své zaměstnance déle než 183 dnů s výjimkou případů poskytování služeb ve smyslu § 22 odst. 1 písm. c) ZDP (službová stálá provozovna), a s výjimkou zahraničních zastupitelských úřadů v tuzemsku (podrobněji bude plátcovství českého daňového nerezidenta a vznik stálé provozovny diskutováno v podkapitolách věnovaných jednotlivým variantám zaměstnání cizince v ČR),
- poplatník se sídlem/bydlištěm v jiném členském státě EU/EHP, který má na území ČR organizační složku, jejímž předmětem činnosti je zprostředkování zaměstnání na základě povolení podle ZoZ.

S výjimkou situace pod třetím bodem výše (tj. zaměstnavatel se sídlem/bydlištěm v EU/EHP, který má v ČR organizační složku s předmětem činnosti zprostředkování zaměstnání na základě povolení podle ZoZ) naopak **není plátcem daně** ze závislé činnosti zahraniční (právní) zaměstnavatel zaměstnanců pronajatých v rámci mezinárodního pronájmu pracovní síly, neboť plátcovství daně ze závislé činnosti je v těchto případech „přeneseno“ na českého zaměstnavatele, u kterého pronajatí zaměstnanci

PŘÍLOHA 1

Evidenční štítek

**Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele
o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním
předpisům sociálního zabezpečení**


Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením EP a Rady (ES) č. 883/04 a jeho prováděcím nařízením č. 987/09, nařízením Rady (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavírá.

Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Evidenční číslo žádosti

Číslo případu

Žádám o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení z důvodu výkonu výdělečné činnosti v době

od do

na území ☐ EU/EHP/Švýcarska ☐ státu/ů, se kterým/i ČR uzavírá mezinárodní smlouvu/y o sociálním zabezpečení

Na základě níže uvedených údajů žádám o posouzení své situace dle příslušného řádku platných koordinačních nařízení nebo mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jako

☐ vysílání☐ souběh činností☐ výjimka☐ jiná situace**A. Základní identifikace žadatele**

Příjmení Jméno Titul Rodné číslo
 Rodné příjmení Dřívější příjmení
 Rodné jméno Pohlaví Státní příslušnost Datum narození
 Místo narození Region narození Stát narození

ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (viz informace v pokynech k vyplňování)

Název budovy Ulice Číslo popisné Obec
 Region PSČ Stát
 Telefon Datová schránka E-mail
 Zdravotní pojišťovna v ČR

B. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)

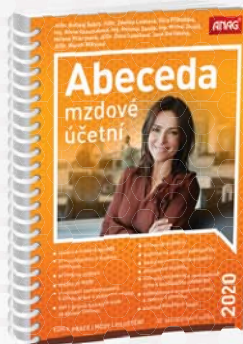
Název budovy Ulice Číslo popisné Obec
 Region PSČ Stát

C. Adresa pobytu

Název budovy Ulice Číslo popisné Obec
 Region PSČ Stát



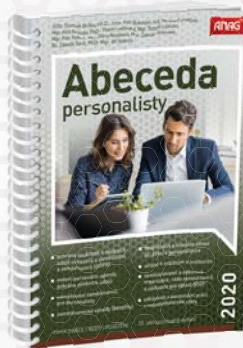
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



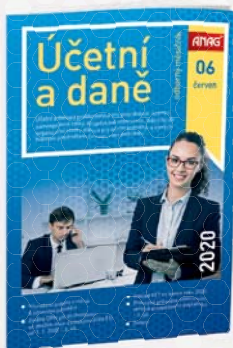
EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



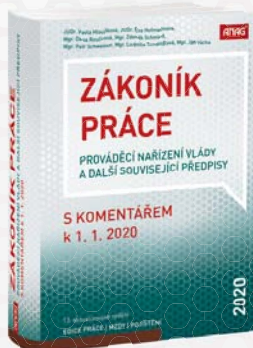
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ