

# ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ na území České republiky

2. aktualizované vydání (červen 2020)

2. aktualizace k 1. 11. 2022

---

## OBECNÉ SHRNU TÍ KE KAPITOLÁM 1 až 6

### 1. Dočasná ochrana občanů Ukrajiny

Dne 4. března 2022 rozhodla Rada (prováděcí rozhodnutí Rady (EU) 2022/382, kterým se stanoví, že nastal případ hromadného přílivu vysídlených osob z Ukrajiny ve smyslu článku 5 směrnice 2001/55/ES, a kterým se zavádí jejich dočasná ochrana) o aktivaci mechanismu dočasné ochrany z důvodu hromadného přílivu osob prchajících z Ukrajiny v důsledku války.

Podle obecných pravidel aktivuje přijaté rozhodnutí Rady dočasnou ochranu na **počáteční období 1 roku**. Toto období lze automaticky prodlužovat vždy o 6 měsíců, nejvýše však o 1 rok. Následně může Komise Radě navrhnout, aby dočasnou ochranu prodloužila až o 1 další rok.

Dne 21. března 2022 byly ve Sbírce zákonů ČR vyhlášeny, a tímto okamžikem rovněž nabývaly účinnosti, dva významné předpisy, na základě kterých je rozhodnutí Rady prakticky uvedeno v život:

- zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, a
- zákon č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace.

V souladu s rozhodnutím Rady (dočasná ochrana je zatím udělena pouze na 1 rok) je účinnost obou předpisů omezena **do 31. března 2023**.

Dočasná ochrana je udělována především (uvedeny jsou nejdůležitější skupiny):

- ukrajinským státním příslušníkům pobývajícím na Ukrajině před 24. únorem 2022, jejich rodinným příslušníkům a
- cizincům, kteří doloží, že byli ke dni 24. února 2022 držiteli platného povolení k trvalému pobytu na území Ukrajiny.

Dočasná ochrana je udělována formou **vízového štítku** přímo do cestovního dokladu žadatele (kód D/DO/66x). Podmínky pro její udělení jsou velmi jednoduché – k získání dočasné ochrany kromě vyplnění žádosti postačí pouze doložení:

- cestovního dokladu,
- fotografie a
- potvrzení o ubytování.

Udělená dočasná ochrana je z pohledu zákona o pobytu cizinců považována za vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území ČR. Podle přechodných ustanovení nové úpravy se za udělenou dočasnou ochranu automaticky považuje i udělené vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území ČR, které bylo **vydáváno od 24. února 2022** v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace (v minulosti bylo udělováno speciální dlouhodobé vízum, kód D/VS/U).

V případě možnosti výkonu práce ze strany občanů Ukrajiny přináší nová právní úprava v souladu s rozhodnutím Rady zásadní změnu: **jakýkoliv cizinec s udělenou dočasnou ochranou se pro účely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.**

Toto řešení prakticky znamená, že cizinci s dočasnou ochranou mají **volný vstup na trh práce ČR**, a mohou být tedy zaměstnáni a vykonávat práci prakticky za stejných podmínek jako občané ČR:

- do pracovněprávního vztahu lze nastoupit i na pracovní místo, ohledně kterého ne proběhl test trhu práce (tj. toto pracovní místo nebylo ohlášeno Úřadu práce),
- nejsou zde omezení jako v případě zaměstnaneckých či modrých karet ohledně druhu pracovněprávního vztahu či výše úvazku. Lze dovodit, že tito cizinci mohou kromě pracovního poměru uzavírat jakékoli dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy DPP i DPČ) a využívat jakýchkoli zkrácených úvazků či úvazků na dobu určitou,
- nejsou zde omezení týkající se výše mzdy či odměny z dohody než ta, jež stanoví zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je tedy třeba dodržovat pouze obecná pravidla pro minimální a zaručenou mzdu,
- zaměstnavatele lze měnit bez omezení, tedy bez předchozího oznámení Ministerstvu vnitra.

Jelikož se ovšem jedná o zaměstnávání cizinců, mají zaměstnavatelé v této souvislosti stále obecné povinnosti, které se týkají zejména ohlašování nástupu do zaměstnání a jeho ukončování, ohlašování změn a povinnosti vést evidenci v zákonném rozsahu (kapitola 3.10).

## **2. Novela zákona o pobytu cizinců ze dne 13. července 2021**

Dne 2. srpna 2021 vešel v účinnost zákon č. 274/2021 Sb., který novelizuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Novela přinesla zejména reakci na tzv. Brexit, novou regulaci rodinných příslušníků občanů EU a další změny.

### **Občané EU** (kapitola 2.2.1 a 2.7.1)

Novelou dochází ke změně označení dokladu vydávaného občanům EU k osvědčení jejich pobytu na území EU. Nově bude občanům EU vydáváno osvědčení o registraci (místo potvrzení o přechodném pobytu), ale nadále se bude jednat o doklad bez biometrických prvků vydávaný s platností na 10 let.

Přijetí žádosti občana EU o vydání osvědčení o registraci a žádosti o povolení k trvalému pobytu podléhá správnímu poplatku **ve výši 200 Kč**. Tomuto poplatku podléhá i přijetí žádosti o provedení změny v dokladu o pobytu občana EU.

### **Rodinný příslušník občana EU** (kapitola 2.3, 2.4, 2.7 a 2.8)

Zákon o pobytu cizinců nově rozlišuje mezi rodinnými příslušníky občanů EU podle § 15a odst. 1 a 2 (tzv. **blízký rodinný příslušník**) a rodinnými příslušníky občanů EU podle § 15a odst. 3 (tzv. **vzdálený rodinný příslušník**).

## Rodinný příslušník občana Evropské unie

(1) Rodinným příslušníkem občana Evropské unie se pro účely tohoto zákona rozumí jeho

- a) manžel,
- b) rodič, jde-li o občana Evropské unie mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje,
- c) potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana Evropské unie a
- d) potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt.

(2) Rodinným příslušníkem občana Evropské unie se dále rozumí cizinec, který je ke státnímu občanu ČR přihlášenému k trvalému pobytu na území ve vztahu uvedeném v odstavci 1 písm. a) až d).

(3) Za rodinného příslušníka občana Evropské unie se dále považuje cizinec, který

- a) je příbuzným občana Evropské unie nebo státního občana ČR přihlášeného k trvalému pobytu na území a
  - 1. je v zemi, z níž pochází, osobou vyživovanou tímto občanem Evropské unie nebo státním občanem ČR,
  - 2. je v zemi, z níž pochází, členem domácnosti tohoto občana Evropské unie nebo státního občana ČR, nebo
  - 3. u kterého vážné zdravotní důvody naléhavě vyžadují osobní péči tohoto občana Evropské unie nebo státního občana ČR, nebo
- b) má s občanem Evropské unie nebo se státním občanem ČR přihlášeným k trvalému pobytu na území řádně doložený trvalý partnerský vztah.

Od **2. srpna 2021** jsou všem občanům třetích zemí, tedy **i rodinným příslušníkům občanů EU**, vydávány doklady obsahující biometrické prvky. V případě přechodného pobytu rodinného příslušníka občana EU se jedná buď o **pobytovou kartu**, nebo **průkaz o povolení k pobytu**, v případě trvalého pobytu rodinného příslušníka občana EU to bude buď **karta trvalého pobytu**, nebo **průkaz o povolení k pobytu**.

Pro rodinné příslušníky občanů EU, kteří sami nejsou občany EU, je stanovena povinnost výměny stávajících dokladů za nové biometrické doklady. Platnost všech nebiometrických dokladů skončí dne **3. srpna 2023**. Výměna stávajících dokladů za nové biometrické doklady je bezplatná.

**Ohledně náležitostí žádosti** se pro cizince v kategorii tzv. blízkých rodinných příslušníků oproti současnému stavu **nic nemění**. Stále je nutné dokládat platný cestovní doklad, fotografii, doklad o zdravotním pojištění, doklad o zajištění ubytování, doklad potvrzující, že je cizinec rodinným příslušníkem občana EU, příp. doklad o pobytu občana EU na území EU. Tzv. vzdálení rodinní příslušníci jsou od 2. srpna 2021 povinni k žádosti o vydání povolení k přechodnému pobytu předložit ještě doklad **o úhrnném měsíčním příjmu rodiny po sloučení a doklad o cestovním zdravotním pojištění** v rozsahu komplexní zdravotní péče na celou dobu pobytu.

Přijetí žádosti o vydání povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU, žádosti o prodloužení pobytové karty nebo průkazu o povolení k pobytu

a žádosti o vydání povolení k trvalému pobytu podléhá správním poplatku **ve výši 200 Kč**. Tomuto poplatku podléhá i přijetí žádosti o provedení změny v dokladu o pobytu rodinného příslušníka občana EU.

### ***Občané Velké Británie*** (kapitola 2.1)

Pro občany Velké Británie, kterým bylo v minulosti vydáno potvrzení o přechodném pobytu nebo jim byl na území ČR povolen trvalý pobyt, platila povinnost výměny stávajících dokladů za nové biometrické doklady do 31. srpna 2022. Stejná povinnost pak platila i pro rodinné příslušníky občanů Velké Británie, kterým byl na území ČR povolen přechodný nebo trvalý pobyt. I tito byli povinni vyměnit pobytovou kartu nebo průkaz o povolení k trvalému pobytu do 31. srpna 2022.

Občané Velké Británie, kteří prokážou, že na území ČR oprávněně pobývali ke dni 31. prosince 2020, budou moci i nadále na území ČR žádat o vydání osvědčení o registraci, tedy budou se na ně i nadále vztahovat ustanovení zákona o pobytu cizinců týkající se občanů EU. Osvědčení o registraci jim nicméně bude vydáno formou biometrického průkazu o povolení k pobytu s platností na 5 let.

### ***Zdravotní pojištění*** (kapitola 3.7.5)

Zákon o pobytu cizinců stanoví od 2. srpna 2021 pro cizince, kteří vstupují na území ČR a budou na něm pobývat déle než 90 dnů, povinnost uzavřít do 90 dnů od vstupu na území ČR cestovní zdravotní pojištění v rozsahu **komplexní zdravotní péče**. Povinnost neplatí pro cizince, kteří jsou účastníky veřejného zdravotního pojištění, příp. je jim zdravotní péče hrazena na základě mezinárodní smlouvy nebo jsou držiteli platných průkazů zdravotního pojištění EHIC a GHIC. Dále tato povinnost neplatí pro občany EU.

Cestovní zdravotní pojištění v rozsahu komplexní zdravotní péče, jak je požaduje zákon o pobytu cizinců, bude moci být po dobu 5 let od účinnosti novely zákona o pobytu cizinců (tedy od 2. srpna 2021 do 2. srpna 2026) sjednáno **výhradně s Pojišťovnou VZP, a. s.**

Ovšem po volbách v roce 2021 a změně vlády lze registrovat požadavky na odstranění monopolu této pojišťovny. Je tedy možné, že v průběhu zmíněného 5letého období dojde v komerčním zdravotním pojištění cizinců ke změnám.

### **3. Zvýšení minimální a zaručené mzdy** (kapitola 3.6.1)

Podle nařízení vlády č. 405/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, došlo ke zvýšení minimální mzdy (na 16 200 Kč měsíčně) a nejnižších úrovní zaručené mzdy s účinností od 1. ledna 2022, což se projeví i ve vyšších nárocích na mzdy v rámci vyřizování zaměstnaneckých karet.

### **4. Maximální počet žádostí o zaměstnaneckou kartu** (kapitola 3.7.7)

Vláda ČR prostřednictvím nařízení vlády č. 233/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu, ve znění nařízení vlády č. 556/2020 Sb., aktualizovala s účinností od 1. července 2021 nastavení kvóty týkající se maximálního počtu žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat v rámci období 1 roku na některých zastupitelských úřadech ČR v zahraničí. Tato kvóta by měla být rovnoměrně rozvržena na jednotlivé měsíce s tím, že v případě jejího překročení nebudou již další žádosti v daném měsíci přijímány. Vzhledem k datu účinnosti lze v dohledné době očekávat další aktualizaci.

## HLAVNÍ ZMĚNY V KAPITOLE 7

### Str. 224

#### **7.2.3.2.1 (doplnění)**

S účinností od 2. srpna 2021 byl doplněn § 2 odst. 1 ZVZP, který se týká výčtu osob, které jsou pojištěnci podle ZVZP. Ve většině případů se nejedná o nové situace, protože speciální režim osob bez trvalého pobytu na území ČR pro účely ZVZP byl uveden v jiných speciálních zákonech, např. v zákoně o pobytu cizinců, nebo vyplýval z evropské legislativy (Evropská koordinační nařízení).

Pojištěncem pro účely veřejného zdravotního pojištění je tedy osoba, která:

- a) **má trvalý pobyt** na území ČR, nebo
- b) **nemá trvalý pobyt** na území ČR, **pokud**
  1. je zaměstnancem zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR,
  2. jí bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem vědeckého výzkumu,
  3. jí byl udělen azyl na území ČR,
  4. jí byla udělena doplňková ochrana na území ČR,
  5. jí bylo uděleno oprávnění k pobytu za účelem poskytnutí dočasné ochrany na území ČR podle zákona o dočasné ochraně cizinců, nebo se podle zákona o pobytu cizinců na území ČR za takovou osobu považuje,
  6. jde o nezletilé dítě, které bylo na území ČR umístěno na základě předběžného opatření soudu do zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc nebo do ústavu pro péči o děti nebo na základě předběžného opatření nebo usnesení soudu do péče fyzické osoby,
  7. je ČR podle koordinačních nařízení nebo podle vyhlášené mezinárodní smlouvy, kterou je ČR vázána, k jejímu zdravotnímu pojištění příslušná,
  8. jde o osobu, jejíž nárok vyplývá z přímo použitelných předpisů EU (Evropská koordinační nařízení), nebo o osobu zaměstnanou, samostatně výdělečně činnou nebo osobu ponechávající si takové postavení a její rodinné příslušníky mající právo na rovné zacházení podle předpisu EU,
  9. se na území ČR narodila matce s povoleným dlouhodobým pobytem na území ČR, a to do konce kalendářního měsíce, v němž tato osoba dovršila 60 dnů věku<sup>1)</sup>, nebo
  10. se na území ČR narodila matce s povoleným trvalým pobytem, a to do konce kalendářního měsíce, v němž tato osoba dovršila 60 dnů věku, a dále po dobu řízení o žádosti o povolení k trvalému pobytu na území ČR podané za tuto osobu.

#### **Občané Ukrajiny jako zaměstnanci a jejich pojištění v ČR**

V souvislosti s válečným konfliktem přišlo do ČR mnoho státních příslušníků Ukrajiny, kteří se zapojili do pracovního procesu. Jsou-li zaměstnáni na území ČR, jsou účastníci zdravotního pojištění a sociálního pojištění v ČR. V tomto ohledu se z hlediska jejich účasti na veřejném zdravotním a sociálním pojištění nic nezměnilo, protože občané Ukrajiny, kteří přišli do ČR v souvislosti s válečným konfliktem po 24. únoru 2022, mají v ČR ve většině případů uděleno vízum dočasné ochrany, které jim umožňuje nejen

<sup>1)</sup> Vyměřovacím základem pro dítě, které se na území ČR narodilo matce pobývajícím na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu, je dvojnásobek minimální mzdy za rozhodné období (tj. období ode dne narození dítěte do konce kalendářního měsíce, v němž dovršilo 60 dnů věku). Plátcem pojistného v tomto případě ale není stát, ale zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník, který hradí pojistné za celé rozhodné období vybrané zdravotní pojišťovně jednorázově.

legální pobyt v ČR, ale i volný přístup na trh práce. Jsou-li zaměstnání a pobývají-li legálně na území ČR, jsou zde i pojištěni.

Neaktivní státní příslušníci Ukrajiny, kteří požívají dočasné ochrany na území ČR, jsou po omezenou dobu 15 kalendářních dnů státními pojištěnci. Po uplynutí této doby zůstávají státními pojištěnci pouze některé kategorie těchto osob, jestliže se jedná o osoby spadající do kategorie státní pojištěnci v ZVZP (zejména děti, které nedovršily věku 18 let, osoby, které dovršily věk 65 let, osoby celodenně pečující o nezaopatřené dítě do 7 let věku nebo 2 děti do 15 let věku atd.). Tato pravidla vyplývají z § 7 zákona č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na Ukrajině.

## **Str. 226**

### **7.2.3.2.2.2 (doplnění)**

Ustanovením § 7a zákona č. 65/2022 Sb., ve znění zákona č. 175/2022 Sb., je umožněn **speciální režim odhlášení z veřejného zdravotního pojištění u státních příslušníků Ukrajiny při jejich dočasném pobytu na Ukrajině**. Pokud státní příslušník Ukrajiny, který je pojištěncem podle zákona o veřejném zdravotním pojištění, odcestoval dočasně na Ukrajinu, může u zdravotní pojišťovny, u které je pojištěn, učinit písemné prohlášení podle § 8 odst. 4 ZVZP o skutečnosti, že odcestoval v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, a to i **zpětně**. V tomto ohledu se tedy jedná o odlišnou úpravu než u běžných pojištěnců.

V takovém případě není tento pojištěnec povinen platit pojistné na veřejné zdravotní pojištění ode dne, který v tomto prohlášení uvedl, **ne však dříve než od 24. února 2022**. Ode dne, který pojištěnec v prohlášení uvedl, **ne však dříve než od 24. února 2022**, až do dne, kdy se u zdravotní pojišťovny opět přihlásil, nemá nárok na poskytování hrazených služeb podle ZVZP. Současně s opětovným přihlášením u zdravotní pojišťovny je pojištěnec povinen této zdravotní pojišťovně **doložit dobu pobytu na Ukrajině**. Úprava týkající se nepřetržitého pobytu delšího než 6 měsíců a předložení dokladu o uzavřeném zdravotním pojištění v cizině a jeho délce (tedy minimálně 6 měsíců) obsažená v § 8 odst. 4 ZVZP se nepoužije, pojištěnec je však povinen doložit délku svého pobytu na Ukrajině.

S touto novelou souvisí i speciální pravidlo, podle něhož pojištěnec, který je státním příslušníkem Ukrajiny, **kteří přede dnem 24. února 2022 učinil u zdravotní pojišťovny písemné prohlášení podle § 8 odst. 4 ZVZP**, ale v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace se vrátil dříve než po 6 měsících, není povinen zdravotní pojišťovně doplatit pojistné ode dne, kdy bylo písemné prohlášení doručeno zdravotní pojišťovně, až do dne, kdy se pojištěnec u zdravotní pojišťovny opět přihlásil, pokud po celou dobu pobytu v cizině nečerpal v ČR zdravotní služby hrazené z veřejného zdravotního pojištění a doloží-li dobu pobytu na Ukrajině.

Tato právní úprava má omezenou účinnost, a sice prozatím do 31. března 2023.

Pokud by se státní příslušník Ukrajiny vzdal uděleného víza dočasné ochrany na území ČR a ČR by definitivně opustil, je povinen tuto skutečnost oznámit příslušné zdravotní pojišťovně do 8 dnů od takové skutečnosti, protože jeho veřejné zdravotní pojištění ke dni, kdy se víza vzdal, zaniká.

## Str. 241

### 7.3.4.3 (doplnění)

Česká správa sociálního zabezpečení na svých stránkách informuje, že Správní komise pro sociální zabezpečení vydala doporučení přistupovat k případům home office v jiném státě, než je sídlo zaměstnavatele, z důvodu covidu-19 s ohledem na platnou legislativu, nicméně doporučila flexibilní přístup z hlediska vysílání, souběžně vykonávané činnosti a především udělování výjimek. V tomto ohledu lze doporučit informaci na stránkách [www.cssz.cz](https://www.cssz.cz) týkající se aplikace tohoto doporučení (viz <https://www.cssz.cz/web/cz/-/prace-na-dalku-telework-home-office-a-formular-a1-cz>).

## Str. 314

### 7.5.1.1 (doplnění)

Co se týče sazeb pojistného, od 1. února 2023 nabude účinnosti zákon č. 216/2022 Sb., který novelizuje ZPSZ a zavádí v § 7a a násl. u vybraných zaměstnanců slevu na pojistném za zaměstnavatele. Výše slevy na pojistném za kalendářní měsíc činí **5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců**, na které je sleva uplatňována podle § 7a ZPSZ. Sleva na pojistném se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Sleva na pojistném může být podle § 7a ZoPSZ uplatněna za kalendářní měsíc za zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru, který:

- a) je starší 55 let,
- b) pečuje o dítě mladší 10 let, jehož je rodičem nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí uvedené v § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře,
- c) pečuje o osobu blízkou mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), nebo o osobu blízkou, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost); osoba blízká se posuzuje podle § 24 odst. 1 ZDP,
- d) se zároveň připravuje na budoucí povolání studiem; studium se posuzuje podle § 21 odst. 1 písm. a), § 22 a § 23 ZDP,
- e) v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci podle § 109 nebo § 109a ZoZ,
- f) je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 ZoZ, nebo
- g) je mladší 21 let.

Podmínkou nároku na slevu na pojistném je, že je se zaměstnancem uvedeným v odstavci 1 písm. a) až f) sjednána kratší pracovní nebo služební doba, než činí stanovená týdenní pracovní nebo služební doba, přičemž rozsah takto stanovené kratší pracovní nebo služební doby činí nejméně 8 hodin a nejvíce 30 hodin týdně.

Pokud by došlo k situaci, že by zaměstnanec vykonával **u téhož zaměstnavatele více zaměstnání** v pracovním nebo služebním poměru, náleží sleva na pojistném jen z jednoho zaměstnání; limit počtu hodin podle věty první přitom platí pro všechna tato zaměstnání dohromady. **Má-li zaměstnanec zaměstnavatelů více**, náleží sleva tomu, kdo jako první oznámil České správě sociálního zabezpečení záměr ji uplatňovat.

**Sleva** na pojistném však **nenáleží**, pokud:

- a) úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc je vyšší než 1,5násobek průměrné mzdy,
- b) úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele připadající na 1 hodinu z úhrnu odpracovaných hodin ze všech těchto zaměstnání v kalendářním měsíci je vyšší než 1,15 % průměrné mzdy,
- c) odpracovaná doba v pracovním nebo služebním poměru zaměstnance ze všech zaměstnání k témuž zaměstnavateli, včetně dob, které se považují za výkon práce nebo služby, překročí u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci 138 hodin; pokud zaměstnanec nastoupil do zaměstnání v průběhu kalendářního měsíce, upraví se tento limit v poměru počtu kalendářních dnů trvání zaměstnání v kalendářním měsíci a počtu kalendářních dnů v kalendářním měsíci s tím, že výsledek se zaokrouhluje na celé hodiny směrem nahoru,
- d) zaměstnanec uvedený v odstavci 1 písm. f) je v pracovním poměru k zaměstnavateli, který je zaměstnavatelem uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 ZoZ, pokud by slevu na pojistném uplatňoval tento zaměstnavatel, nebo
- e) je zaměstnanec uveden v měsíčním přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců pro uplatnění nároku na výplatu příspěvku v době částečné práce podle § 120e odst. 5 ZoZ.

Slevu na pojistném lze uplatnit jen do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, za který sleva na pojistném náleží.

### **Str. 325**

#### **7.5.1.5. (doplnění)**

Od 1. ledna 2022 došlo zákonem č. 286/2021 Sb. k novelizaci ustanovení týkajícího se penále za pozdě zaplacené pojistné na sociální pojištění (§ 20 odst. 1 ZPSZ). Od tohoto data nečiní penále 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení, ale výše penále se stanoví podle předpisů občanského práva o výši úroku z prodlení.

### **Str. 340**

#### **7.5.2.5. (doplnění)**

Od 1. ledna 2022 došlo zákonem č. 286/2021 Sb. k novelizaci ustanovení týkajícího se penále za pozdě zaplacené pojistné na zdravotní pojištění (§ 18 odst. 1 ZoPVZP). Od tohoto data tedy penále nečiní 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení, ale výše penále se stanoví podle předpisů občanského práva o výši úroku z prodlení.

## **OBECNÉ SHRNUTÍ KE KAPITOLE 8**

### **Vybrané změny v zákoně o daních z příjmů od 1. ledna 2022**

#### **■ Změny provedené zákonem č. 128/2022 Sb.**

Kromě změn vyplývajících z novelizace zákona o daních z příjmů provedené zákonem č. 609/2020 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony, a které již byly zmíněny v rámci předcházející aktualizace, jsou z pohledu daňové problematiky zahrnuté v této publikaci významné především změny dané zákonem č. 128/2022 Sb., o opatřeních v oblasti daní v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace. Zákon nabyl



účinnosti 28. května 2022, nicméně příslušná ustanovení se použijí pro celé zdaňovací období roku 2022.

Výše uvedený zákon upravuje čtyři typy opatření:

1. opatření týkající se odpočtu bezúplatných plnění od základu daně,
2. opatření v oblasti osvobození od daně z příjmů,
3. opatření v oblasti daňových výdajů (možnost uplatnit výdaje na bezúplatné nepeněžitě plnění na pomoc Ukrajině v roce 2022 jako daňově uznatelný výdaj),
4. opatření týkající se správních poplatků (upuštění od vybrání správního poplatku od poplatníků vstupujících nebo pobývajících na území ČR v návaznosti na ozbrojený konflikt na území Ukrajiny).

Z pohledu této publikace jsou relevantní především opatření uvedená pod bodem 2 a budeme se jim tedy v dalším textu věnovat podrobněji, nicméně autorka považuje za vhodné ve stručnosti zmínit rovněž opatření týkající se odpočtu bezúplatných plnění, neboť tato oblast byla poměrně mediálně diskutovaná a v praxi na oblast poskytování darů v souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině a jejich případný odpočet od základu daně směřují četné dotazy i ze strany zaměstnanců.

### **Ad 1. Opatření týkající se odpočtu bezúplatných plnění od základu daně**

I díky pozornosti, která byla této oblasti věnována ve sdělovacích prostředcích, je poměrně známo, že došlo k rozšíření jak okruhu subjektů, kterým lze daňově odpočítatelná bezúplatná plnění poskytnout, tak účelu takových plnění.

Nově lze tedy daňově uplatnit i **dary poskytnuté přímo ukrajinskému státu a jeho územně správním celkům, příp. právníckým nebo fyzickým osobám se sídlem nebo bydlištěm na území Ukrajiny**, pakliže se jedná o dary splňující obecné podmínky pro odčitelnost darů podle § 15 odst. 1 a § 20 odst. 8 ZDP, přičemž **účelem** daru může být nově rovněž **podpora obranného úsilí Ukrajiny**.

Z praktického pohledu to znamená, že od základu daně je možné odečíst např. i dary (příspěvky) ukrajinským humanitárním organizacím nebo Velvyslanectví Ukrajiny v ČR (a může se jednat i o dary na pořízení vojenského vybavení, munice atd.). U darů fyzickým osobám je třeba mít na paměti, že i v tomto případě je nutné splnit obecné podmínky pro odpočet darů fyzickým osobám a možnost daňově odečítatelných darů je tedy velmi limitovaná (např. dary nezletilým dětem závislým na péči jiné osoby na zdravotnické prostředky).

Zároveň došlo k prodloužení doby, po kterou platí navýšení maximální hodnoty daru, kterou lze v úhrnu odečíst od základu daně<sup>2)</sup>, a to o jeden rok. V důsledku toho tedy lze i za kalendářní rok 2022 (příp. zdaňovací období od 1. března 2022 do 28. února 2023) odečíst z titulu bezúplatných plnění v úhrnu nejvýše 30 % základu daně.

O něco méně známou skutečností je rozšíření možnosti odečtu darů od základu daně i na daňové rezidenty Ukrajiny, jejichž zdanitelné příjmy ze zdrojů na území ČR tvoří alespoň 90 % jejich zdanitelných příjmů (standardně by se tato možnost vztahovala jen na daňové rezidenty států EU nebo EHP).

Vzhledem k velkému počtu osob (ať již právníckých, či fyzických), které nějakým způsobem podpořily obranné či humanitární a charitativní aktivity směrem k Ukrajině, lze za rok 2022 očekávat vysoké procento poplatníků, kteří by v této souvislosti rádi daňový odpočet uplatnili. V reakci na to Finanční správa zveřejnila seznam bankovních účtů, u nichž bude možné využít zjednodušené prokazování poskytnutí daru na uvedené účely. V těchto případech by Finanční správa obecně neměla požadovat doložení potvrzení příjemce daru a měl by postačovat výpis z účtu dárce nebo ústřížek složenky

<sup>2)</sup> Původně zavedené v souvislosti s pandemií covid-19.

a vytištěná informace o příjemci daru a jeho účelu (nejčastěji se bude jednat o dary přímo na účet Velvyslanectví Ukrajiny v ČR).

## **Ad 2. Opatření v oblasti osvobození od daně z příjmů**

Zákon č. 128/2022 Sb. zavádí v souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině také osvobození některých plnění.

Kromě osvobození bezúplatného příjmu poskytnutého v roce 2022 za účelem podpory obranného úsilí Ukrajiny (tj. „zrcadlové“ rozšíření účelu osvobozených přijatých darů nad rámec humanitárních a charitativních i z pohledu příjemce) se jedná o zvláštní osvobození příjmu zaměstnance ve formě ubytování ve stanovených případech (a při splnění dále uvedených podmínek – podrobněji viz další text).

Obecně platí, že pokud zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci ubytování (za zvýhodněných podmínek nebo bezúplatně), jedná se o zdanitelný příjem tohoto zaměstnance. V případě, že by se jednalo o ubytování přechodné, mohla by být za stanovených podmínek osvobozena částka do výše 3 500 Kč měsíčně (podrobněji viz kapitola 8.6.3).

V reakci na velký příliv osob z Ukrajiny do ČR, z nichž mnohé již mají v ČR rodinné příslušníky, kteří jsou zde zaměstnáni, a u dalších se předpokládá zapojení do ekonomické aktivity (zejména formou zaměstnání v ČR), je nově zavedeno **osvobození pro příjem zaměstnance ve formě ubytování poskytnutého zaměstnanci a jeho rodinnému příslušníkovi s bydlištěm na území Ukrajiny, pokud tento rodinný příslušník opustil Ukrajinu v souvislosti s válečným konfliktem** na jejím území vyvolaným invazí vojsk Ruské federace.

Toto osvobození se vztahuje na celé zdaňovací období roku 2022 a Finanční správa již v průběhu legislativního procesu avizovala, že bude v souladu s navrhovanou úpravou postupovat ještě před jejím přijetím. Pokud zaměstnavatel v případě, kdy může být osvobození uplatněno, daň z příjmů zaměstnanci v období předcházejícím nabytí účinnosti srazil, provede opravu postupem podle § 38i odst. 1 ZDP.

Cíl uvedeného ustanovení je poměrně zřejmý, a to podpora zajištění adekvátního ubytování pro nově příchozí (v tomto případě daňovým zvýhodněním ubytování poskytnutého zaměstnavatelem).

V zásadě se může jednat o situaci, kdy:

- a) zaměstnanec již byl v ČR zaměstnán a nově za ním z důvodu válečného konfliktu přicestují i jeho rodinní příslušníci, kteří s ním budou sdílet ubytování; nebo
- b) někdo ze skupiny rodinných příslušníků nově příchozích do ČR z důvodu válečného konfliktu na Ukrajině získá na území ČR zaměstnání a jeho zaměstnavatel jemu a jeho rodinnému příslušníkovi (příslušníkům) poskytne ubytování.

Může se jednat nejen o variantu zcela bezplatného ubytování, ale také o ubytování za nižší než obvyklé nájemné.

Jak vyplývá z výše uvedeného, nutnými podmínkami pro uplatnění osvobození jsou zejména:

- **nepeněžní forma ubytování**

Příslušné ustanovení výslovně hovoří o ubytování poskytnutém zaměstnavatelem, nikoliv např. o příspěvku zaměstnavatele na ubytování. Lze tedy dovodit, že nutnou podmínkou je nepeněžní forma takového plnění.

Může se samozřejmě jednat jak o ubytování poskytnuté přímo v prostorech, které má již zaměstnavatel k dispozici (ať již vlastní, či pronajaté), tak zajištěné zaměstnavatelem formou pronájmu přímo pro konkrétního zaměstnance a jeho rodinné

příslušníky. V takovém případě by mělo být nájemné ideálně hrazeno zaměstnavatelem přímo pronajímateli, aby nebylo sporu o zachování nepeněžní formy poskytnutého ubytování.

- **ubytování je poskytnuto nejen zaměstnanci, ale i jeho rodinnému příslušníkovi**

Pro osvobození je vždy nutné, aby bylo ubytování poskytnuto nejen zaměstnanci, ale rovněž jeho rodinnému příslušníkovi. V případě, že by se jednalo o poskytnutí ubytování pouze zaměstnanci (a to i v případě zaměstnance, který sám do ČR přicestoval z důvodu válečného konfliktu a byla mu udělena dočasná ochrana), by nebylo možné toto osvobození od daně z příjmů aplikovat.

Zákon č. 128/2022 Sb. neobsahuje definici pojmu „rodinný příslušník“ (tento pojem není vymezen ani v důvodové zprávě) a ani ZDP tento pojem nedefinuje. V praxi tedy může být v některých konkrétních případech obtížné určit, zda se jedná o rodinného příslušníka, či nikoliv.

V ZDP nicméně pojem rodinného příslušníka najdeme, a to v § 6 odst. 9 písm. d) a e) ZDP, kde je řešeno poskytování plnění zaměstnavatelem rodinným příslušníkům zaměstnance. V této souvislosti Pokyn D-22 uvádí, že „plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. d) a e) zákona může zaměstnavatel pro daňové účely založit nejen na principu příbuzenského vztahu nebo na manželském svazku, ale i např. na faktickém soužití, neposkytuje-li zaměstnavatel plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle zvláštního právního předpisu“. Podle názoru autorky by tedy i pro případy osvobození od daně měla Finanční správa přistupovat k výkladu pojmu rodinného příslušníka obdobně, tj. i na bázi faktického soužití (prokazování faktického soužití však, samozřejmě, může být i s ohledem na válečný konflikt v praxi velmi obtížné).

- **rodinný příslušník má bydliště na území Ukrajiny**

Další podmínkou je, že rodinný příslušník zaměstnance musí mít bydliště na území Ukrajiny. Opět může být otázkou, jak přistupovat k výkladu pojmu bydliště a jeho prokazování. Z aktuálních vyjádření zástupců Finanční správy (MF) se nicméně zdá, že v praxi bude akceptováno bydliště uvedené v osobních dokladech.

Naopak pokud jde o zaměstnance samotného, v jeho případě nová právní úprava neuvádí žádná specifika stran jeho bydliště a osvobozené ubytování tedy, podle názoru autorky, může být poskytnuto i zaměstnanci, který má bydliště v ČR a za nímž v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině přicestují jeho rodinní příslušníci (kteří podmínku bydliště na Ukrajině splňují).

Pro objasnění některých otázek v souvislosti s daňovým režimem ubytování zaměstnance podle zákona č. 128/2022 Sb. byl rovněž připraven KOOV KDP ČR<sup>3)</sup>, který však ke dni uzávěrky tohoto textu nebyl dosud projednán se zástupci Finanční správy. Jakmile budou jeho závěry prodiskutovány a bude známo stanovisko Finanční správy, bude jej možné nalézt na stránkách Finanční správy nebo KDP ČR. Předmětem tohoto KOOV byly kromě výše zmíněných oblastí zejména praktické otázky spojené např. s prokazováním skutečnosti, že rodinní příslušníci přišli do ČR z důvodu válečného konfliktu, či situací, kdy tyto rodinní příslušníci přijeli do ČR a byli ubytováni dříve než zaměstnanec.

Po úplnost ještě dodejme, že pokud by se zaměstnavatel rozhodl poskytnout zaměstnanci postiženému válečným konfliktem na Ukrajině peněžní dar, bude tento dar posouzen také jako osvobozený příjem, a sice podle § 4a písm. k) ZDP, podle nějž jsou osvobozeny dary na charitativní nebo humanitární účely. Jak již bylo uvedeno výše, nově

<sup>3)</sup> KOOV KDP ČR 598/22.06.22 – Některé otázky týkající se daňových aspektů poskytování ubytování ukrajinskému zaměstnanci a jeho rodinnému příslušníkovi ve zdaňovacím období roku 2022 předložený Ing. Lenkou Novákovou a Mgr. Magdalénou Vyškovskou.

může být v roce 2022 takto osvobozen i dar zaměstnanci na podporu obranného úsilí Ukrajiny (např. peněžní dar na pořízení neprůstřelné vesty). Důležité je, aby se jednalo o dar využitý přímo zaměstnancem (nikoliv ve prospěch třetí osoby).

▪ **Změna v zákoně o daních z příjmů od 1. července 2022 – nízkoemisní vozidlo poskytnuté zaměstnanci**

K problematice, která je předmětem této publikace, lze ještě upozornit na novelu ZDP provedenou zákonem č. 142/2002 Sb., kterou se zavádí zvýhodněný daňový režim v případech, kdy je zaměstnanci pro služební i soukromé účely poskytnuto nízkoemisní vozidlo.

U těchto vozidel se počínaje červencem 2022 (tj. nejprve při zpracování mezd za červenec 2022) za zdanitelný příjem zaměstnance nepovažuje 1 % jejich vstupní ceny (vč. DPH), ale pouze 0,5 % za každý i započatý měsíc.

Nízkoemisním vozidlem se přitom rozumí takové silniční vozidlo, které spadá do kategorie M1, M2 nebo N1 a nepřesahuje emisní limit CO<sub>2</sub> ve výši 50g/km a 80 % emisních limitů pro látky znečišťující ovzduší v reálném provozu podle přílohy I nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 715/2007 ze dne 20. června 2007 o schvalování typu motorových vozidel z hlediska emisí z lehkých osobních vozidel a z užitkových vozidel (Euro 5 a Euro 6), v platném znění.

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ na území České republiky

## 2. aktualizované vydání (červen 2020)

### 1. aktualizace k 1. 4. 2021

---

#### OBECNĚ SHRNUTÍ KE KAPITOLÁM 1–6

V případě změn dotýkajících se právní úpravy, která má vliv na zaměstnávání cizinců na území ČR, upozorňujeme zejména na vyhlášku č. 520/2020 Sb., o provádění adaptačně-integračních kurzů, která blíže stanoví průběh a podmínky adaptačně-integračních kurzů. Příslušná povinnost vyplývá z aktuálního znění zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a obecně stanoví, že každý cizinec, kterému bylo od 1. ledna 2021 vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky (s určitými výjimkami), je povinen absolvovat adaptačně-integrační kurz do 1 roku ode dne převzetí průkazu o povolení k pobytu.

Dále vláda ČR prostřednictvím nařízení č. 556/2020 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu, aktualizovala nastavení kvóty týkající se maximálního počtu žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat v rámci období 1 roku na některých zastupitelských úřadech ČR v zahraničí. Tato kvóta by měla být rovnoměrně rozvržena na jednotlivé měsíce s tím, že v případě jejího překročení nebudou již další žádosti v daném měsíci přijímány.

Závěrem upozorňujeme na nařízení č. 487/2020 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, v rámci kterého dochází ke zvýšení minimální mzdy (na 15 200 Kč měsíčně) a nejnižších úrovní zaručené mzdy s účinností od 1. ledna 2021, což se projeví i ve vyšších nárocích na mzdy v rámci vyřizování zaměstnaneckých karet.

V současné době je v Poslanecké sněmovně projednávána novela zákona č. 326/1999 Sb. (jako sněmovní tisk č. 1091/0). Návrh novely je nyní ve druhém čtení a počítá se s účinností od 2. srpna 2021. Pokud novela úspěšně projde celým legislativním procesem, můžeme očekávat změny zejména ve vztahu k rodinným příslušníkům občanů EU, ale v návaznosti na Brexit i ve vztahu k občanům Velké Británie, kteří se před koncem přechodného období usadili na území ČR. Novela se ovšem může částečně dotknout i dalších otázek pobytu cizinců na území ČR. V případě jejího schválení bude provedena konkrétní aktualizace kapitol 1–6.

#### HLAVNÍ ZMĚNY V KAPITOLE 7

##### Str. 213

Co se týče Brexitu, tedy vystoupení Spojeného království z EU, dohoda o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii publikovaná pod č. 2019/C 384 I/01 (dále jen „**Dohoda**“

**o vystoupení“**) byla ratifikována 29. ledna 2020 Evropským parlamentem poté, co byla podepsána dne 24. ledna prezidentem Evropské rady, prezidentem Evropské komise a premiérem Spojeného království. Přechodné období tak začalo 1. února 2020 a skončilo 31. prosince 2020.

**Po celé toto přechodné období se na občany Spojeného království, jakož i na jejich rodinné příslušníky, vztahovala Koordinační nařízení,** protože v období od 1. ledna 2020 do 31. prosince 2020 se na základě Výstupové dohody plně aplikovalo unijní právo včetně Koordinačních nařízení.

Od 1. ledna 2021 je třeba **rozlišovat 2 situace.** U těch občanů Spojeného království, jejichž přeshraniční situace mezi členskými státy EU a Velkou Británií započala před koncem roku 2020, se bude postupovat ve většině případů podle Dohody o vystoupení. U občanů Spojeného království, jejichž situace započala od 1. ledna 2021 a jedná se tedy o zcela novou situaci, bude postupováno podle Dohody o obchodu a spolupráci mezi Evropskou unií a Evropským společenstvím pro atomovou energii na jedné straně a Spojeným královstvím Velké Británie a Severního Irsku na straně druhé (dále jen „**Dohoda o obchodu**“). Tato dohoda je na základě ujednání smluvních stran prozatímně prováděna od 1. ledna 2021 do 30. dubna 2021, kdy po schválení Evropským parlamentem a Radou vstoupí v platnost u všech smluvních stran (viz článek FINPROV.9 této Dohody).

**Koordinační nařízení tak zůstanou podle Dohody o vystoupení plně použitelná na osoby, které byly ke dni ukončení přechodného období v některé z přeshraničních situací** zahrnujících jak Spojené království, tak členský stát EU a v této situaci zůstávají i nadále **bez přerušení.**

Dohodou o vystoupení jsou pokryty následující osoby (**článek 30 Dohody o vystoupení**):

- a) občané EU, na něž se na konci přechodného období vztahovaly právní předpisy Spojeného království, a jejich rodinní příslušníci a pozůstalí,
- b) státní příslušníci Spojeného království, na něž se na konci přechodného období vztahovaly právní předpisy členského státu EU, a jejich rodinní příslušníci a pozůstalí,
- c) občané EU, kteří na konci přechodného období pobývali ve Spojeném království a na které se vztahovaly právní předpisy členského státu EU, a jejich rodinní příslušníci a pozůstalí,
- d) státní příslušníci Spojeného království, kteří na konci přechodného období pobývali v členském státě EU a na které se vztahovaly právní předpisy Spojeného království, a jejich rodinné příslušníky a pozůstalí,
- e) osoby, které nejsou uvedeny výše, ale jsou občany EU, kteří na konci přechodného období vykonávali ve Spojeném království činnost jako zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné a na které se na základě hlavy II Základního nařízení vztahují předpisy členského státu EU, jakož i jejich rodinní příslušníci a pozůstalí,
- f) osoby, které nejsou uvedeny výše, ale jsou příslušníky Spojeného království, kteří na konci přechodného období vykonávali v jednom nebo několika členských státech činnost jako zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné a na které se na základě hlavy II Základního nařízení vztahují předpisy Spojeného království, jakož i jejich rodinní příslušníci a pozůstalí,
- g) osoby bez státní příslušnosti a uprchlíci, kteří měli bydliště v členském státě EU nebo ve Spojeném království a kteří jsou v jedné ze situací popsaných v písmenech a) až e), a jejich rodinní příslušníci,

- h) státní příslušníci třetích zemí a rovněž pozůstali, kteří jsou v jedné ze situací popsaných v písmenech a) až e), za předpokladu, že splňují podmínky Nového rozšiřujícího nařízení,
- i) občané členských států EHP a Švýcarska v obdobných situacích.

Dohoda o vystoupení se rovněž vztahuje na osoby, které nespádají nebo přestaly spadat do působnosti odst. 1 písm. a) až e) výše, avšak vztahuje se na ně článek 10 této dohody (Osobní působnost), a rovněž na jejich rodinné příslušníky a pozůstalé. Tyto osoby jsou do působnosti dohody o vystoupení zahrnuty po dobu, po kterou mají i nadále právo pobývat v hostitelském státě podle článku 13 této dohody nebo právo pracovat ve státě výkonu práce podle článku 24 nebo 25 této dohody.

Podle výkladu publikovaného na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>1)</sup> (Souhrnná informace k provádění výstupové dohody) je **pojem „přerušeni“** třeba vykládat spíše úzce s tím, že je nutné vždy brát v úvahu účel tohoto ustanovení. O „přerušeni“ v tomto smyslu nejde, pokud:

- dojde ke změně kategorie osoby (student se stane pracovníkem, rodinný příslušník se stane nezávislým apod.),
- jedná se o přechod mezi situacemi vyjmenovanými výše (viz výše – situace uvedené v článku 30 Dohody o vystoupení),
- dojde ke krátkému časovému období mezi jednotlivými situacemi (měsíční pauza mezi dvěma pracovními smlouvami).

Případné budoucí změny tohoto výkladu je třeba sledovat na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a/nebo Úřadu práce.

#### **Příklad**

**Pan Newsweek, občan Spojeného království, je vyslán do ČR 1. března 2020 na rok a půl, tedy do 31. srpna 2021. Příslušná instituce Spojeného království mu vystavila formulář A1, na jehož základě podléhá z hlediska sociálního zabezpečení předpisům Spojeného království.**

Tento formulář bude v ČR platný až do 31. srpna 2021, tedy i po ukončení přechodného období.

Co se týče nově vzniklých přeshraničních situací od 1. ledna 2021 (s výjimkou výše uvedených), uplatní se na ně Dohoda o obchodu, která se bude pro oblast sociálního zabezpečení aplikovat 15 let. Dohoda o obchodu je na základě ujednání smluvních stran prozatímně prováděna od 1. ledna 2021.

Otázku pojištění na sociální zabezpečení řeší konkrétně **protokol o koordinaci sociálního zabezpečení k této Dohodě. Podle článku SSC.10 odst. 1 Protokolu k Dohodě o obchodu osoby, na které se vztahuje Protokol, podléhají předpisům pouze jediného státu.**

Protokol se vztahuje na **osoby, včetně osob bez státní příslušnosti a uprchlíky, které podléhají nebo podléhaly předpisům sociálního zabezpečení některého státu EU nebo Velké Británie.** Stejně tak se vztahuje na jejich rodinné příslušníky a pozůstalé. Obdobně jako u koordinačních nařízení **se sociálním zabezpečením** rozumí jak sociální a zdravotní pojištění, tak zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.

**Základním principem pro sociální zabezpečení** na základě Dohody je stejně jako podle evropských koordinačních nařízení to, že zaměstnanec **podléhá předpisům upravujícím pojištění pouze jednoho státu**, a to i když vykonává činnost ve více státech (tedy ve Velké Británii a členských státech EU).

<sup>1)</sup> [https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/BREXIT-souhrnna\\_informace\\_k\\_provedeni\\_vystupove\\_dohody-prava\\_obcanu.pdf/34c9fa26-5280-fd78-afc9-62b3ec86d8e8](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/BREXIT-souhrnna_informace_k_provedeni_vystupove_dohody-prava_obcanu.pdf/34c9fa26-5280-fd78-afc9-62b3ec86d8e8)

**Věcná působnost** zahrnuje stejně jako Koordinační nařízení dávky v nemoci, dávky v mateřství a rovnocenné otcovské dávky, dávky v invaliditě, dávky ve stáří, pozůstatelné dávky, dávky při pracovních úrazech a nemozech z povolání, pohřebné, dávky v nezaměstnanosti a předdůchodové dávky.

Protokol zachovává **stejně zásady i principy určení jediného státu pojištění jako Koordinační nařízení**, tedy princip „lex loci laboris“, tj. pojištění ve státě výkonu činnosti a speciální pravidla pro lodníky, úředníky či členy letové posádky nebo posádky palubních průvodčích v oblasti osobní nebo nákladní letecké dopravy (článek SSC.10), dále režim vyslání (článek SSC.11), výkon činností ve 2 nebo více státech vycházející z kritéria, zda ve státě bydliště je nebo není vykonávána podstatná část činnosti (SSC.12). U těchto pravidel lze odkázat na pravidla Koordinačních nařízení.

Nicméně je třeba upozornit, že do dne vstupu dohody v platnost oznámí členské státy EU Spojenému království, zda se chtějí odchýlit od článku SSC.10.

**Specifická pravidla** obsahuje článek SSC.12 bod 5 pro činnost vykonávanou ve dvou a více státech v **následujících případech**.

Na osobu, která je obvykle činná jako zaměstnanec ve 2 nebo více členských státech (a nikoliv ve Spojeném království), se vztahují právní předpisy Spojeného království, pokud tato osoba nevykonává podstatnou část své činnosti ve státě, na jehož území má bydliště, a:

- a) je zaměstnána jedním či více podniky nebo zaměstnavateli, z nichž všichni mají sídlo nebo místo podnikání ve Spojeném království,
- b) má bydliště v členském státě a je zaměstnána dvěma či více podniky nebo zaměstnavateli, z nichž všichni mají sídlo nebo místo podnikání ve Spojeném království a členském státě bydliště,
- c) má bydliště ve Spojeném království a je zaměstnána dvěma či více podniky nebo zaměstnavateli, z nichž alespoň dva mají sídlo nebo místo podnikání v různých členských státech, nebo
- d) má bydliště ve Spojeném království a je zaměstnána jedním či více podniky nebo zaměstnavateli, z nichž žádný nemá sídlo nebo místo podnikání v jiném státě.

Na osobu, která obvykle pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná ve dvou nebo více členských státech (a nikoliv ve Spojeném království), aniž by podstatnou část této činnosti vykonávala ve státě bydliště, se vztahují právní předpisy Spojeného království, pokud se střed zájmů její činnosti nachází ve Spojeném království. Toto ustanovení se nepoužije v případě osoby, která jako zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná obvykle pracuje ve 2 nebo více členských státech.

Na rozdíl od Koordinačních nařízení Dohoda o obchodu neupravuje výjimku z pravidel pro určení příslušnosti k předpisům sociálního zabezpečení.

Dohoda o obchodu se nevztahuje na Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko.

## **Str. 220**

### **7.2.3.1. Sociální zabezpečení podle českých právních předpisů**

Rozhodným příjmem pro rok 2021 je částka **3 500 Kč**.

## **Str. 314**

### **7.5.1.1. Vyměřovací základ, přepočítací kurz a sazba pojistného (sociální zabezpečení)**

Je nutné doplnit, že v souvislosti s novelou zákoníku práce a novým § 222a účinným od 1. ledna 2021 muselo dojít i k doplnění § 5 ZPSZ týkajícího se vyměřovacího základu



pro sociální zabezpečení. Podle § 222a ZP zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou, a to v rozsahu, ve kterém za dovolenou přísluší tomuto zaměstnanci náhrada za dovolenou podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

Uvedené ustanovení je reakcí na úsilí českých podnikatelů, kteří vysílají své zaměstnance do jiných členských států v rámci stavebních zakázek. V některých členských státech jsou totiž zřízeny povinné tzv. **dovolenkové pokladny**, které pro oblast stavebnictví, kde se předpokládá častá fluktuace, spravují financování dovolené těchto zaměstnanců a výplatu náhrady mzdy za dovolenou.

Na to reaguje i § 5 ZSPZ novým odstavcem 6, podle něhož se do vyměřovacího základu zaměstnance, kterému podle zákoníku práce nepřísluší náhrady mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém tato náhrada přísluší podle právních předpisů členského státu EU, do něhož byl zaměstnanec vyslán, zahrnuje náhrada mzdy nebo platu za dovolenou ve výši, v jaké by příslušela tato náhrada za dovolenou podle zákoníku práce, i když nebyla zaměstnavatelem zúčtována.

Je-li náhrada mzdy nebo platu za dovolenou příslušející podle právních předpisů členského státu vyšší než náhrada podle zákoníku práce, zahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance též rozdíl mezi těmito náhradami, a to v tom kalendářním měsíci, v němž byla výše tohoto rozdílu zjištěna.

## **Str. 329**

### **7.5.2.1. Vyměřovací základ, směnný kurz a sazba pojistného (veřejné zdravotní pojištění)**

Na novelu zákoníku práce (§ 222a) reaguje i ZoVPZP doplněním § 3 o odstavce 13. Podle něj se do vyměřovacího základu zaměstnance, kterému podle zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu tato náhrada přísluší podle právních předpisů členského státu EU, do něhož byl zaměstnanec vyslán, zahrnuje náhrada mzdy nebo platu za dovolenou ve výši, v jaké by příslušela tato náhrada za dovolenou podle zákoníku práce, i když nebyla zaměstnavatelem zúčtována. Je-li náhrada mzdy nebo platu za dovolenou příslušející podle právních předpisů členského státu vyšší než náhrada podle zákoníku práce, zahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance též rozdíl mezi těmito náhradami, a to v tom kalendářním měsíci, v němž byla výše tohoto rozdílu zjištěna.

## **OBECNÉ SHRNUTÍ KE KAPITOLE 8**

Dne 31. prosince 2020 byl ve Sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 609/2020 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony. Tento zákon nabyl účinnosti od 1. ledna 2021 a do povědomí širší veřejnosti se dostal pod označením „daňový balíček 2021“.

Pro problematiku zahrnutou v publikaci Zaměstnávání cizinců na území České republiky jsou ze změn obsažených v daňovém balíčku významné především následující:

- zrušení tzv. supehrubého základu daně, v jehož důsledku již nejsou pro účely zdanění příjmy ze závislé činnosti navyšovány o pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (nebo povinné zahraniční pojištění), které je z tohoto příjmu podle zvláštních právních předpisů povinen odvádět zaměstnavatel. Nadále je tedy základem daně ze závislé činnosti suma příjmů ze závislé činnosti podléhající zdanění (v podstatě tedy „hrubé příjmy“);
- zrušení solidárního zvýšení daně;

- zavedení progresivního zdanění fyzických osob, při němž sazba daně z příjmů fyzických osob činí 15 % v případě základu daně do výše 48násobku průměrné mzdy a 23 % pro tu část základu daně, která 48násobek průměrné mzdy převyšuje. (Pro rok 2021 činí rozhodující částka 1 701 168 Kč). Z hlediska konstrukce daňové sazby se jedná o tzv. klouzavou progresivní sazbu.

V rámci daňového balíčku 2021 došlo také např. k navýšení základní slevy na dani na poplatníka na 27 840 Kč, resp. 30 840 Kč od 1. ledna 2022, zrušení stropu pro vyplacení daňového bonusu na dítě (dosud byl stanoven ve výši 60 300 Kč) či zavedení tzv. stravenkového paušálu.

Rovněž se dočasně zvyšuje maximální výše nezdanitelné části základu daně ve formě bezúplatného plnění (darů), a to z 15 % na 30 % základu daně pro zdaňovací období 2021 a 2022 (zde se nejedná o změnu, která by byla součástí daňového balíčku 2021, ale přijatou v rámci zákona č. 39/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, jenž nabyl účinnosti dnem 4. února 2021).

### **Aktualizovaná metodika OECD k dopadu Covid-19 v kontextu smluv o zamezení dvojího zdanění**

Dne 21. ledna 2021 publikovala OECD aktualizovanou metodiku k dopadu Covid-19 v kontextu smluv o zamezení dvojího zdanění (*Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic*). Tato metodika navazuje na původní metodiku zveřejněnou 3. dubna 2020.

Daný dokument uvádí doporučení, jak postupovat při aplikaci (interpretaci) smluv o zamezení dvojího zdanění v situacích, které jsou důsledkem pandemie Covid-19. Nejedná se o doporučení, ale spíše o návrhy, jak by měly/mohly jednotlivé státy postupovat.

Metodika se zabývá především problematikou:

- vzniku stálé provozovny,
- daňového domicilu (a jeho změn),
- zdaněním příjmů ze závislé činnosti.

V obecné rovině lze konstatovat, že celá metodika je založena na principu, že skutečnosti, které jsou výhradně důsledkem pandemie Covid-19, by samy o sobě ideálně neměly mít za následek změnu daňového režimu.

Zároveň metodika OECD apeluje na to, aby jednotlivé státy reagovaly na obtížnou situaci, ve které se řada zaměstnanců a zaměstnavatelů v důsledku opatření proti Covid-19 nachází, vydaly odpovídající metodické pokyny pro poplatníky a snažily se o maximální možnou míru vzájemné koordinace a komunikace s cílem řešení případných sporných/nejasných situací.

Přestože řada států na OECD metodiku reagovala a uvedená doporučení (příp. část z nich) využila při formulaci příslušných podzákoných právních aktů či pokynů a metodik svých finančních orgánů, české finanční orgány k obdobným krokům nepřistoupily. Stávající stanovisko je podle informací autorky takové, že je vždy nutné postupovat podle příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění a české daňové legislativy (jinými slovy – to, že je daná skutečnost výhradně důsledkem pandemie Covid-19, není důvodem, aby byly relevantní okolnosti posuzovány zvláštním způsobem).

Přes výše uvedený rezervovaný postoj českých finančních orgánů je podle názoru autorky vhodné uvést alespoň ve stručnosti některá základní doporučení, která jsou v metodice OECD uvedena a mají vztah k problematice, jež je předmětem této publikace:

- home office zaměstnance (závislého agenta), který je výhradně důsledkem opatření proti šíření Covid-19, by neměl vést ke vzniku stálé provozovny zaměstnavatele,

- pokud dojde v důsledku opatření proti šíření Covid-19 k přechodnému přerušení prací, nemělo by to mít vliv na časový test pro posouzení vzniku stálé provozovny z titulu stavebních projektů,
- vzhledem k pravidlům pro stanovení daňového domicilu fyzických osob obsaženým ve smlouvách o zamezení dvojího zdanění není příliš pravděpodobné, že by opatření proti šíření Covid-19 (např. skutečnost, že daná osoba po určitou dobu musí „nechtěně“ setrvat v daném státě) vedla ke změně daňového domicilu fyzické osoby,
- pokud „přeshraniční pracovník“ nemůže po určitou dobu vykonávat práci ve druhém státě v důsledku opatření proti šíření Covid-19 a je mu poskytnuta nějaká forma (mzdové) kompenzace ze strany vlády (státu), měl by být související příjem považován pro účely zdanění za příjem za práci ve státě, kde je tato práce normálně vykonávána,
- dny, které zaměstnanec v dané zemi strávil „nechtěně“ z důvodu opatření proti šíření Covid-19, je doporučeno nezapočítávat do časového testu 183 dnů (viz podkapitola 8.6.2).

## **Vybrané změny v zákoně o daních z příjmů od 1. ledna 2021**

### **Str. 371**

#### **8.5.1 Zamezení dvojího zdanění v případě smluvních států**

*Text v pátém odstavci větě první se nahrazuje:*

Vzhledem k zavedení progresivního zdanění příjmů fyzických osob v ČR od roku 2021 bude v případě uplatnění metody vynětí zahraničních příjmů českého daňového rezidenta použita metoda vynětí s výhradou progresu, a to metodou zprůměrování daňové sazby.

*Text šestého odstavce se odstraňuje a za pátý odstavec se doplňuje následující text včetně příkladu:*

Podstatu vynětí s výhradou progresu metodou zprůměrování daňové sazby lze ilustrovat pomocí následujícího příkladu:

#### **Příklad**

**Pan Polenski, český daňový rezident, je zaměstnancem české společnosti. Pro tuto společnost vykonává po celý rok 2021 práci v ČR a v Polsku. V Polsku se jedná o výkon závislé činnosti v rámci polské stálé provozovny českého zaměstnavatele pana Polenského. Příjem za práci v ČR za rok 2021 činí 1 000 000 Kč. Příjem za práci v Polsku činí rovněž 1 000 000 Kč a v souladu se smlouvou o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a Polskem je zdaňován v Polsku. Jsou splněny podmínky stanovené příslušnou smlouvou o zamezení dvojího zdanění i ZDP pro využití metody vynětí příjmu za práci v Polsku ze zdanění v ČR.**

Celkový základ daně pana Polenského .....	2 000 000 Kč
Vyňaté příjmy .....	1 000 000 Kč
Sazba daně z příjmů v ČR činí 15 % v případě základu daně do výše 48násobku průměrné mzdy a 23 % pro tu část základu daně, která 48násobek průměrné mzdy převyšuje.	
48násobek průměrné mzdy v roce 2021 .....	1 701 168 Kč
Pokud by nedošlo k vynětí příjmů, činila by celková daňová povinnost pana Polenského částku (tj. 15 % z částky 1 701 168 Kč a 23 % z částky 298 832 Kč) .....	323 907 Kč
Průměrná daňová sazba (100 × 323 907/2 000 000) .....	16,2 %
Základ daně po vynětí .....	1 000 000 Kč

Daň z příjmů za 2021.....	162 000 Kč
Základní sleva na poplatníka .....	27 840 Kč
Konečná daňová povinnost v ČR za 2021 .....	134 160 Kč

#### **Str. 374**

##### **8.5.3.2 Základ daně při aplikaci metod zamezení dvojího zdanění**

*Odstraňuje se třetí odrážka s textem „navýšit základ daně...“.*

#### **Str. 374–376**

##### **8.5.4 Superhrubý základ daně a vynětí příjmů a 8.5.5 Solidární zvýšení daně a dvojí zdanění**

*Podkapitoly 8.5.4 Superhrubý základ daně a vynětí příjmů a 8.5.5 Solidární zvýšení daně a dvojí zdanění se odstraňují.*

#### **Str. 392**

##### **8.6.5 Superhrubý základ daně z příjmů ze závislé činnosti**

*Název podkapitoly se mění na 8.6.5 Stanovení základu daně z příjmů ze závislé činnosti po 1. lednu 2021 a text podkapitoly zní:*

Od 1. ledna 2021 je základem daně suma zdanitelných a neosvobozených příjmů ze závislé činnosti (v podstatě tedy „hrubý příjem“). Tato suma příjmů není již v důsledku daňového balíčku 2021 nadále navyšována na tzv. superhrubý základ daně a postupuje se tedy obdobně, jako tomu bylo před zavedením „superhrubého“ základu daně (tj. před 1. lednem 2008).

#### **Str. 403**

##### **8.6.7 Sazba daně z příjmů ze závislé činnosti a solidární zvýšení daně**

*Název podkapitoly se mění na 8.6.7 Sazba daně z příjmů ze závislé činnosti a text podkapitoly zní:*

Z hlediska výše zdanění se v případě zaměstnanců-cizinců uplatní stejné sazby jako v případě zaměstnanců – českých občanů.

Od 1. ledna 2021 podléhá jejich příjem ze závislé činnosti progresivnímu zdanění se sazbami ve výši 15 % a 23 %, konkrétně sazba daně 15 % pro tu část základu daně z příjmů ze závislé činnosti, která činí maximálně 48násobek průměrné mzdy (v roce 2021 částku 1 701 168 Kč), a 23 % pro část základu daně z příjmů ze závislé činnosti, která částku 1 701 168 Kč převyšuje. Daňové sazby se přitom aplikují na základ daně (po jeho snížení o nezdanitelné části základu daně a odčitatelné položky) zaokrouhlený na celé stovky korun dolů.

V případě, že příjem zaměstnanec-cizince podléhá měsíčnímu výpočtu a srážkám záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (podrobněji viz podkapitoly věnované jednotlivým variantám zaměstnání cizince v ČR), je postup výpočtu těchto záloh obdobný jako v případě běžných českých zaměstnanců.

**8.8.2.4 Souběh příjmů ze závislé činnosti od plátce daně a od osoby, která není považována za plátce daně**

*Příklad v této podkapitole se nahrazuje následujícím příkladem:*

**Příklad**

**Pan Chalupka je slovenský občan, český daňový rezident, pracující v roce 2021 jen v ČR. V roce 2021 pobíral příjmy ze závislé činnosti od dvou společností, konkrétně od české společnosti A ve výši 400 000 Kč a od slovenské společnosti B ve výši 500 000 Kč. Z příjmů od společnosti A byly touto společností v průběhu roku sráženy zálohy na daň z příjmů, z příjmů od společnosti B takové zálohy sráženy nebyly, neboť nebyla považována za plátce daně podle § 38c ZDP.**

Základ daně pana Chalupky od společnosti A .....	400 000 Kč
Základ daně pana Chalupky od společnosti B .....	500 000 Kč
Celkový základ daně pana Chalupky .....	900 000 Kč
Na zálohách v průběhu roku sráženo společností A .....	32 160 Kč
Daň z příjmů za 2021 (tj. 15 % z 900 000 Kč) .....	135 000 Kč
Základní sleva na poplatníka .....	27 840 Kč
Konečná daňová povinnost za rok 2021 .....	107 160 Kč
Podíl základu daně podléhajícího srážkám záloh na daň plátcem příjmů na celkovém základu daně (tj. 400 000 : 900 000) .....	44 %

Pan Chalupka tedy bude povinen platit čtvrtletní zálohy na daň z příjmů podle § 38a ZDP v poloviční výši, tj. 13 400 Kč.

---

## **ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY**

### **2. aktualizované vydání**

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

Vydalo nakladatelství ANAG  
Odpovědná redaktorka Bc. Libuše Koupilová  
Sazba Vratislav Vávra  
Autorská uzávěrka 16. června 2020  
Tisk a vazba Profi-tisk group, s. r. o.  
Chválkovická 223/5, 779 00 Olomouc  
ISBN 978-80-7554-269-4

ANAG, spol. s r. o.  
Kollárovo nám. 698/7, 779 00 Olomouc  
tel.: 585 757 411, fax: 585 418 867  
e-mail: obchod@anag.cz  
www.anag.cz