A blurred photograph of an airport terminal. In the foreground, several people are walking with luggage. One person on the right is pulling a bright orange suitcase. In the background, a person is pushing a dark suitcase. Above them, a sign with yellow icons and text is visible. The text 'Výjezdy do zahraničí v akademické sféře' is overlaid in large white font.

# Výjezdy do zahraničí v akademické sféře

**Anna Mittnerová**

**PRŮVODCE SOUVISEJÍCÍ LEGISLATIVOU**



VYSOKÁ ŠKOLA  
CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ  
V PRAZE

**Anna Mittnerová**

# **Výjezdy do zahraničí v akademické sféře**

PRŮVODCE SOUVISEJÍCÍ LEGISLATIVOU

PRAHA 2021



Text posoudila: RNDr. Jitka Ryšavá  
e-mail: jitka.rysava@crr.cz



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons  
Uvedte původ-Neužívejte komerčně-Nezpracovávejte  
4.0 Mezinárodní Licence.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

© Anna Mittnerová, 2021

Illustrations © Annemarie Havlíčková, 2021

Cover © Dana Husníková, 2021

Typo a prepress © Dana Husníková, 2021

**ISBN 978-80-7592-105-5 (pdf)**

ISBN 978-80-7592-104-8 (brož.)

## Poděkování



Tato publikace vznikla jako výstup projektu PRADIP „Průvodce administrativou pro internacionální pracovníky v akademickém prostředí“, podpořeného z programu MŠMT, INTER-EXCELLENCE, podprogramu INTER-INFORM. Identifikační kód projektu LTI20003.



Autorka děkuje Kateřině Hrůzové, daňové poradkyni, a Andree Drhové, advokátce ze společnosti Accace Česká republika (<https://accace.cz/>) za zpracování revizí, připomínek a doplnění textu k návrhu této publikace.

# Obsah

O autorce	8
Předmluva	9
<b>I. Úvod</b>	<b>10</b>
1. Co průvodce řeší	10
2. Komu je průvodce určen především	10
<b>II. Jaké bývají formy a účel výjezdů do zahraničí</b>	<b>11</b>
1. Krátkodobý výjezd	11
2. Dlouhodobý výjezd	11
3. Souběh výkonu činnosti	12
4. Home office v zahraničí	12
<b>III. Faktory ovlivňující administrativní řešení výjezdů do zahraničí</b>	<b>14</b>
1. Délka pobytu v zahraničí	14
2. Kdo se výjezdu do zahraničí účastní	14
3. Do jaké země pracovník vyjíždí z hlediska požadavků mezinárodní legislativy	14
<b>IV. Výjezdy do zemí EU/EHP a Švýcarska, legislativní pravidla a požadavky</b>	<b>16</b>
1. Vízové povinnosti	16
2. Pracovní podmínky	16
3. Sociální zabezpečení	17
4. Zdravotní pojištění	18
5. Cestovní pojištění	18
6. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, úrazu a nemoci z povolání	19
7. Ohlašovací povinnost zaměstnavatele	19
8. Daň z příjmu fyzické osoby ze závislé činnosti	19
<b>V. Výjezdy do třetích zemí světa, smluvní a nesmluvní země, legislativní pravidla a požadavky</b>	<b>21</b>
1. Vízové povinnosti a přístup na zahraniční trh práce	21
2. Pracovní podmínky	21
3. Sociální zabezpečení smluvní země	21
4. Sociální zabezpečení nesmluvní země	22

5. Zdravotní pojištění smluvní země	22
6. Zdravotní pojištění nesmluvní země	23
7. Vynětí z veřejného zdravotního pojištění v ČR	23
8. Cestovní pojištění	23
9. Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, úrazu a nemoci z povolání	23
10. Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti	23
<b>VI. Co je nutno řešit před výjezdem do zahraničí a s jakým předstihem</b>	<b>25</b>
<b>VII. Praxe při řešení výjezdu do zemí EU/EHP a Švýcarska</b>	<b>27</b>
1. Vízové povinnosti a přístup na zahraniční trh práce	27
2. Potvrzení A1 o příslušnosti k sociálnímu zabezpečení	27
3. Zdravotní pojištění	28
4. Cestovní zdravotní pojištění	28
5. Co by měl mít zaměstnanec při výjezdu do zemí EU/EHP a Švýcarska sebou	28
<b>VIII. Praxe při řešení výjezdu do třetích zemí světa</b>	<b>30</b>
1. Vízové povinnosti a přístup na zahraniční trh práce	30
2. Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	30
3. Zdravotní pojištění	31
4. Cestovní pojištění	31
5. Ostatní pojištění	32
6. Co by měl mít zaměstnanec sebou při zahraniční cestě do třetích zemí světa	32
<b>IX. Praktické pokyny k dani z příjmu fyzických osob v mezinárodním kontextu</b>	<b>33</b>
<b>X. Možné režimy vysílání dle zákoníku práce a posouzení aplikace Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb</b>	<b>35</b>
1. Zahraniční pracovní cesta	35
2. Změna místa výkonu práce	36
3. Tvůrčí volno	37
4. Prohlubování nebo zvyšování kvalifikace	38
5. Dočasné přidělení zaměstnance	39
6. Separátní pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zahraniční institucí	40

<b>XI. Shrnutí důsledků vyslání ve smyslu Směrnice</b>	<b>42</b>
1. Obecně k aplikaci Směrnice	42
2. Důsledky aplikace Směrnice	43
<b>XII. Kde hledat důležitá pravidla</b>	<b>45</b>
<b>XIII. Příklady řešení dlouhodobého pobytu v zahraničí</b>	<b>47</b>
<b>Příklad 1 – Stáž s pracovněprávním vztahem uzavřeným v zahraničí, v členské zemi EU/EHP, Švýcarsku</b>	<b>47</b>
1. Výchozí podmínky	47
2. Řešení	47
a. Pracovní právo	47
b. Příslušnost k sociálnímu zabezpečení (SZ) a potvrzení A1	48
c. Zdravotní pojištění	49
d. Daň z příjmu fyzických osob	49
<b>Příklad 2 – Stáž v zahraničí v členské zemi EU/EHP, Švýcarsku se zachováním pracovního poměru s českou VŠ či v. v. i</b>	<b>50</b>
1. Výchozí podmínky	50
2. Řešení	51
a. Pracovní právo	51
b. Sociální zabezpečení	52
c. Zdravotní pojištění	53
d. Daň z příjmu fyzických osob	54
<b>Příklad 3 – Stáž v zahraničí v třetí zemi se zachováním pracovního poměru s českou VŠ</b>	<b>55</b>
1. Výchozí podmínky – příklad USA	55
2. Řešení	55
a. Pracovní právo	55
b. Sociální zabezpečení	56
c. Zdravotní pojištění	56
d. Daň z příjmu fyzických osob	56
<b>Příklad 4 – student DSP zaměstnaný na projektu VaV a jeho zahraniční stáž ERASMUS+ v členské zemi EU/EHP, Švýcarsku</b>	<b>57</b>
a. Pracovní právo	57
b. Příslušnost k sociálnímu zabezpečení (SZ) a potvrzení A1	58

c. Zdravotní pojištění a studenti starší 28 let	59
d. Daň z příjmu ze závislé činnosti	59
Česko – anglický slovník často používaných pojmů	60
Použité zkratky	62





**Ing. Anna Mittnerová**

absolventka VŠCHT Praha

Po své kariéře v komerční sféře s mezinárodním zaměřením se vrátila v roce 2006 na VŠCHT Praha. Začínala na Oddělení pro vědu a výzkum, kde zabezpečovala administraci projektů mezinárodní spolupráce a rámcových programů EU. V letech 2010 až 2013 působila jako delegátka ČR v programovém výboru Evropské komise pro 7.RP/PEOPLE (Marie Curie). Byla hlavní řešitelkou několika projektů podpořených MŠMT v programu EUPRO, vedla český řešitelský tým projektu 7. RP „TRIGGER“ s genderovou tematikou ve vědě a výzkumu. V letech 2018–2020 se zapojila do řešení projektu PILZ „Problematika internacionalizace v prostředí veřejných vysokých škol se zaměřením na oblast lidských zdrojů“ financovaného MŠMT z programu CRP18+ pro VŠ.

V současnosti pracuje na Zahraničním oddělení školy, kde v období 2019–2020 administrovala projekt Mezinárodní mobility výzkumných pracovníků financovaný z programu ESIF OP VVV, ve kterém se starala o čtrnáct zahraničních post-doktorských výzkumníků, kteří byli po dobu dvou let zaměstnáni na různých ústavech této vysoké školy. Získané dlouholeté zkušenosti se snaží přednášet a publikovat. Nabízí je tak k využití i dalším vysokým školám a veřejným výzkumným institucím.

## Předmluva

Účelem této publikace je představit akademickým a vědeckým pracovníkům a jejich zaměstnavatelům základní přehled o českých a zahraničních předpisech a zákonech a z nich vyplývajících povinnostech v oblasti vízové, pracovní, sociálního zabezpečení a daní z příjmu, které souvisí s mezinárodními mobilitami. Jedná se o výjezdy a pobyty akademiků a vědců v zahraničí, které jsou zpravidla financovány z prostředků veřejné podpory anebo nadačních fondů, ať již českých či zahraničních poskytovatelů.

Problematika je velmi komplexní, zahrnuje nejen domácí právo, ale týká se i práva Evropské unie a práva třetích zemí, do kterých akademičtí a vědeckí pracovníci vyjíždějí.

Snahou autorky je podat ucelený přehled o administrativní agendě, kterou je nutné, v závislosti na typu výjezdu, délce pobytu v zahraničí a cílové destinaci v dostatečném předstihu před pobytem, během pobytu i po jeho skončení, řešit. Vyjíždějící akademici a vědeckí pracovníci jsou upozorněni na legislativní úskalí, kterým se mohou při správném a včasném plánování cesty a zahraničního pobytu vyhnout. Předvedou tak negativním důsledkům a postihům, které by jim hrozily, pokud by nedodrželi mezinárodní předpisy a zákony.

Publikace si neklade za cíl nahradit kvalifikované právní či daňové poradenství v konkrétních případech výjezdů a pobytů v zahraničí. Vznikla v roce 2021 a je tedy nutné počítat s tím, že předpisy a zákony, a to jak české, tak zahraniční, na něž autorka v textu odkazuje, se v průběhu času mění. V nejasných případech proto doporučujeme vyžádat si podrobnější právní, daňovou či jinou profesionální konzultaci.

MŠMT jako poskytovatel grantu ani autorka nenesou odpovědnost za nesprávnou aplikaci doporučení, ani za přijetí nesprávných rozhodnutí na základě informací uvedených v této publikaci.

# I. Úvod

## 1. Co průvodce řeší

- Vědeckým a akademickým pracovníkům přináší přehled o základních předpisech, jež se vztahují k výjezdům a výkonu činnosti v zahraničí v oblasti mezinárodního cizineckého práva, pracovního práva, sociálního zabezpečení a zdaňování příjmů zaměstnanců pracujících v ČR a v zahraničí.
- Informace se omezují na předpisy aplikovatelné na zahraniční výjezdy a pobyty v oblasti vědeckého výzkumu a vzdělávání a dalších činností nehospodářského charakteru vykonávaných v akademickém sektoru.

## 2. Komu je průvodce určen především

- akademickým a vědeckým zaměstnancům veřejných vysokých škol (VŠ) a veřejných výzkumných institucí (v. v. i.) v České republice
- studentům doktorských studijních programů (DSP) na VŠ, kteří mají v době výjezdu do zahraničí s VŠ nebo s v. v. i. uzavřen pracovně-právní vztah, tzn. pracovní poměr (PP) nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodu o pracovní činnosti (DPC) nebo dohodu o provedení práce (DPP).
- administrátorům projektů výzkumu a vývoje a projektů mezinárodních mobilit vědeckých pracovníků.

## II. Jaké bývají formy a účel výjezdů do zahraničí

V praxi mívají výjezdy zaměstnanců VŠ a v. v. i. do zahraničí obvykle nehopodářskou povahu a rozdělují se na krátkodobé a dlouhodobé výjezdy a pobyty, jako např.:

- účast na konferencích, veletrzích, projektových mítincích, vzdělávacích kurzech, školeních či letních školách,
- studijní stáž na základě poskytnutých stipendií a grantů, secondment, tvůrčí volno, lektorská nebo vědecká činnost v zahraničí.

### 1. Krátkodobý výjezd

Krátkodobé výjezdy do zahraničí, při nichž zaměstnanec koná cestu ve prospěch vysílajícího subjektu, tedy české VŠ či v. v. i., bývají řešeny podle českého zákoníku práce<sup>1</sup> jako zahraniční **pracovní cesta** (§ 42, § 151 – 155) a cestovní náhrady podle § 166 – 171, písm. g.

### 2. Dlouhodobý výjezd

U dlouhodobých pobytů v zahraničí, kdy zaměstnanec stále vykonává práci pro vysílající VŠ či v. v. i. je praktické uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o dočasné změně místa výkonu práce, kdy zaměstnanci přísluší cestovní náhrady pouze za první den cesty z ČR do místa výkonu práce a za cestu zpět do ČR (§ 172 ZP). V rámci dohody je třeba dojednat se zaměstnancem a s hostitelskou organizací vzájemné podmínky činnosti zaměstnance české VŠ či v. v. i. v zahraničním subjektu zejména: (i.) kdo a jakým způsobem bude zaměstnanci přidělovat práci, (ii.) jak a komu bude zaměstnanec odevzdávat výsledky své práce (termíny, forma, četnost), (iii.) jak zaměstnanec povede evidenci pracovní doby, (iv.) podmínky pro cesty do a ze zahraničního místa výkonu práce (četnost, náhradu nákladů) a také (v.) jaká případná další plnění zaměstnanci během jeho výkonu práce v zahraničí náleží.

V některých případech, zejména při spolupráci s průmyslovými partnery je třeba zvážit, zda se nebude jednat o **hospodářskou** činnost považovanou

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

za službu zahraničnímu partnerovi, který bude příjemcem výsledků práce pracovníka české VŠ či v. v. i. V takovém případě se pak na pracovníka vyslaného do zahraničí mohou vztahovat přísnější pravidla pro přístup na zahraniční trh práce ve smyslu **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb**. Může jít zejména o činnosti jako např. měření a další činnosti v zahraničních laboratořích či provozech, provádění odběrů vzorků či monitorování v terénu, praxe či jiný výkon činnosti v průmyslovém provozu nebo jiné zahraniční komerční organizaci.

### 3. Souběh výkonu činnosti

Zvláštní kategorií je **souběh výkonu činnosti**<sup>2</sup> ve dvou nebo více členských státech EU nebo **smluvních státech třetích zemí**<sup>3</sup>, kdy zaměstnanec české VŠ či v. v. i. pracuje na základě dalšího pracovního vztahu uzavřeného se zahraniční organizací souběžně v ČR i v zahraničí. V tomto případě je nutné tuto činnost oznámit oběma zaměstnavatelům, kteří pak řeší příslušnost k sociálnímu zabezpečení, zdravotnímu pojištění a způsob zdanění příjmu pracovníka ze závislé činnosti podle jeho skutečné životní situace a příslušné tuzemské a zahraniční legislativy a případné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění.

V kap. X. jsou podrobně popsány možné režimy vysílání dle zákoníku práce a je stanoveno, ve kterých případech je nutná aplikace Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

### 4. Home office v zahraničí

Za určitý způsob výjezdu je považován i „**Home office**“, **práce z domova v zahraničí**, pracovníka zaměstnaného českou VŠ či v. v. i. V tomto případě je nutno řešit povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance obdobně jako při výjezdu do zahraničí.

<sup>2</sup> <https://www.cssz.cz/web/cz/soubezny-vykon-cinnosti>

<sup>3</sup> <https://www.cssz.cz/urceni-statu-pojisteni-mezinarodni-smlouvy>

Také je nutné zohlednit požadavky a **pravidla projektu nebo grantu**, který na cestu do zahraničí poskytuje finanční podporu a rovněž tak související pravidla a podmínky vyplývající z příslušné tuzemské a zahraniční legislativy, jak je popsáno v dalších kapitolách. Na základě zohlednění všech aspektů je pak vhodné nastavit podmínky výjezdu tak, aby nedocházelo ke zbytečným administrativním komplikacím v oblasti určení příslušnosti k zemi sociálního zabezpečení a následné povinnosti VŠ či v. v. i. do této země platit odvody na sociální pojištění, a rovněž tak určení země zdanění příjmu ze závislé činnosti v závislosti na daňovém rezidenství osoby pobývajících v zahraničí. Mnohdy to není jednoduché, proto je nutno začít plánovat a vyřizovat cestu s dostatečným předstihem (viz **Tab. 1 a 2** dále v textu) a podmínky diskutovat s příslušnými odbornými referenty.

# III. Faktory ovlivňující administrativní řešení výjezdů do zahraničí

## 1. Délka pobytu v zahraničí

Podle toho, jak dlouho bude zaměstnanec pobývat v zahraničí, je třeba dodržet podmínky vztahujících se mezinárodních zákonů a z nich vyplývajících pravidel a povinností. Důležité milníky pro nastavení podmínek jsou doby pobytu v zahraničí a to zpravidla 7 dnů, 30 dnů, 90 dnů, 183 dnů, 6 měsíců, obvykle vztažené na dvanácti měsíční období, 1 rok, 24 měsíců v některých případech i jiné.

## 2. Kdo se výjezdu do zahraničí účastní

- a. **Občan ČR nebo některé členské země EU**, který je akademickým nebo vědeckým zaměstnancem anebo studentem zaměstnaným na české VŠ či v. v. i.
- b. **Občan třetí země**, který je akademickým nebo vědeckým zaměstnancem anebo studentem zaměstnaným na české VŠ či v. v. i., na tuto skupinu se budou vztahovat odlišná pravidla, zejména v oblasti vízové.
- c. Zvláštní pozornost je třeba věnovat **studentům**, u kterých dochází ke kombinaci stipendia z grantu a mzdy či odměny z pracovněprávního vztahu s českou VŠ či v. v. i. **při výjezdech na zahraniční stáže.**

## 3. Do jaké země pracovník vyjíždí z hlediska požadavků mezinárodní legislativy

- a. **EU/EHP<sup>4</sup> a Švýcarsko**, země, které umožňují volný pohyb svých občanů, zastávají společnou vízovou politiku vůči občanům ze třetích zemí, koordinují společná pravidla v oblasti sociálního zabezpečení včetně zdravotního pojištění, pracovní podmínky a umožňují **vysílání pracovníků v rámci volného pohybu služeb v EU<sup>5</sup>.**

---

<sup>4</sup> EHP = Norsko, Lichtenštejnsko a Island

<sup>5</sup> <https://www.mpsv.cz/vysilani-pracovniku1>

- b. Třetí země světa**, za něž jsou považovány všechny ostatní země. Tyto země mají své vlastní vízové politiky, politiky ochrany vnitrostátních trhů práce. Co se týče sociálního zabezpečení, rozdělujeme je na:
- i. Smluvní země** z hlediska sociálního zabezpečení, je to 22 zemí, jež mají s Českou republikou uzavřeny dvoustranné smlouvy, jejich **věcný rozsah je však různý**<sup>6</sup>, pouze některé z nich zahrnují i oblast zdravotního pojištění, týkají se jak poskytování dávek, tak i odvádění pojistného, podmínky plnění jsou skromnější.
  - ii. Nesmluvní země** z hlediska sociálního zabezpečení jsou ty ostatní, neposkytují žádné plnění v oblasti ani sociálního ani zdravotního pojištění. Platí zde obecné pravidlo pojištění v zemi výkonu činnosti – *lex loci laboris*.

---

<sup>6</sup> <https://www.mpsv.cz/dvoustranne-smlouvy-o-socialnim-zabezpeceni>



## IV. Výjezdy do zemí EU/EHP<sup>7</sup> a Švýcarska, legislativní pravidla a požadavky

V případě výjezdu do těchto zemí je v závislosti na délce trvání pobytu a jeho účelu třeba předem řešit úkony v následujících oblastech:

### 1. Vízové povinnosti

Občané zemí EU/EHP a Švýcarska (včetně občanů ČR) nepodléhají vízovým povinnostem a mají volný přístup na trh práce ve všech členských zemích Unie. **Občané třetích zemí**, držitelé Povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem vědeckého výzkumu nebo za účelem studia mohou v jiném členském státě EU pobývat **maximálně 90 dnů v průběhu každých 180 dnů**. Ostatní podmínky pro ně platí stejně jako pro občany EU/EHP a Švýcarska, neplatí však již pro jejich rodinné příslušníky. V případě vyslání na dobu delší než 90 dnů je pro ně třeba vyřídít povolení k dlouhodobému pobytu na území jiné členské země.

### 2. Pracovní podmínky

V případě **vyslání**<sup>8</sup> zaměstnance českou VŠ či v. v. i. (netýká se zpravidla krátkých pracovních cest ne hospodářského charakteru a pobytů, kdy nejsou zahraničnímu subjektu poskytovány žádné služby) do některé z členských zemí upravuje podmínky **Směrnice EP a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb**<sup>9</sup>. Informace o podmínkách **vyslání** jsou shrnuty v **Praktické příručce o vysílání pracovníků**<sup>10</sup> a v **Krátké příručce týkající se vysílání pracovníků**<sup>11</sup>, kterou je možné stáhnout ve všech oficiálních jazycích

---

<sup>7</sup> EHP – země EU a Lichtenštejnsko, Norsko a Island

<sup>8</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:31996L0071>

<sup>10</sup> <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-cs>

<sup>11</sup> <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/bdfce566-1198-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-cs/format-PDF/source-search>

EU na webu [Publication Office of the EU](#)<sup>12</sup>. Z nich vybíráme nejpodstatnější pravidla, jimiž jsou: vysílání pracovník musí být minimálně jeden měsíc před vysláním účasten v systému sociálního zabezpečení vysílající země a nesmí nahrazovat jiného pracovníka, po celou dobu musí mít uzavřený s vysílající organizací pracovní poměr a jeho výše mzdy po dobu vyslání musí odpovídat úrovni mzdy srovnatelného pracovníka v zahraničí.

**Poznámka:** *Zákoník práce v § 43a stanoví: Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.*

Pro případ [souběžného výkonu](#) ve dvou anebo více státech se dodržují pracovní podmínky výkonu činnosti každého jednotlivého státu.

### 3. Sociální zabezpečení

Při každém výjezdu, (viz **Tab. 1a**, poznámka pod tabulkou), žádá zaměstnanec prostřednictvím svého zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k legislativě příslušné členské země ([potvrzení A1](#)<sup>13</sup>) podle ustanovení [Nařízení Evropského parlamentu a Rady \(ES\) č. 883/2004](#)<sup>14</sup> o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a [Nařízení Evropského parlamentu a Rady \(ES\) č. 987/2009](#)<sup>15</sup>, které stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004. K žádosti o potvrzení se dokládá **zvací dopis** nebo **smlouva** s hostitelskou organizací a pracovní smlouva zaměstnance s příslušnou VŠ či v. v. i. Žádost včetně dalších požadovaných příloh předkládá zaměstnanec prostřednictvím svého zaměstnavatele. Lhůta pro vyřízení potvrzení A1 trvá 30 dnů od podání žádosti na příslušnou OSSZ. Vyjíždějící jsou v zahraničí při kontrole místními orgány povinni prokázat se tímto potvrzením, které určuje zemi jejich příslušnosti a specifikuje, zda se jejich činnost v zahraničí posuzuje jako **vyslání** zaměstnavatelem nebo jde o **souběh činností** ve dvou nebo více členských zemích či jde o jinou situaci. Při výjezdu jež je vysláním, kdy pracovník zůstává **pouze** zaměstnancem české VŠ či v. v. i. bude podléhat i nadále předpisům vysílacího státu až po dobu 24 měsíců. Apliku-

<sup>12</sup> <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-cs>

<sup>13</sup> <https://www.cssz.cz/web/cz/podani-zadosti-o-urceni-prislusnosti-883-2004-987-2009>

<sup>14</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX:32004R0883>

<sup>15</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A32009R0987>

je se Článek 12(1) „Zvláštní pravidla“ Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004. Více informací je uvedeno na webu ČSSZ v sekci Práce a pobyt v zahraničí/ Evropská unie/ [Určení státu pojištění](#)<sup>16</sup> a v [informačních materiálech ČSSZ](#)<sup>17</sup>.

#### 4. Zdravotní pojištění

Pro občany EU/EHP a Švýcarska platí, že pojištěnec jednoho členského státu má na území druhého členského státu nárok na [lékařsky nezbytnou zdravotní péči](#)<sup>18</sup>. Prokazuje se modrým [Evropským průkazem zdravotního pojištění EHIC](#)<sup>19</sup> a při jeho uplatnění u lékaře může být zahraničním poskytovatelem zdravotní péče požadováno i potvrzení A1. Cizincům z třetích zemí zaměstnaných u českého zaměstnavatele se vydává [zelený průkaz pojištěnce](#)<sup>20</sup>, který je platný pouze na území ČR. Při jejich výjezdu do zahraničí je nutné zařídit pojištění u zahraniční pojišťovny či komerční cestovní pojištění i s krytím zdravotního pojištění. Při vyslání u nepřetržitých pobytů v zahraničí **delších než šest měsíců** vzniká v zahraničí nárok na **plnou zdravotní péči** podle předpisů státu bydliště na náklady státu pojištění za předpokladu, že si dotýčný po předložení potvrzení A1 vyřídí na české zdravotní pojišťovně [formulář S1](#), na jehož základě se dohodne s pomocnou zdravotní pojišťovnou v zahraničí o úhradách zdravotní péče česká zdravotní pojišťovna, do které během vyslání svého zaměstnance hradí vysílající organizace, to je VŠ nebo v. v. i., odvozy na zdravotní pojištění.

#### 5. Cestovní pojištění

Vzhledem, k tomu že zdravotní péče není v zahraniční financovaná ve stejné výši jako v tuzemsku, může se stát, že při uplatnění průkazu EHIC, bude dotýčný muset ještě zaplatit spoluúčast za léčbu a léky ([stejnou jako hradí lokální pojištěnci](#)). Komerční cestovní pojištění zahrnuje podle podmínek sjednané smlouvy s pojišťovnou i spoluúčast a případné další služby.

---

<sup>16</sup> <https://www.cssz.cz/web/cz/urceni-statu-pojisti>

<sup>17</sup> <https://www.cssz.cz/web/cz/evropska-unie>

<sup>18</sup> <https://www.vzp.cz/pojistenci/cestovani-a-pobyt-v-zahranici/pobyt-v-zahranici/nezbytna-pece-poskytnuta-pacientovi-v-zahranici>

<sup>19</sup> <https://www.vzp.cz/pojistenci/cestovani-a-pobyt-v-zahranici/evropsky-prukaz-zdravotniho-pojisti>

<sup>20</sup> <https://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/3-1-pojistenci>

## 6. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele<sup>21</sup>, úrazu a nemoci z povolání (formulář DA1<sup>22</sup> pro uznání pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v jiné zemi)

Není územně limitováno, a vztahuje se i na výkon práce v zahraničí. Toto pojištění kryje nároky poškozených zaměstnanců ve stejném rozsahu a za stejných podmínek jako u pracovních úrazů vzniklých v České republice, i když k pracovnímu úrazu dojde při výkonu práce v zahraničí. Nicméně ze zákonného pojištění nejsou hrazeny náklady léčení vyúčtované zahraničními zdravotními pojišťovnami nebo zařízeními. Tyto náklady je možné pouze uplatnit u zdravotní pojišťovny v tuzemsku. Z tohoto důvodu je doporučeno uzavřít před výjezdem k výkonu práce do zahraničí komerční cestovní pojištění pro účely výkonu práce (resp. dle účelu pobytu v zahraničí), mimo jiné na úhradu léčebných výloh.

## 7. Ohlašovací povinnost zaměstnavatele

V případě, že zaměstnanec VŠ či v. v. i bude v zahraniční v hostitelské instituci vykonávat práci ve smyslu poskytování služby hostitelské organizaci, je vysílající organizace povinna podle článku 9, **Směrnice EP a Rady 2014/67/EU** podat hlášení příslušnému vnitrostátnímu orgánu, nejpozději v den zahájení výkonu práce vyslaného pracovníka. Tato povinnost se nevztahuje na zahraniční pracovní cesty, kde nejsou poskytovány žádné služby, to je pracovníků účastnících se konferencí, setkání, veletrhů, školení atd. (více viz **praktická příručka o vysílání pracovníků** kapitola 2.3–2.4) a shrnutí důsledků vyslání ve smyslu „Směrnice“ v kapitole XI. této příručky.

## 8. Daň z příjmu fyzické osoby

Podmínky pro zdanění závisí na tuzemské a lokální daňové legislativě v zahraničí a rovněž příslušné bilaterální smlouvě o zamezení dvojímu zdanění (SZDZ) mezi ČR a danou zemí. Zásadní je v první řadě stanovit, ve které zemi je/bude dotyčný pracovník daňovým rezidentem, a to zejména při pobytech delších než 183 dnů. Může však nastat i situace, zejména při „Home office“ v zahraničí, kdy je zaměstnanec v zahraničí méně než 183 dnů, ale protože tam má bydliště a rodinu, tj. je zahraniční daňový rezident, musí

<sup>21</sup> <https://www.koop.cz/pojisteni/pojisteni-odpovednosti/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele>

<sup>22</sup> [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_en.htm)

tam zdanit každý fyzicky odpracovaný den. Daňové rezidenství závisí na více faktorech, jako je délka pobytu v dané zemi, místo bydliště, místo stálého pobytu, středisku životních zájmů (rodina, hospodářské vazby, ...). V zemi daňového rezidenství má dotyčný neomezenou daňovou povinnost, to znamená, že musí přiznat a zdanit své celosvětové příjmy. V případě uzavřené **bilaterální smlouvy o zamezení dvojímu zdanění mezi ČR a danou zemí**<sup>23</sup> je třeba **postupovat vždy podle pravidel uvedených v těchto smlouvách**, pro VŠ a v. v. i. zejména podle článků: (4) **Rezident**, (12) Licenční poplatky, (14 nebo 15) Příjmy ze závislé činnosti nebo Zaměstnání, (22 nebo 23) Vyloučení dvojího zdanění. Některé zejména starší smlouvy obsahují článek (20 nebo 21) Učitelé, studenti nebo **Profesoři** a učitelé, který stanoví **výjimku** pro tyto pracovníky, kde za určitých podmínek nejsou ve druhém státě podrobena daní z příjmu i při pobytu v druhém státě delším než **183 dnů** po dobu max. dvou roků. Bilaterální smlouva rovněž stanoví metody zamezení dvojímu zdanění, které je možné v zemi daňového rezidenství použít. Pravidla bilaterálních smluv o zamezení dvojímu zdanění jsou nadřazena pravidlům vnitrostátních daňových zákonů. ČR má uzavřené tyto smlouvy se všemi členskými státy EU, jejich daňové systémy jsou již navzájem provázané, a nesprávně odvedená nebo nezaplacená daň je proto velmi snadno zjistitelná a následně vymáhána včetně sankcí. **Tuto oblast není radno podceňovat.**

---

<sup>23</sup> <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>

## V. Výjezdy do třetích zemí světa, smluvní a nesmluvní země, legislativní pravidla a požadavky

V případě výjezdu do třetích zemí je v závislosti na délce trvání pobytu a jeho účelu třeba předem řešit úkony v následujících oblastech:

### 1. Vízové povinnosti a přístup na zahraniční trh práce

Každá třetí země má vlastní vízovou politiku a politiku ochrany svého trhu práce. Před výjezdem do zahraničí je nutné v dostatečném předstihu zjistit na webových stránkách zastupitelského úřadu (ambasádě) příslušné země, jaké jsou vstupní podmínky pro pracovní cesty nebo vyslání podle účelu a délky pobytu v zahraničí, zda jsou nějaké úlevy pro akademické či vědecké pracovníky a pro studenty, jaké jsou podmínky pro občany České republiky, jaké pro občany jiných členských zemí EU a jaké pro občany třetích zemí. S největší pravděpodobností bude vyjíždějící zaměstnanec potřebovat pro vstup a pobyt na území třetí země vízum dle požadovaného účelu (ne turistické), za jeho vydání se platí správní poplatky. Zastupitelské úřady obvykle požadují potvrzení zaměstnavatele o pracovním poměru a o finančním krytí pracovní cesty nebo vyslání svého zaměstnance a prohlášení o jeho návratu. Pro povolení k dlouhodobému pobytu je vyžadován také výpis z rejstříku trestů, v některých případech i potvrzení o zdravotním stavu. Některé třetí země nepovolují vstup na své území občanům ze zemí, na které jsou uvaleny určité sankce dle aktuální politické situace.

### 2. Pracovní podmínky

Se řídí lokálními vnitrostátními pravidly, nejsou regulované společnou politikou jako v EU.

### 3. Sociální zabezpečení smluvní země

**Přehled dvoustranných smluv**<sup>24</sup> je uveden na webu ČSSZ. Na rozdíl od Koořdinačních nařízení EU se aplikuje **pravidlo státu místa výkonu činnosti – lex**

<sup>24</sup> <https://www.cssz.cz/web/cz/prehled-smluv-uzavrenych-cr>

*loci laboris*<sup>25</sup>, bez ohledu na místo bydliště. Kolizní normy upravené v mezinárodních smlouvách zaručí, že určením aplikovatelných právních předpisů se zároveň vylučují právní předpisy druhého smluvního státu. Jednou z výjimek z tohoto pravidla je **institut vyslání**, kdy vyslaný zaměstnanec zůstává v systému pojištění vysílajícího státu. Smluvní ujednání se nemusí vztahovat na občany jiných států než těch, mezi kterými je smlouva uzavřena, nutno vždy ověřit. Před výjezdem do některé ze smluvních zemí a podle účelu a délky zahraničního pobytu je nutno podat společnou žádost zaměstnance a zaměstnavatele **o určení příslušnosti k právním předpisům podle mezinárodní smlouvy**<sup>26</sup>. Jde o obdobný proces jako při vyřizování žádosti o potvrzení A1 při cestách do zemí EU/EHP a Švýcarska. Žádost se podává na stejném **tiskopisu**<sup>27</sup>, kde se zaškrtně příslušná země, dokládají se obdobné přílohy jako při žádosti v případě evropských koordinačních nařízení. Bilaterální potvrzení o pojištění, které příslušná OSSZ vydá, je pro každou zemi jiné, jak je smluvně mezi zeměmi dohodnuto.

**Smluvními zeměmi jsou tyto státy:** Albánie, Austrálie, Bělorusko, Bosna a Hercegovina, Černá Hora, Chile, Indie, Izrael, Japonsko, Jižní Korea, Kanada, Makedonie, Moldavsko, Québec, Rusko, Spojené státy americké, Srbsko, Sýrie, Tunisko, Turecko, Ukrajina, Velká Británie.

#### 4. Sociální zabezpečení nesmluvní země

Při výjezdech do třetích zemí, se kterými není uzavřena smlouva o sociálním zabezpečení, není poskytováno žádné plnění v oblasti ani sociálního ani zdravotního pojištění. Platí zde obecné pravidlo pojištění v zemi výkonu činnosti. V případě pracovní cesty či vyslání do takovéto země je nutné sjednat komerční cestovní pojištění, které zahrnuje i další plnění jako např. pojištění úrazu a nemoci z povolání, pojištění pro případ onemocnění a dalších pojistných událostí, které souvisí s mírou rizik na zahraniční pracovní cestě či při vyslání.

#### 5. Zdravotní pojištění smluvní země

Upravují je pouze některé bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení a plnění se týká pouze českých občanů a občanů smluvní země. Zdravotní

<sup>25</sup> <https://www.cssz.cz/web/cz/urceni-statu-pojisteni-mezinarodni-smlouvy>

<sup>26</sup> <https://www.cssz.cz/podani-zadosti-o-urceni-prislusnosti-k-pravnim-predpisu-dle-mezinarodni-smlouvy>

<sup>27</sup> <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/szvpv>

pojištění je omezeno pouze na tyto země: Albánii, Bosnu a Hercegovinu, Černou Horu, Izrael, Japonsko, Severní Makedonii, Srbsko, Tunisko, Turecko, USA a Velkou Británii. Při výjezdech do těchto zemí je nutné počítat s tím, že poskytnutí zdravotní péče cizímu pojištěnci se obvykle omezují **pouze na nutnou a neodkladnou péči**. Smlouvy obvykle nezahrnují zákonné pojištění zaměstnavatele na úraz a nemoci z povolání. Proto doporučujeme uzavřít i pojištění komerční.

## 6. Zdravotní pojištění nesmluvní země

Není poskytováno žádné plnění, proto je nutné při výjezdu do takové země uzavřít v zemi pobytu lokální komerční zdravotní pojištění v závislosti na předpokládané míře rizika pro danou zemi, délce pobytu a zdravotním stavu vyjíždějící osoby.

## 7. Vynětí z veřejného zdravotního pojištění v ČR

Je možné, podle zákona [48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění<sup>28</sup>](#), § 8, odst. 4, který stanoví, že pojištěnec není povinen platit pojistné po dobu, kdy je dlouhodobě v zahraničí (více jak šest měsíců nepřetržitě), pokud je v cizině zdravotně pojištěn a učinil o této skutečnosti u příslušné zdravotní pojišťovny v ČR písemné prohlášení.

## 8. Cestovní pojištění

Je při cestách do třetích zemí nutno uzavřít v rozsahu plnění dle očekávaných rizik.

## 9. Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, úrazu a nemoci z povolání

Nevztahuje se na nesmluvní třetí země a zpravidla ani na smluvní třetí země. Doporučujeme uzavřít před výjezdem k výkonu práce do zahraničí **komerční cestovní pojištění** dle účelu pobytu v zahraničí, které zahrnuje pojištění potřebných rizik, zejména úhradu léčebných výloh.

## 10. Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Řeší se stejně jako v předchozí kapitole IV., bod 8, a to podle příslušné tuzemské a zahraniční daňové legislativy. U států, s nimiž má Česká republika uzavřenu **bilaterální smlouvu o zamezení dvojímu zdanění** se postupuje

---

<sup>28</sup> <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48#p5>



podle ustanovení této smlouvy, která má přednost před lokální legislativou. Na rozdíl od smluv o sociálním zabezpečení uzavřela Česká republika smlouvy o zamezení dvojímu zdanění asi se 100 zeměmi. Pokud s příslušnou zemí smlouva uzavřená není, nelze dvojí zdanění příjmů vyloučit. Všechny příjmy budou muset být zdaněny v obou státech.

## VI. Co je nutné řešit před výjezdem do zahraničí a s jakým předstihem

V následující tabulce je uveden základní přehled administrativních povinností, se kterými je třeba, v závislosti na délce pobytu a cílové zemi, před výjezdem počítat a s dostatečným předstihem je začít řešit.

**Tabulka 1:** administrativní povinnosti, které je nutné řešit před výjezdem do zahraničí

Výjezd do země	Počet dnů pobytu v zahraničí	Dokument prokazující důvod pobytu v zahraničí	Vízum, povolení k pobytu	A1 pro určení SZ nebo ekvivalent	Zdravotní pojištění, sjednání S1	Daňový domicil příslušné země	Ohlášovací povinnost v zahraničí
EU/EHP a Švýcarsko	< 7	ano	ne	ne*/ano	ne	ne	ne**
	8–183	ano	ne	ano	ne	ne	ano**
	> 183	ano	ne	ano	ano S1	ano	ano**
Třetí země smluvní pro sociální zabezpečení a pro daň z příjmu	< 7	ano	ano	ne*	dle smlouvy	ne	ne**
	8–90	ano	ano	ano	dle smlouvy	ne	ne**
	>90<183	ano	ano	ano	dle smlouvy	ne	ne**
	> 183	ano	ano	ano	dle smlouvy	ano	ne**
Třetí země smluvní pouze pro daň z příjmu	< 90	ano	ano	ne	ano	ne	ne**
	90–183	ano	ano	ne	ano	ne	ne**
	> 183	ano	ano	ne	ano	ano	ne**
Třetí země nesmluvní	< 90	ano	ano	ne	ano		ne**
	90–183	ano	ano	ne	ano		ne**
	> 183	ano	ano	ne	ano	ano	ne**

- \* Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 ani jeho prováděcí nařízení nestanoví počet dnů, od kdy je nutné žádat. Vzhledem ke zpřísnění kontrol je v praxi doporučováno žádat i v případech, kdy je pracovní cesta kratší než 7 dnů, dochází-li k výkonu práce v prostorách jiné společnosti apod.
- \*\* Ohlašovací povinnost v zemích EU českým zaměstnavatelem o vyslání zaměstnance ve smyslu Směrnice EP a Rady (ES) č. 96/71/ES se nevztahuje na zahraniční pracovní cesty, **kde nejsou poskytovány žádné služby**, to je např. u pracovníků účastnících se konferencí, setkání, veletrhů, školení atd. (více viz [praktická příručka o vyslání pracovníků](#) kapitola 2.3–2.4). Platí jen tehdy, pokud je v zahraničí vykonávána práce/ služba ve prospěch zahraniční instituce.
- Ohlašovací povinnost v třetích zemích závisí na legislativě v oblasti pracovního práva příslušné třetí země

**Tabulka 2:** Jak dlouho trvá vyřízení požadovaných dokumentů

Typ náležitosti	Zvací dopis, smlouva o vyslání	Vízum, povolení k pobytu	A1 pro určení SZ nebo ekvivalent	Zdravotní pojištění nebo S1	Cestovní pojištění	Daňový domicil	Překlad pracovní smlouvy
Doba trvání vyřízení	1 týden až 2 měsíce	14 dní až 2 měsíce	30 dnů od podání žádosti	1 den až měsíc, S1 až po získání A1	1 den až týden	V ČR 30 dnů od podání žádosti	1 týden až měsíc

## VII. Praxe při řešení výjezdu do zemí EU/EHP a Švýcarska

V případě zahraniční pracovní cesty anebo [vyslání](#) či jiného typu výjezdu do zemí EU/EHP + Švýcarska je třeba řešit následující náležitosti:

### 1. Vízové povinnosti a přístup na zahraniční trh práce

Řešíme pouze u těch, kteří jsou **občané třetích zemí** a jsou držitelé Povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem vědeckého výzkumu nebo účelem studia. Ti mohou v jiném členském státě EU pobývat **maximálně 90 dnů v průběhu 180 dnů**. Ostatní podmínky pro ně platí stejně jako pro občany ČR, neplatí však již pro jejich rodinné příslušníky. V případě pobytu na dobu delší než 90 dnů je třeba řídit se lokálními předpisy dané země určení, bude nutno získat platné pobytové oprávnění pro účely vědeckého výzkumu.

### 2. Potvrzení A1 o příslušnosti k sociálnímu zabezpečení daného státu

Žádáme o ně u všech vyjíždějících zaměstnanců a zaměstnaných studentů a u všech typů cest. Jako praxi v některých okresech ČR lze, po dohodě s OSSZ, použít výjimku (nepodloženou právními předpisy), a to pro zahraniční pracovní cesty, které jsou ne hospodářského charakteru (konference, setkání apod.). O posouzení příslušnosti a vystavení potvrzení A1 žádá zaměstnanec prostřednictvím svého zaměstnavatele. Na VŠ nebo v. v. i. se vyjíždějící osoba obvykle obrací na referentku personálního nebo zahraničního oddělení, která vyplněný a oběma stranami podepsaný tiskopis společné žádosti s povinnými přílohami odesílá na místně příslušnou pobočku OSSZ. Součástí žádosti o vystavení potvrzení A1 jsou následující dokumenty a informace:

- **Zaměstnanec dodává:** informaci o účelu, konkrétním místě, kontaktní osobě a době trvání výjezdu do zahraničí, pozvánku k pobytu/výkonu činnosti nebo smlouvu o dočasném pobytu (stáž, jiný výkon činnosti) s podmínkami dočasného pobytu v hostitelské organizaci.
- **Referentka k žádosti dokládá:** kopii pracovní smlouvy včetně jejích dodatků, vysílací dopis, smlouvu o vyslání nebo pozvánku, u cizinců

z třetích zemí i kopii pasu a Povolení k pobytu za účelem vědeckého výzkumu nebo studia na území ČR.

- Referentka odesílá žádost datovou schránkou na příslušnou OSSZ, **lhůta pro vyřízení je 30 dnů**, proto doporučujeme pro případ urgency vyřízení schovat si dodejku z datové schránky.

### 3. Zdravotní pojištění

Pojištěnec, který je občan EU/EHP a Švýcarska se při pobytu v zahraničí **prokazuje** modrým **Evropským průkazem zdravotního pojištění EHIC**<sup>29</sup> a má nárok na lékařsky nezbytnou zdravotní péči. Vyjíždí-li do zahraničí cizinec z třetí země zaměstnaný u VŠ či v. v. i. , který je držitelem zeleného zdravotního průkazu platného pouze na území ČR, nemá nárok na zdravotní péči a úhradu léčebných výloh v zahraničí a na cestu si musí sjednat komerční zdravotní pojištění.

U nepřetržitých pobytů v zahraničí **delších než šest měsíců** je vhodné vyřídit u české zdravotní pojišťovny po předložení potvrzení A1 **formulář S1**, na jehož základě se česká zdravotní pojišťovna dohodne s příslušnou zdravotní pojišťovnou v zahraničí o úhradě plné zdravotní péče.

### 4. Cestovní zdravotní pojištění

Interní předpisy VŠ a v. v. i. obvykle požadují, aby si osoba vyjíždějící do zahraničí sjednala cestovní pojištění, které kryje i spoluúčast při poskytování zdravotní péče a léčebných výloh.

### 5. Co by měl mít zaměstnanec při výjezdu do zemí EU/EHP a Švýcarska sebou

- Občanský průkaz, cestovní pas, občan třetí země Povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem vědeckého výzkumu nebo studia (příp. zaměstnaneckou kartu)
- Finanční prostředky na cestu
- Pozvánku na akci/konferenci nebo zvací dopis nebo Dohodu o dočasném pobytu v jazyce hostitelské země či jazyce, který příslušná země akceptuje

<sup>29</sup> <https://www.vzp.cz/pojistenci/cestovani-a-pobyt-v-zahranici/evropsky-prukaz-zdravotniho-pojisteni>

- Potvrzení A1 o příslušnosti k právním předpisům ČR nebo jiné členské země podle životní situace
- Evropský průkaz zdravotního pojištění, občan třetí země zdravotní pojištění, formulář S1 pro registraci ke zdravotnímu pojištění v hostitelské zemi pro pobyty delší jak šest měsíců
- Pracovní smlouvu v jazyce hostitelské země či v jazyce, který země akceptuje při vyslání ve smyslu Směrnice EP a Rady 96/71/ES
- Potvrzení o výši hrubého měsíčního příjmu nebo mzdový výměr v jazyce hostitelské země či v jazyce, který země akceptuje při vyslání ve smyslu Směrnice EP a Rady 96/71/ES
- Doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, osvědčení o kvalifikaci, je-li požadováno
- Cestovní pojištění, případně pojištění odpovědnosti
- Zdravotní potvrzení o bezinfekčnosti či doklad o očkování dle aktuální epidemiologické situace (COVID 19) a podmínek hostitelské země.

## VIII. Praxe při řešení výjezdu do třetích zemí světa

V případě zahraniční pracovní cesty, **vyslání** či jiného typu výjezdu do třetích zemí světa je třeba řešit následující náležitosti:

### 1. Vízové povinnosti a přístup na zahraniční trh práce:

Před výjezdem do třetí země světa si v dostatečném předstihu zjistěte na webových stránkách zastupitelského úřadu (ambasáďe) příslušné země v ČR anebo v zemi kde budete o vízum žádat, jaké jsou podmínky pro udělení **víza dle účelu vašeho pobytu**, jaké dokumenty zastupitelský úřad požaduje doložit, jaké jsou správní poplatky a jak dlouho vyřízení trvá. Jste-li občan třetí země, zjistěte si, zda nejsou na Váš případ uvaleny mezinárodní sankce a zda má vůbec význam o vízum žádat.

### 2. Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

#### a. Smluvní země z hlediska sociálního zabezpečení

O **bilaterální potvrzení** o příslušnosti k sociálnímu zabezpečení podle mezinárodní smlouvy se žádá u všech vyjíždějících zaměstnanců a zaměstnaných studentů a typů výjezdů delších než sedm dnů. **Zjistěte si, jaká jsou pravidla bilaterální smlouvy** a zda obsahuje i institut vyslání a na jakou maximální dobu. Podle těchto pravidel pak postupujte. Společnou žádost o vystavení potvrzení podává zaměstnanec prostřednictvím svého zaměstnavatele. Na VŠ i v. v. i se vyjíždějící osoba obvykle obrací na referentku personálního nebo zahraničního oddělení. Součástí společné žádosti o vystavení potvrzení podle mezinárodní smlouvy jsou následující dokumenty:

**Zaměstnanec dodává:** informaci o účelu, místě, kontaktní osobě a době trvání výjezdu do zahraničí, pozvánku na pobyt/výkon činnosti nebo smlouvu o dočasném přidělení/pobytu (stáž, jiný výkon činnosti) s identifikací hostitelské organizace, a podmínkami dočasného pobytu.

**Referentka k žádosti dokládá:** kopii pracovní smlouvy včetně jejích dodatků, vysílací dopis, smlouvu o vyslání nebo pozvánku, u cizinců z třetích zemí i kopii pasu a Povolení k pobytu za účelem vědeckého výzkumu nebo studia na území ČR.

Referentka odesílá žádost datovou schránkou na OSSZ, **lhůta pro vyřízení je 30 dnů**. Proto pro případ urgency vyřízení doporučujeme schovat si dodejku z datové schránky.

### **b. Nesmluvní země z hlediska sociálního zabezpečení**

O žádné potvrzení se nežádá. Pokud vyjíždějící osoba zůstává zaměstnaná na VŠ či v. v. i. i po dobu výjezdu do zahraničí, bude nadále účastníkem českého systému sociálního zabezpečení. Pokud však vyjíždějící osoba bude žádat o neplacené volno na dobu výjezdu (**zákoník práce, část osmá – překážky v práci, § 191–210<sup>30</sup>**), nebude po tu dobu zaměstnavatel odvádět zálohy na sociální zabezpečení do českého systému. Zaměstnanec bude mít nárok na náhradu dílčí části dovolené z pracovního poměru. Vyjíždějící osoba si podle podmínek a požadavků grantu, ze kterého je cesta financovaná, zajistí komerční pojištění v hostitelské zemi.

## **3. Zdravotní pojištění**

### **a. Smluvní země**

Pokud bilaterální smlouva o sociálním zabezpečení upravuje i oblast zdravotního pojištění je nutno zjistit, jaký je podle smlouvy rozsah plnění. Pravděpodobně se bude jednat pouze **o nutnou a neodkladnou péči**. Je též nutné ověřit, zda je poskytována i jiným občanům, než těm ze smluvních zemí. Před výjezdem je třeba mít vyřízené i potvrzení o sociálním zabezpečení dle bilaterální smlouvy. Doporučujeme sjednat si zdravotní pojištění v rámci cestovního pojištění a při vyšším riziku a delším pobytu sjednat komerční zdravotní pojištění v příslušném státě. V některých případech poskytovatel grantu či stipendia na pobyt vyžaduje ve svých podmínkách povinnost sjednání zdravotního pojištění, rovněž tak to může být podmínka pro udělení víza.

### **b. Nesmluvní země**

U nesmluvních zemí je vyjíždějící osoba povinna sjednat si zdravotní pojištění pro pobyt v hostitelském státu.

## **4. Cestovní pojištění**

Zaměstnavatel obvykle ve svých interních předpisech vyžaduje, aby vyjíždějící osoba uzavřela na cestu a pobyt v zahraničí cestovní pojištění.

<sup>30</sup> <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>



## 5. Ostatní pojištění

jako např. pojištění úrazu a nemoci z povolání, pojištění odpovědnosti za škodu třetím osobám, případně pojištění dalších událostí se sjednává dle účelu, délky a rizik cesty a pobytu v zahraničí dle dohody se zaměstnavatelem a podmínek hostitelské organizace.

## 6. Co by měl mít zaměstnanec sebou při zahraniční cestě do třetích zemí světa

- Cestovní pas, vízum, podle účelu a délky pobytu pracovní oprávnění, je-li vyžadováno
- Finanční prostředky na cestu, někde potvrzení o finančním krytí pobytu nebo o dostatečných finančních prostředcích na bankovním účtu
- Pozvánku na akci/konferenci nebo zvací dopis nebo dohodu o vyslání nebo dohodu o poskytnutí stipendia na pobyt v akceptovatelném jazyce pro příslušnou zemi
- Potvrzení o ubytování nebo adresa bydliště v hostitelské zemi (hotel, univerzitní koleje, privát), někde i zpáteční letenky
- U smluvních zemí podle účelu a délky pobytu příslušnost k sociálnímu zabezpečení dle mezinárodní smlouvy
- Doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, osvědčení o kvalifikaci, je-li požadováno
- Zdravotní pojištění v hostitelské zemi
- Komerční cestovní pojištění
- Zdravotní potvrzení o bezinfekčnosti či doklad o očkování dle aktuální epidemiologické situace (COVID 19) a podmínek hostitelské země.

## IX. Praktické pokyny k dani z příjmu fyzických osob v mezinárodním kontextu

V této části se věnujeme pouze zdanění příjmů ze závislé činnosti akademických a vědeckých pracovníků a zaměstnaných studentů v souvislosti s jejich pobytem a výkonem činnosti v zahraničí v průběhu dvanáctiměsíčního daňového období, které je někdy totožné s kalendářním rokem, (pak-liže je toto uvedeno v příslušné SZDZ). Pokud dotyčný bude pobývat delší část roku i v jiné zemi, je třeba zjistit, zda jde z hlediska daní z příjmu o zemi smluvní a jaké má tato země zdaňovací období, resp. jak se bude posuzovat životní situace dotyčného podle podmínek smlouvy o zamezení dvojímu zdanění (SZDZ) s touto zemí. Každá země má jiné sazby daně z příjmu a jiné definice příjmů, které dani podléhají.

V případě, že životní situace dotyčného bude odpovídat určení daňové rezidence jiné zemi, měl by dotyčný s touto situací dopředu počítat a odhadnout, jaké to pro něho, a případně i pro jeho rodinu, bude mít důsledky. Pokud nebude daňovým rezidentem v ČR, nebude mít v ČR nárok na daňové slevy a zvýhodnění, nebude-li mu plynout 90% příjmů z České republiky ve smyslu příjmů zdanitelných v ČR z celkových celosvětových příjmů. Bude si muset zjistit, jakým daním v zahraničí budou podléhat jeho příjmy nejen ze země daňové rezidence, ale i ze zdrojů v ostatních zemích. Pokud bude mít dotyčný i jiné příjmy než ze závislé činnosti, příjmy z více zdrojů a zemí, doporučujeme, aby konzultoval svoji situaci s daňovým poradcem.

**Zjednodušeně řečeno platí**, že pokud nechceme řešit komplikované situace se zdaněním příjmů v mezinárodním kontextu, měly by být výjezdy plánovány tak, aby poplatník daně zůstal daňovým rezidentem v České republice, tzn., aby byly splněny podmínky daňové rezidence podle smlouvy o zamezení dvojímu zdanění mezi Českou republikou a příslušnou zemí a podmínky českého [zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb.](#),<sup>31</sup> § 2 bodu 2) „Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, pokud mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují“ a bodu 4) „Poplatníky obvykle se zdr-

---

<sup>31</sup> Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

žujícími na území České republiky jsou ti, kteří zde pobývají **alespoň 183 dnů** v příslušném kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích; do doby 183 dnů se započítává každý započatý den pobytu. Bydlištěm na území České republiky se pro účely tohoto zákona rozumí **místo, kde má poplatník stálý byt** za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat.“

## X. Možné režimy vysílání dle zákoníku práce<sup>32</sup> a posouzení aplikace Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb<sup>33</sup>

### 1. Zahraniční pracovní cesta

O zahraniční pracovní cestu se jedná zpravidla při výjezdech na školení a konference či krátkodobých výjezdech, při nichž zaměstnanec koná cestu ve prospěch vysílajícího subjektu, tedy VŠ či v. v. i..

#### a. Nutný souhlas zaměstnance

O vyslání zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel, nicméně zaměstnanec s tímto vysláním musí souhlasit. Souhlas je udělen generálně, např. v rámci pracovní smlouvy nebo ke každé pracovní smlouvě zvlášť. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci/zaměstnankyně pečující o děti do věku osmi let (případně osamělí zaměstnanci/zaměstnankyně pečující o dítě do patnácti let), mohou konání pracovní cesty vždy odmítnout (a to, i když předtím udělili obecný souhlas s konáním pracovních cest). Doporučen je **písemný souhlas**, nicméně i konkludentní souhlas je dostačující, např. tím, že zaměstnanec pracovní cestu vykoná.

#### b. Formální náležitosti

Je vydáván cestovní příkaz ve smyslu § 153 zákoníku práce (zaměstnavatel určí místo a délku trvání pracovní cesty, její začátek, konec a případně další podmínky).

#### c. Délka trvání

Maximální délka pracovní cesty není zákoníkem práce upravena, nicméně musí být přiměřená okolnostem daného případu.

---

<sup>32</sup> Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#Top>

<sup>33</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:31996L0071>

#### d. Pokyny

Po dobu trvání pracovní cesty vykonává zaměstnanec práci dle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal, není-li tímto pověřena jiná osoba.

#### e. Cestovní náhrady

Zaměstnanci vyslanému na zahraniční pracovní cestu náleží mzda a následující cestovní náhrady dle úpravy v § 166 až 171 zákoníku práce:

- náhrada prokázaných **cestovních výdajů**, ke kterým patří výdaje zaměstnance vynaložené v souvislosti s pracovní cestou a v některých případech rovněž v souvislosti s návštěvou člena rodiny;
- náhrada prokázaných **výdajů za ubytování**, které zaměstnanec vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty;
- tzv. **zahraniční stravné**, přičemž částka stravného se odvíjí od základní sazby stanovené vyhláškou Ministerstva financí (aktuálně vyhláška č. 510/2020 Sb., nicméně zpravidla bývá každý rok vydána vyhláška nová) a v závislosti na cílové destinaci a délce trvání pracovní cesty;
- **další náklady** v souvislosti s plněním jeho úkolů (např. poplatek za víza atp.).

#### f. Aplikace Směrnice

Zpravidla se **nebude** jednat o vyslání ve smyslu Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „Směrnice“). To platí především pro školení a konference. Nicméně pokud by byl zaměstnanec vyslán za účelem poskytování jakýchkoli úplatných služeb zahraniční instituci, již by bylo nutno Směrnici aplikovat. Viz Shrnutí důsledků vyslání ve smyslu Směrnice, kapitola XI.

## 2. Změna místa výkonu práce

Změna místa výkonu práce (změnu je možné omezit na dobu určitou) je praktická zejména v případě dlouhodobějších pobytů na zahraničních institucích, pokud zde zaměstnanec stále vykonává práci pro vysílající subjekt.

#### a. Formální náležitosti

Mezi zaměstnancem a VŠ či v. v. i. bude uzavřena dohoda o (dočasné) změně místa výkonu práce v podobě písemného dodatku k pracovní smlouvě.

Trvání této změny místa výkonu práce může být omezeno, a to buď konkrétním datem, nebo jinými skutečnostmi (např. dokončením konkrétního projektu v zahraničí).

V rámci dohody je třeba vyřešit zejména.

- kdo a jakým způsobem bude zaměstnanci přidělovat práci,
- jak a komu bude zaměstnanec odevzdávat výsledky své práce (termíny, forma, četnost),
- jak zaměstnanec povede evidenci pracovní doby,
- podmínky pro cesty do a ze zahraničního místa výkonu práce (četnost, náhradu nákladů) a také
- jaká případná další plnění zaměstnanci během jeho výkonu práce v zahraničí náleží.

#### b. Cestovní náhrady

Zaměstnanci při sjednání místa výkonu práce v zahraničí náleží cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě, nicméně **jen za dny první cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět.**

#### c. Aplikace Směrnice

Zpravidla se **nebude** jednat o vyslání ve smyslu Směrnice. Viz Shrnutí důsledků vyslání ve smyslu Směrnice, kapitola XI.

### 3. Tvůrčí volno

Po dobu účasti zaměstnance na zahraniční instituci může tento zaměstnanec čerpat tzv. tvůrčí volno ve smyslu § 76 zákona č. 111/1998 Sb.,<sup>34</sup> Zákona o vysokých školách.

#### a. Nárok na tvůrčí volno

Náleží zaměstnanci, který je zároveň **akademickým pracovníkem** ve smyslu ust. § 76 Zákona o vysokých školách. Tento zaměstnanec má však nárok na tvůrčí volno pouze jedenkrát za sedm let v celkové délce šesti měsíců, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů vysoké školy. Není vyloučeno, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na delší době než šest měsíců.

<sup>34</sup> Zákon 111/1996 Sb., o vysokých školách, <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111#p76>

## b. Nárok na mzdu a cestovní náhrady

Po dobu tvůrčího volna náleží tomuto zaměstnanci mzda. Zaměstnanec není nutně po dobu tvůrčího volna poskytovat žádné cestovní náhrady. Není však vyloučeno cestovní náhrady se zaměstnancem dohodnout. Nevylučujeme, že vnitřní předpis VŠ či v. v. i. může stanovit odlišné a jiné podmínky.

## c. Aplikace Směrnice:

Zpravidla se **nebude** jednat o vyslání ve smyslu Směrnice. Viz Shrnutí důsledků vyslání ve smyslu Směrnice, kapitola XI.

## 4. Prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (§ 230 a násl. zákoník práce)

### a. Definice

- **Prohlubování kvalifikace:** Je stanovena průběžná povinnost zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci (§ 230 odst. 2 zákoníku práce) a zaměstnavatel proto může prohloubení kvalifikace na zahraniční instituci zaměstnanci přikázat (s limity vycházejícími ze sjednaného místa výkonu práce nebo souhlasu s pracovními cestami).
- **Zvýšení kvalifikace:** Zde povinnost zaměstnance stanovena není, je proto nutná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zvýšení kvalifikace musí být vždy v (provozním, hospodářském či jiném obdobném) zájmu zaměstnavatele, tj. musí být pro zaměstnavatele hospodářsky využitelné.

### b. Nároky zaměstnance

- **Prohlubování kvalifikace:** Je výkonem práce, za kterou zaměstnanec přísluší mzda. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Cestovní náhrady zaměstnanci náleží v rozsahu podle zvoleného způsobu vyslání do zahraničí – může se jednat o zahraniční pracovní cestu nebo sjednání místa výkonu práce v zahraničí (viz výše body 1. a 2. tohoto oddílu).
- **Zvyšování kvalifikace:** V případě zvyšování kvalifikace má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance.
- **Kvalifikační dohoda:** Při splnění zákonných podmínek je možné uzavřít kvalifikační dohodu, v níž se zaměstnanec zaváže, že VŠ či v. v. i. nahradí náklady vynaložené na prohlubování či zvyšování

kvalifikace, pokud bude pracovní poměr ukončen před uplynutím sjednané doby (nejdéle 5 let).

### c. Aplikace Směrnice

Zpravidla se **nebude** jednat o vyslání ve smyslu Směrnice. Viz Shrnutí důsledků vyslání ve smyslu Směrnice, kapitola XI.

## 5. Dočasné přidělení zaměstnance (§ 43a zákoníku práce)

### a. Formální podmínky

Zaměstnanec má nadále platnou pracovní smlouvu s VŠ či v. v. i., nicméně dočasně vykonává **hospodářskou** činnost pro zahraniční instituci, u které působí a která zaměstnanci ukládá pokyny a řídí jeho práci. Mezi VŠ či v.v.i a zahraniční institucí je uzavřena dohoda o dočasném přidělení zaměstnance a zároveň je uzavřena dohoda o dočasném přidělení i mezi VŠ či v. v. i. a zaměstnancem. Institut dočasného přidělení lze využít pouze u zaměstnance, jehož pracovní poměr k VŠ či v. v. i. trvá nejméně šest měsíců. VŠ i v. v. i. je také povinna nahlásit vyslání svého zaměstnance příslušným zahraničním orgánům dle předpisů cílové destinace.

### b. Mzda

VŠ či v. v. i. zaměstnanci vyplácí mzdu a další požitky (např. cestovní náhrady). Tyto náklady mohou být následně přefakturovány zahraniční instituci. Nicméně **přidělení musí být bezúplatné** – tj. přefakturovat lze jen faktické výdaje (mzdové náklady, cestovní náhrady atp.) a nelze generovat zisk (tj. k nákladům připočíst marži). V **opačném případě by se jednalo o agenturní zaměstnání**, které nelze vykonávat jinak než s licencí. Zdanění příjmu doporučujeme konzultovat s daňovým poradcem.

Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než podmínky srovnatelného zaměstnance u zahraniční instituce, k níž je zaměstnanec přidělen.

### c. Pokyny

Řízení a kontrolu provedené práce má na starost zahraniční instituce.

### d. Délka trvání

Zákoník práce neupravuje maximální délku dočasného přidělení, nicméně jeho délku by měla být společnost v případě kontroly schopna odůvodnit. Obecně lze doporučit maximální délku v rozsahu jednoho až dvou let. Případné prodloužení pouze v případě, že se tak strany na základě objektivní potřeby dohodnou a že zaměstnanec s prodloužením souhlasí.



### e. Cestovní náhrady

Zaměstnanci náleží cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě, nicméně **jen za dny první cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět** (tedy obdobně jako při změně místa výkonu činnosti).

### f. Aplikace Směrnice

Zpravidla se **bude jednat** o vyslání ve smyslu Směrnice. Viz Shrnutí důsledků vyslání ve smyslu Směrnice, kapitola XI.

## 6. Separátní pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zahraniční institucí

Lze využít ve všech případech, kdy má být ze strany zaměstnance vykonávána práce pro zahraniční instituci.

### a. Mzda

Zaměstnanec bude za svou činnost odměňován přímo zahraniční institucí. Zaměstnance bude (v rozsahu práce pro zahraniční instituci) úkolovat, jeho práci řídit a kontrolovat zahraniční instituce.

### b. Pracovněprávní vztah s VŠ či v. v. i. a zaměstnancem

Pracovněprávní vztah mezi VŠ či v. v. i. a zaměstnancem může být **ukončen** nebo **pozastaven** (např. formou neplaceného volna). Může však také dojít ke **zkrácení úvazku** nebo může být **zachován** v některém z předcházejících režimů (výkon práce, tvůrčí volno, prohlubování kvalifikace apod.). Při této variantě v rámci EU je třeba řešit důsledky v oblasti určení země příslušnosti k sociálnímu zabezpečení a u všech zemí zdanění příjmů ze závislé činnosti, které doporučujeme konzultovat s daňovým poradcem.

### c. Povinnosti VŠ a v. v. i.:

VŠ ani v. v. i. při této konstrukci nevznikají v souvislosti s prací zaměstnance v zahraničí na základě lokální pracovní smlouvy žádné povinnosti ani žádná rizika.

Není nutné smluvně řešit vztah mezi VŠ či v. v. i. a danou zahraniční institucí. Nicméně není vyloučeno si smluvně vzájemné vztahy ošetřit, např. pokud má zaměstnanec vykonávat činnost pro oba subjekty, lze vymezit časové úseky, kdy pro který subjekt bude činný, kdy bude k dispozici na určitém území atp.

Zaměstnanci není nutné garantovat tzv. srovnatelné pracovní podmínky, jako mají zaměstnanci zahraniční instituce, budou na něj aplikovány před-

písy země, kde bude práce vykonávána, vč. lokálních minimálních požadavků na výkon práce na daném území (např. minimální mzda, pracovní doba, dovolená atp.) – tyto požadavky plní zahraniční instituce, ne česká VŠ, v. v. i..

#### **d. Aplikace Směrnice**

Zpravidla se **nebude** jednat o vyslání ve smyslu Směrnice, ovšem pouze za předpokladu, že práce pro zahraniční instituci bude vykonávána výlučně na základě separátní pracovní smlouvy se zahraniční institucí a nebude docházet k přefakturování žádných nákladů české VŠ či v. v. i. Viz Shrnutí důsledků vyslání ve smyslu Směrnice, kapitola XI

#### **e. Aplikace Nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení**

V situaci, kdy zaměstnanec vykonává souběžnou činnost ve dvou anebo více členských státech<sup>35</sup> je nutné podle pravidel Nařízení o koordinaci určit členský stát, jehož právním předpisům sociálního zabezpečení pracovník podléhá, a tuto skutečnost osvědčit na potvrzení A1. Do státu, který bude takto určen, pak odvádí zaměstnavatel jiného státu příspěvky na sociální zabezpečení podle pravidel a sazeb určeného státu.

---

<sup>35</sup> <https://www.cssz.cz/web/cz/soubezny-vykon-cinnosti>

# XI. Shrnutí důsledků vyslání ve smyslu Směrnice

## 1. Obecně k aplikaci Směrnice:

V **tabulce** níže uvádíme dvě základní kritéria, při jejichž naplnění se **nebude** jednat o vyslání zaměstnance ve smyslu Směrnice:

**Tabulka 3:** Kritéria, jejichž naplněním se nebude jednat o vyslání ve smyslu Směrnice

Kritérium	Popis
Poskytování služeb	<p><b>VŠ či v. v. i. prostřednictvím vyslaného zaměstnance neposkytuje zahraniční instituci žádné služby.</b></p> <p><b>Poskytování služeb</b> je přitom naplněno tehdy, pokud bude zahraniční instituce, u které zaměstnanec bude působit, <b>příjemcem výsledků práce</b> vykonávané vyslaným pracovníkem, spočívajících:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>v provedení určitých prací VŠ či v. v. i</b> prostřednictvím vyslaného zaměstnance (např. na základě smlouvy o dílo, poradenské smlouvy nebo obdobné smlouvy), nebo</li><li>■ <b>v poskytnutí vyslaného zaměstnance</b> ze strany <b>VŠ či v. v. i</b> jako zaměstnavatele zahraniční instituci k výkonu práce pro tuto zahraniční instituci (např. formou dočasného přidělení ve smyslu § 43a zákóníku práce)</li></ul>
Úplata	<p><b>VŠ či v. v. i nezíská za vyslání zaměstnance od zahraniční instituce, u které bude zaměstnanec působit, žádné finanční plnění.</b></p> <p>Za přijetí finančního plnění se rozumí rovněž obdržení náhrad nákladů vynaložených na vyslaného zaměstnance jako je mzda, cestovní náhrady apod.</p>

To znamená, že pokud se nebude jednat o poskytování služeb ve smyslu shora uvedeném a současně VŠ, v. v. i. nezíská za vyslání zaměstnance od zahraniční instituce žádnou úplatu, a to ani ve formě náhrady skutečně vzniklých nákladů, nebude se jednat o vyslání ve smyslu Směrnice.

Naopak, pokud VŠ či v. v. i. poskytne zahraniční instituci služby nebo v souvislosti s vysláním zaměstnance obdrží od zahraniční instituce úplatu (přičemž postačí forma náhrady vynaložených nákladů), bude se jednat o vyslání ve smyslu Směrnice.

## 2. Důsledky aplikace Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb:

Pokud VŠ či v. v. i. vyšle svého zaměstnance na území jiného členského státu EU k výkonu práce a bude se jednat o vyslání ve smyslu Směrnice, **vztahují se na něj podmínky hostitelské země** ohledně mzdových a ostatních pracovních podmínek, ledaže je domácí úprava pro zaměstnance výhodnější.

### a. Krátkodobé vyslání (do 12 měsíců)

Je nutno zajistit srovnatelné základní pracovní podmínky v rámci těchto oblastí (může být upraveno zákonem i kolektivní smlouvou):

- pracovní doby;
- délky dovolené;
- výše odměny, vč. sazeb za přesčasy;
- podmínek poskytování pracovníků agenturami práce;
- ochrany zdraví, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- pracovních podmínek těhotných žen, mladistvých a dětí;
- rovného zacházení pro muže a ženy;
- podmínek zaměstnaneckého ubytování;
- náhrady cestovních výdajů.

### b. Dlouhodobé vyslání (nad 12 měsíců)

Až na výjimky nutno zajistit vyslaným zaměstnancům kromě předchozího výčtu výše i **veškeré další pracovní podmínky hostitelské země**. Je-li za tímž účelem ke stejné zahraniční instituci na stejnou pozici vysláno více zaměstnanců po sobě, délky jejich vyslání se pro účely posouzení dlouhodobosti vyslání **sčítají**, aby nemohlo docházet k účelovému obcházení Směrnice střídáním pracovníků. Lhůtu 12 měsíců lze prodloužit až na 18 měsíců

v případě, že zaměstnavatel zašle na příslušné úřady země vyslání tzv. motivované ohlášení.

**Administrativní povinnosti** – vyjma srovnatelných pracovních podmínek je v případě vyslání zaměstnance v rámci směrnice zpravidla nutné splnit rovněž související administrativní povinnosti, zejména:

- **notifikovat příslušný pracovní úřad hostitelské země**
- **uchovávat na pracovišti** zaměstnance v hostitelské zemi **kopii dokumentů** vztahujících se k vyslání, které by úřadu umožnily kontrolu na místě (konkrétní podmínky se mohou lišit v každém členském státě).

## XII. Kde hledat důležitá pravidla

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení Text s významem pro EHP a Švýcarsko, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32004R0883>
- 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 (Text s významem pro EHP a Švýcarsko), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A32009R0987>
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:31996L0071>
- Vysílání pracovníků do zahraničí [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_cs.htm)
- Vyslaní pracovníci – Posted workers [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_cs.htm)
- Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v Evropské unii (EU) Evropském hospodářském prostoru (EHP) a ve Švýcarsku, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=cs>
- Practical guide on the applicable legislation in the European Union (EU), the European Economic Area (EEA) and in Switzerland, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>
- Practical guide on posting – Praktická příručka o vysílání pracovníků ve všech jazycích, <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-cs>
- Short guide on the posting of workers – Krátká příručka týkající se vysílání pracovníků, <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/bdfce566-1198-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-cs>
- Formuláře stvrzující nárok na dávky sociálního zabezpečení v ostatních zemích EU, [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_cs.htm)

- Kontaktní místa v členských státech, [https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_cs.htm)
- ČSSZ – určení státu pojištění, <https://www.cssz.cz/web/cz/urceni-statu-pojisteni>
- Mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení, <https://www.cssz.cz/mezinarodni-smlouvy>
- ČSSZ – postup při uplatnění žádosti o vystavení potvrzení A1, <https://www.cssz.cz/web/cz/podani-zadosti-o-urceni-prislusnosti-883-2004-987-2009>
- Kancelář zdravotního pojištění, <http://www.kancelarzp.cz/cs/pojisten-ci/prava-naroky-eu>
- Rozsah péče hrazené ze zdravotního pojištění, studenti starší 28 let, výzkumní pracovníci, [https://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/health-insurance-cover/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/health-insurance-cover/index_cs.htm)
- Zákoník práce ČR Zákon č. 262/2006 Sb., <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#Top>
- Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#p2>
- Pokynu GFŘ D-22 článek IV, [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn\\_GFR\\_D-22.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf)
- MF ČR Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojímu zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku, <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>
- ANAG: Zaměstnávání cizinců na území české republiky, Matěj Daněk, Magdaléna Vyškovská, Jaroslava Fojtíková, [https://www.anag.cz/zamestnavani-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky/pA60.5896/?gclid=CjwKCAjw-gISIBhBfEiwALE19STsLkmRBAP6Sh8ImZ9wIz3iKxdR2b2ZID1EkjZ2Hjy-7B0dfIPgHLXhoCk3AQAvD\\_BwE](https://www.anag.cz/zamestnavani-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky/pA60.5896/?gclid=CjwKCAjw-gISIBhBfEiwALE19STsLkmRBAP6Sh8ImZ9wIz3iKxdR2b2ZID1EkjZ2Hjy-7B0dfIPgHLXhoCk3AQAvD_BwE)
- Publikace a odborné letáky EEN Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky, <https://www.crr.cz/een/publikace-een/>

#### POZNÁMKA:

- Linky na české zákony, které odkazují na server „zákony pro lidi“ <https://www.zakonyprolidi.cz/>; vždy vedou na aktuálně platné znění daného zákona (či jiného právního předpisu ČR)
- Aktuálnost znění právních aktů, uveřejněných na portálu <https://eur-lex.europa.eu>, zkontrolujte v záhlaví, kde by mělo být vyznačeno „platné“/„in force“

## XIII. Příklady řešení dlouhodobého pobytu v zahraničí

### PŘÍKLAD 1

#### Stáž s pracovněprávním vztahem uzavřeným v zahraničí, v členské zemi EU/EHP či ve Švýcarsku

Výzkumník/ce žádá o neplacené volno ve své české VŠ či v. v. i. a uzavře pracovní poměr se zahraničním subjektem v členské zemi EU/EHP nebo Švýcarsku, v jehož prospěch bude práci vykonávat a který mu bude platit mzdu.

#### 1. VÝCHOZÍ PODMÍNKY

Zaměstnanec české VŠ, pan Ing. Jan Nový, PhD, postdok na pozici výzkumný pracovník získal nabídku na pracovní stáž po dobu 18ti měsíců od výzkumné organizace v Německu, která mu bude stáž financovat formou hlavního zaměstnaneckého poměru v Německu. Po dobu stáže v Německu by však Dr. Nový rád zůstal kmenovým pracovníkem na své domovské české VŠ, a to formou neplaceného volna.

#### 2. ŘEŠENÍ

##### a. Pracovní právo

Česká VŠ a Dr. Nový uzavřou písemnou dohodu o poskytnutí neplaceného volna na dobu stáže v Německu. Česká VŠ vede Dr. Nového nadále jako svého zaměstnance, avšak po dobu stáže jí neplynou žádné povinnosti a nemá ani žádné (informační či jiné) povinnosti v souvislosti s výkonem práce Dr. Nového v zahraničí.

Dr. Nový bude vykonávat práci na náklady a odpovědnost německého zaměstnavatele na území Německa, podmínky práce budou podléhat německému pracovnímu právu.

Po ukončení stáže nastoupí Dr. Nový zpět k výkonu práce u české VŠ za podmínek dle uzavřené pracovní smlouvy.



## b. Příslušnost k sociálnímu zabezpečení (SZ) a potvrzení A1

Na životní situaci pana Nového se bude dle Nařízení EP a Rady (ES) **č. 883/2004** o koordinaci systémů sociálního zabezpečení aplikovat ustanovení **Článku 13**, Výkon činností ve dvou nebo více členských státech, jeho odstavec 1., bod a., který stanoví:

*Na osobu, která jako zaměstnanec obvykle pracuje ve dvou nebo více členských státech, se vztahují právní předpisy členského státu, na jehož území má bydliště, vykonává-li podstatnou část své činnosti v tomto státě nebo je-li zaměstnávána různými podniky nebo různými zaměstnavateli, jejichž sídla nebo místa podnikání jsou v různých členských státech;*

Při změně státu výkonu činnosti musí Dr. Nový splnit oznamovací povinnost pracovníka a sdělit tuto skutečnost příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení v našem případě PSSZ, nejpozději do 30 dnů od zahájení své činnosti v Německu (viz <https://www.cssz.cz/web/cz/soubezny-vykon-ci-nnosti>). Učiní tak buď sám anebo prostřednictvím svého zaměstnavatele, který odešle na PSSZ společnou žádost o vystavení v našem případě zrušení příslušnosti k předpisům SZ v ČR. V žádosti zaškrtně kolonku „Souběh činností“ a údaje v oddílech G. až I. o výkonu zaměstnání v zahraničí vyplní tak, aby bylo zřejmé, že podstatnou část činnosti bude vykonávat v Německé výzkumné organizaci, na náklady a odpovědnost německého zaměstnavatele. V Německu bude zároveň místo jeho bydliště.



PSSZ zruší příslušnost k SZ v České republice na dobu výkonu činnosti Dr. Nového v německé organizaci. Pan Dr. Nový požádá v Německu o vystavení potvrzení A1 s příslušností k německým předpisům sociálního zabezpečení. Důsledkem bude, že německý zaměstnavatel bude odvádět pojistné na SZ podle německých pravidel a sazeb německé správě sociálního zabezpečení.

pečení. Česká VŠ po dobu neplaceného volna tak nemá povinnost odvádět pojistné na SZ. V Případě, že by Dr. Nový uzavřel s českou VŠ nějaký druh pracovněprávního vztahu, a nevykonával by zde podstatnou část svých činností (méně než 25 %), musel by se český zaměstnavatel registrovat k sociálnímu zabezpečení v Německu a platit odvody na pojistné SZ do německého systému, což je komplikované a proto nedoporučujeme Dr. Novému uzavírat s českou VŠ po dobu jeho zaměstnání v Německu nějaký druh pracovněprávního vztahu v ČR.

### c. Zdravotní pojištění

Pro země EU platí pravidlo, že *pojištěnec se MUSÍ odhlásit z českého zdravotního pojištění, jestliže vykonává výdělečnou činnost v jiné zemi EU* (viz <https://www.vzp.cz/pojistenci/cestovani-a-pobyt-v-zahranici/dlouhodoby-pobyt-v-zahranici>).



Pan Dr. Nový bude dle potvrzení A1 příslušet k německému systému sociálního zabezpečení včetně zdravotního pojištění, proto se odhlásí před odjezdem z ČR z veřejného zdravotního pojištění v České republice a současně se přihlásí ke zdravotnímu pojištění v Německu, do pojišťovny dle jeho uvážení, která mu vystaví nový Evropský zdravotní průkaz (EHIC). V Česku vrátí Evropský zdravotní průkaz (EHIC) pojišťovně u které byl registrován. Informuje o tom svého českého zaměstnavatele, u kterého je veden jako zaměstnanec na neplaceném volnu.

### d. Daň z příjmu fyzických osob

U pana Dr. Nového je nutné posuzovat podle jeho aktuální životní situace, kde je/bude v příslušném daňovém období daňovým rezidentem a na základě toho určit, která země bude mít nárok na zdanění jeho celosvětových příjmů. Postupujeme tedy podle:

- bilaterální smlouvy mezi ČR a Německem o zamezení dvojímu zdanění, Článku 4 Daňový domicil, <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>;
- českého Zákona o dani z příjmů č. 586/1992 Sb. § 2, odst. 2–3, § 22, <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#p2>;

- pokynu GFR D-22 článku IV, [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn\\_GFR\\_D-22.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf) a
- německé daňové legislativy



V souladu s bilaterální smlouvou budou příjmy Dr. Nového vyplácené německou univerzitou/výzkumnou organizací za práci vykonávanou v Německu podléhat dani z příjmů ze závislé činnosti v Německu v souladu s lokální legislativou.

Pokud se stane Dr. Nový německým daňovým rezidentem, bude mít povinnost zdanit v Německu své celosvětové příjmy s možností vyloučení dvojího zdanění. Jako český daňový nerezident bude mít v Česku pouze povinnost zdanit příjmy ze zdrojů v ČR.

## PŘÍKLAD 2

### Stáž v zahraničí v členské zemi EU/EHP či Švýcarsku se zachováním pracovního poměru s českou VŠ či v. v. i

Výzkumník/ce zaměstnaný u české VŠ či v. v. i. a mzdou vyplácenou českým zaměstnavatelem provádí svůj výzkum na zahraniční hostitelské VŠ či výzkumné organizaci (VO), příjemcem výsledků jeho práce je česká VŠ či v. v. i., která ho do zahraničí vyslala.

#### 1. VÝCHOZÍ PODMÍNKY

Výzkumnice Dr. A. Krátká zaměstnaná na české VŠ získala od českého poskytovatele grant na projekt vědecké mobility na dobu dvou let, kdy zůstává stále zaměstnankyní české VŠ, mzda jí bude nadále vyplácena českou VŠ, pracovní činnost na projektu bude vykonávat jménem české VŠ na zahraničním pracovišti na základě smlouvy, uzavřené mezi výzkumníkem/cí, českou VŠ a zahraniční VŠ či VO, případně na základě smlouvy o spolupráci mezi českou VŠ a zahraniční VŠ či VO.

## 2. ŘEŠENÍ

### a. Pracovní právo

Zde existují v zásadě dvě varianty možného vyslání zaměstnance k zahraniční VŠ, a to **dle toho, zda zaměstnanec koná práci zcela či zčásti rovněž ve prospěch zahraniční VŠ či výlučně ve prospěch české VŠ.**

#### a.1 Výkon práce zcela či zčásti ve prospěch zahraniční VŠ – dočasné přidělení

Je naplněno tehdy, pokud výsledky práce zaměstnance v zahraničí objektivně generují **hospodářský prospěch zahraniční VŠ** (pokud tedy výsledek práce je pro zahraniční VŠ hospodářsky využitelný) a pokud **zahraniční VŠ zaměstnance během pobytu řídí, organizuje a kontroluje**.

V takovém případě se může jednat o dočasné přidělení (vycházíme z toho, že není zájem na uzavření lokální pracovní smlouvy v zahraničí).

Uzavírá se písemná dohoda mezi českou VŠ a paní Krátkou, která musí obsahovat především následující náležitosti:

- identifikaci zaměstnavatele, k němuž se zaměstnanec dočasně přiděluje,
- den, kdy dočasné přidělení vznikne,
- druh a místo výkonu práce a
- dobu, na kterou se dočasné přidělení sjednává;
- (může být sjednáno) pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Dále se uzavírá písemná dohoda mezi českou VŠ a zahraniční VŠ o dočasném přidělení, která obsahuje zejména úpravu finančních otázek (vymezení rozsahu práce pro zahraniční a českou VŠ, zda bude vykonávána zcela pro zahraniční či zčásti i pro českou VŠ), náhradu nákladů na zaměstnance, odpovědnost za BOZP a další).

Pravidla pro vysílání pracovníků v rámci zemí EU/EHP a Švýcarska upravují ustanovení **Směrnice** Evropského parlamentu a Rady [96/71/ES](#) o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb („**Směrnice**“), které musí vysílací zaměstnavatel, to je česká VŠ dodržet. Směrnice zároveň stanoví minimální pracovní podmínky pro zaměstnance (článek 3), které je nutno dodržet při práci na zahraničním pracovišti. Pro nás je zejména důležité vědět, že vyslaný zaměstnanec by měl dostávat mzdu ve výši obvyklé pro danou kvalifikaci v hostitelské organizaci, je nutno stanovit místo pro náhrady cestovních nákladů. Český zaměstnavatel má také notificační povinnost vůči lokálnímu úřadu.

Pracovní poměr mezi českou VŠ s Dr. Krátkou zůstává zachován, zaměstnanec je však zcela a/nebo zčásti poskytnut zahraniční VŠ.

### a.2 Výkon práce výlučně ve prospěch české VŠ

Pokud by i nadále plynul hospodářský prospěch z činnosti Dr. Krátké v zahraničí výlučně české VŠ, nejednalo by se již o dočasné přidělení zaměstnance.

Dr. Krátká by i nadále vykonávala práci, na náklady a odpovědnost českého zaměstnavatele (VŠ), na pracovišti německé VŠ nebo výzkumné instituce na základě uzavřené dohody mezi vysílající a hostitelkou organizací (např. smlouvy o spolupráci). Zahraniční VŠ by tak poskytla pouze místo a případně prostředky (případně další know-how) k výkonu práce zaměstnance, tohoto by ale neúkolovala ani neřídila. Veškeré náklady by nesla česká VŠ.

Dr. Krátká by mohla být vyslána na **pracovní cestu** (pak by jí náležely cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě) nebo by mohla být uzavřena **dohoda o dočasné změně místa výkonu práce** (pak by cestovní náhrady byly velmi omezené, tato varianta se tedy jeví jako výhodnější z pohledu české VŠ).

**Směrnice 96/71/ES se v tomto případě neuplatní, protože česká VŠ od zahraniční VŠ neobdrží žádné finanční plnění (odměnu) a ani se nejedná o poskytování služeb nebo o poskytování zaměstnanců.**

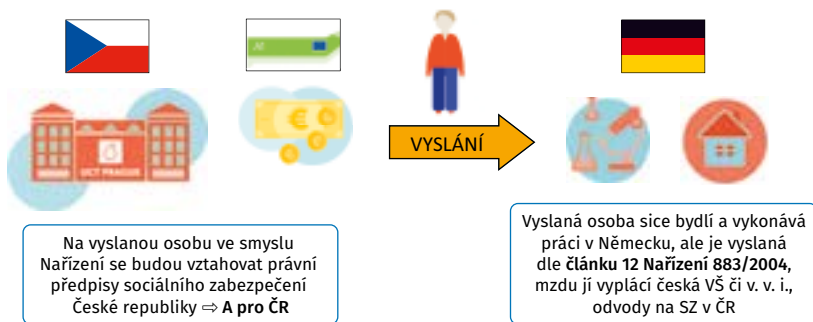
### b. Příslušnost k sociálnímu zabezpečení (SZ) a potvrzení A1

Na životní situaci Dr. Krátké se bude aplikovat **Článek 12** Nařízení EP a Rady (ES) **č. 883/2004** o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, to je **VYSLÁNÍ** zaměstnance ve smyslu Nařízení z jedné členské země do druhé, který stanoví v bodě 1:

*Osoba, která jako **zaměstnanec** provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci **jménem tohoto zaměstnavatele**, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce 24 měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.*

Dr. Krátká bude po dobu svého vyslání nadále podléhat předpisům SZ České republiky, proto asi šest týdnů před plánovaným odjezdem podá prostřednictvím svého zaměstnavatele na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení **Společnou žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystave-**

ní potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení. Na první stránce zaškrtnete políčko „Vyslání“ a údaje v oddílech G. až I. vyplní tak, aby bylo zřejmé, že Dr. Krátká **bude vykonávat činnost v zahraničí nadále pro českého zaměstnavatele**. Vyřízení žádosti trvá 30 dnů od jejího podání. Dr. Krátká a její zaměstnavatel v ČR obdrží osvědčení A1 pro příslušnost k českým předpisům sociálního zabezpečení. Český zaměstnavatel tak bude i nadále po dobu vyslání hradit zákonné odvody do českého systému. Pokud je aplikován režim vyslání, nemůže Dr. Krátká uzavřít další pracovní poměr v Německu, ani v jiné členské zemi. V případě, že by k tomu došlo, je nutno znovu posoudit situaci ohledně státu její příslušnosti k sociálnímu zabezpečení.



### c. Zdravotní pojištění

Po vystavení osvědčení A1, které potvrdí příslušnost Dr. Krátké k českému systému sociálního zabezpečení i po dobu vyslání do Německa, zajde Dr. Krátká s tímto potvrzením na pobočku své české veřejné zdravotní pojišťovny a požádá o vystavení přenositelného osvědčení **S1 – Registrace pro účely krytí zdravotní péče**. Toto osvědčení předá ihned po příjezdu zdravotní pojišťovně v Německu, kde se provede výpomocná registrace, na jejímž základě bude Dr. Krátké hrazená plná zdravotní péče v Německu na náklady zdravotní pojišťovny v Česku. Pozor na spoluúčast, která může být v Německu jiná než v Česku. Český zaměstnavatel Dr. Krátké i nadále hradí odvody na zdravotní pojištění české zdravotní pojišťovně.



#### d. Daň z příjmu fyzických osob

U Dr. Krátké je nutné posuzovat podle její aktuální životní situace, kde je/ bude v příslušném daňovém období daňovým rezidentem a na základě toho určit, která země bude mít nárok na zdanění jejich celosvětových příjmů. Postupujeme tedy podle:

- bilaterální smlouvy mezi ČR a Německem o zamezení dvojímu zdanění, Článku 4 Daňový domicil, <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv>
- českého Zákona o daní z příjmů č. 586/1992 Sb. § 2, odstavec 2–3, § 22, <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#p2>
- Pokynu GFŘ D-22 článku IV, [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn\\_GFR\\_D-22.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf) a
- německé daňové legislativy

V souladu s mezinárodní smlouvou s Německem budou příjmy zaměstnance podléhat zdanění pouze v České republice, pokud budou splněny níže uvedené podmínky:

- zaměstnanec stráví v Německu méně než 183 dnů v kalendářním roce
- odměna bude vyplácena českým zaměstnavatelem
- odměna nepůjde k tíži stále provozovny umístěné v Německu

V případě, že by byla Dr. Krátká vyslána prostřednictvím pracovních cest, které by nepřesahovaly 183 dnů, bude příjem zdaněn pouze v ČR.

V souladu se Zákonem o daních z příjmů bude zaměstnanec považován za českého daňového rezidenta, pokud splní alespoň jednu z následujících podmínek:

- stráví v průběhu kalendářního roku v ČR více než 183 kalendářních dnů
- má v ČR k dispozici stálý byt

Příjem za práci konanou v Německu bude zaměstnanec **při nesplnění podmínek výše** povinen danit v Německu. Příjímací/Vysílající univerzita musí ověřit případné odvodové povinnosti v souladu s německou legislativou.

**Výjimka pro Německo:** bilaterální smlouva mezi ČR a Německem o zamezení dvojímu zdanění jako jedna z mála smluv obsahuje Článek 20. „Učitelé, studenti a jiné osoby, které získávají vzdělání“, který stanoví v bodě 1:

*Vysokoškolská a jiná učitelé, kteří mají v jednom smluvním státě bydliště, nebo měli v jednom smluvním státě bydliště bezprostředně před tím,*

*než se odebrali do druhého smluvního státu, aby tam nejdéle po dobu dvou roků pokračovali ve studiu nebo výzkumu nebo tam vyučovali na uznávané univerzitě, vysoké škole nebo na jiném podobném ústavu, který nesleduje vzdělečné cíle, nebudou v tomto druhém státě podrobeni dani z odměn za tuto práci, pokud pobírají tyto odměny z míst mimo tento druhý stát.*

Důsledkem je, že mzda plynoucí od české VŠ nebude díky ustanovení článku 20 podrobena dani v Německu. Česká VŠ bude odvádět zálohy a vyúčtovací daně z příjmu ze závislé činnosti českému správci daně po celou dobu vyslání Dr. Krátké.

### PŘÍKLAD 3

#### Stáž v zahraničí v třetí zemi se zachováním pracovního poměru s českou VŠ

##### 1. VÝCHOZÍ PODMÍNKY – příklad USA

V případě, že by Dr. A. Krátká byla vyslána českým zaměstnavatelem k výkonu práce do země mimo EU např. USA za stejných okolností, tj. zůstává nadále zaměstnankyní české VŠ, mzda ji bude nadále vyplácena českou VŠ a pracovní činnost na projektu bude vykonávat jménem české VŠ na zahraničním pracovišti na základě smlouvy uzavřené mezi výzkumníkem/cí, českou VŠ a zahraniční VŠ nebo VO, jsou dopady z pohledu pracovního práva, sociálního zabezpečení a daně z příjmů následující.

##### 2. ŘEŠENÍ

###### a. Pracovní právo

Zde platí zcela shodné podmínky jako v PŘÍKLADU 2, viz výše.

Výjimkou je pouze aplikace Směrnice, která se při vyslání mimo EU neuplatní. Je třeba ověřit dle cílové destinace (USA), jaké lokální předpisy se na vyslání zaměstnance aplikují a zda má česká VŠ v souvislosti s vysláním nějaké další povinnosti (např. informační povinnost).

Zaměstnanec pravděpodobně bude muset získat povolení k pobytu i k výkonu práce v USA (ledaže by byla stanovena výjimka, např. s ohledem na výkon vědecké/akademické činnosti).



## b. Sociální zabezpečení

Bilaterální smlouva mezi ČR a USA o sociálním zabezpečení upravuje oblast důchodového pojištění (starobní, plný a částečný invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod) a stanoví pravidla pro určení příslušnosti k právním předpisům. Na zdravotní pojištění se tato smlouva vztahuje až s účinností od 1. května 2016.

Základní pravidlo stanoví, že osoba činná na území jednoho smluvního státu jako zaměstnanec, podléhá, pokud jde o tuto činnost, právním předpisům pouze tohoto smluvního státu. Dle této smlouvy zaměstnanec podléhá tedy právním předpisům výhradně prvního smluvního státu, jako kdyby vykonával práci na jeho území za předpokladu, že doba vyslání na území druhého smluvního státu nepřesahuje pět let.

Z tohoto důvodu je nutné pro osvědčení příslušnosti k českému systému pojištění podat žádost o vystavení formuláře **CZ/USA 1**, který vydává ČSSZ při vyslání z ČR do USA. Podobně jako u žádosti o vystavení formuláře A1 (PŘÍKLAD 2) je třeba požádat v dostatečném předstihu před vysláním zaměstnance na místně příslušné OSSZ prostřednictvím tiskopisu „*Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení*“.

## c. Zdravotní pojištění

S účinností od 1. května 2016 vstoupila v platnost doplňková smlouva k bilaterální smlouvě mezi ČR a USA o sociálním zabezpečení, která rozšiřuje působnost také na oblast veřejného zdravotního pojištění. Od tohoto data zaměstnanci vyslaní z ČR do USA, kterým bude vystaven doklad CZ/USA 1 mohou nadále podléhat českým předpisům veřejného zdravotního pojištění, tj. nemusejí ukončit zdravotní pojištění v ČR a sjednat si komerční pojištění v USA.

## d. Daň z příjmu fyzických osob

Daňová povinnost Dr. Krátké bude především záviset na její daňové rezidenci. Otázku daňového rezidentství je však třeba důkladně prověřit na konci zdaňovacího období s přihlédnutím k osobní situaci Dr. Krátké.

Obecně v situaci, kdy může být zaměstnanec podroben zdanění ve více zemích, vycházíme z příslušné mezinárodní smlouvy, jejíž uplatnění má přednost před domácím právem. Dle čl. 15 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi ČR a USA („SZDZ“) podléhají příjmy ze zaměstnání jak v ČR, tak

i v USA, pokud je zaměstnání vykonáváno i na území USA.

Za předpokladu, že bude osoba považována za daňového rezidenta ČR, budou příjmy zdaněny v USA a v ČR lze při jejich zdanění využít příslušné metody zamezení dvojího zdanění v rámci daňového přiznání (metoda prostého zápočtu). Zákon o daních z příjmů umožňuje na příjmy ze závislé činnosti uplatnit metodu vynětí. Zaměstnanec si může proto vybrat, která metoda je pro něj výhodnější.

Smlouva avšak stanoví výjimku pro studenty, stážisty, učitele a výzkumné pracovníky. Dle čl. 21 bodu 5) SZDZ:

*Fyzická osoba, která navštíví jeden smluvní stát za prvořadým účelem výuky nebo provádění výzkumu na univerzitě, vysoké škole, škole nebo jiném úředně uznaném vzdělávacím nebo výzkumném ústavu v tomto smluvním státě a která je nebo bezprostředně před takovou návštěvou byla rezidentem druhého smluvního státu, bude osvobozena od zdanění v prvně zmíněném státě na období nepřesahující dva roky z odměn za takovou výuku nebo výzkum.*

Na základě tohoto ustanovení příjmy ze zaměstnání od české VŠ nebudou podrobeny zdanění v USA po dobu dvou let. Tento článek se nepoužije, pokud výzkum není prováděn ve veřejném zájmu.

#### **PŘÍKLAD 4**

**Student doktorského studijního programu (DSP)  
zaměstnaný na projektu VaV a jeho zahraniční stáž ERASMUS+  
v členské zemi EU/EHP či Švýcarsku**

##### **a. Pracovní právo**

Pokud půjde o zahraniční stáž, která je krytá stipendiem a student bude současně zaměstnán na částečný úvazek na projektu výzkumu a vývoje (VaV), nejedná se o vyslání zaměstnance ve smyslu **Směrnice**, jelikož zaměstnanec u zahraniční VŠ pouze studuje, nevykonává v její prospěch žádnou hospodářskou činnost.

Podmínky studia na zahraniční stáži jsou upraveny příslušným programem (ERASMUS+).

Právně je tedy třeba ošetřit pouze skutečnost, že zaměstnanec bude vykonávat práci na projektu výzkumu a vývoje namísto z ČR ze zahraničí. Zaměstnanec může být vyslán na dobu stáže na **pracovní cestu** (pak by mu náležely cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě) nebo by s ním mohla být uzavřena **dohoda o dočasné změně místa výkonu práce** (pak by cestovní náhrady byly velmi omezené, tato varianta se tedy jeví jako výhodnější z pohledu české VŠ).

Při pobytu v některé ze zemí EU/EHP, Švýcarska se pravidla Směrnice v tomto případě neuplatní, protože česká VŠ od zahraniční VŠ neobdrží žádné finanční plnění (odměnu) a ani se nejedná o poskytování služeb nebo o poskytování zaměstnanců.

Pouze v případě, že by v rámci studia či projektu výzkumu a vývoje student zaměstnanec vykonával činnosti v hospodářský prospěch zahraniční VŠ, která by jej v tomto rozsahu řídila, úkolovala a jeho práci kontrolovala, bylo by nutné dojednat se zahraniční hostitelkou univerzitou dohodu o dočasném přidělení, na jejímž základě by student pokračoval v řešení úkolů projektu VaV i na zahraniční hostitelské univerzitě během stáže.

Je zřejmé, že ne vždy lze v praxi přesně vymezit, zda je činnost zaměstnanec vykonávána v hospodářský prospěch pouze české VŠ nebo i zahraniční instituce, popř. přesně vymezit rozsah činnosti pro každý z těchto subjektů. Nicméně se domníváme, že ačkoli zahraniční VŠ poskytne určité prostředky, podklady a know-how k vývoji a výzkumu, který student v zahraničí vykonává pro českou VŠ, nebude se jednat o dočasné přidělení zaměstnance. V případě potřeby může být uzavřena **dohoda o spolupráci mezi českou VŠ a zahraniční VŠ**, kde se vymezí vzájemná práva a povinnosti obou stran. Zřejmě však nebude docházet k přeúčtování žádných nákladů a nebudou tak splněny podmínky pro aplikaci Směrnice.

### **b. Příslušnost k sociálnímu zabezpečení (SZ) a potvrzení A1**

Pokud student DSP zůstane zároveň zaměstnancem na částečný úvazek na české VŠ, bude se aplikovat **Článek 12** Nařízení EP a Rady (ES) **č. 883/2004** o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, to je **VYSLÁNÍ** zaměstnance ve smyslu Nařízení z jedné členské země do druhé, obdobně jako v PŘÍKLADU 2. Česká VŠ, tj. zaměstnavatel bude i nadále odvádět dle vystaveného osvědčení A1 pojistné na SZ do českého systému.

Pokud student DSP ukončí po dobu stáže pracovní poměr na české VŠ, ukončí se i jeho odvody pojistného na SZ.

### c. Zdravotní pojištění a studenti starší 28 let

Informace ve všech jazycích EU najdete na [https://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/health-insurance-cover/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/health-insurance-cover/index_cs.htm)

Pokud je student DSP **vyslán** do jiné země EU na univerzitu nebo do výzkumného ústavu **pouze dočasně**, pak zůstane pojištěn v Česku, dokladem je jeho **Evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC)**. Na pobyty delší než šest měsíců by měl zažádat u své zdravotní pojišťovny o vystavení **formuláře S1**. Občané třetích zemí světa nemají nárok na EHIC (v ČR mají pouze zelený průkaz pojištěnce platný pouze na péči v ČR) jsou povinni sjednat si zdravotní pojištění v hostitelské zemi.

Doporučujeme obrátit se na zdravotní pojišťovnu nebo na Kancelář zdravotního pojištění<sup>36</sup>, ať doktorandovi sdělí, zda mu budou hrazeny náklady na zdravotní péči v zahraničí po celou dobu trvání jeho pobytu. Některé zdravotní pojišťovny však budou krýt náklady na zdravotní péči v jiné zemi EU pouze po omezenou dobu. Postupují tak zejména u dospělých studentů (starších 28 nebo 30 let). V takovém případě se doktorand bude muset zaregistrovat do systému zdravotní péče hostitelské země nebo si sjednat soukromé zdravotní pojištění.

### d. Daň z příjmu ze závislé činnosti

V každém případě je nutné posoudit podle životní situace po dobu stáže doktoranda v zahraničí jeho daňové rezidenství, a stejným způsobem jako v předchozích příkladech určit, která země bude mít nárok na zdanění jeho celosvětových příjmů. Stipendium dle české daňové legislativy nepodléhá dani z příjmu fyzických osob.

<sup>36</sup> Kancelář zdravotního pojištění, <https://www.kancelarzp.cz/cs/>

# Slovníček pojmů k výjezdům do zahraničí v akademické sféře

## Glossary of terms for trips abroad in the academic sphere

zákoník práce	Labour Code
pracovněprávní vztah	labour relationship
pracovní poměr	employment relationships
pracovní smlouva	employment contract
Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)	Agreement on Work Activity
Dohoda o provedení práce (DPP)	Agreement on Work Performance
zaměstnaná osoba	employed person
pracovní cesta	business trip
zahraniční pracovní cesta	business trip abroad
vyslat zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu	to post an employee to perform work in a territory of another state
místo výkonu práce	the place of the job performance
dočasná změna sjednaného místa výkonu práce	temporary change of the agreed place of work
dočasné přidělení	temporary assignment
tvůrčí volno	sabbatical, leave for carrying out creative activities
prohlubování kvalifikace	improvement of qualification
zvyšování kvalifikace	qualification upgrading, enhancing
cestovní náhrady	reimbursement of travel expenses
Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků	Directive 96/71/EC concerning the posting of workers
podnik	undertaking
poskytování služeb	provision of services

doba vyslání	the length of the posting
vyslaný pracovník	posted worker
vykonávat práci	carry out work, perform work
pracovní podmínky	Terms and conditions of employment
Nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení	Regulation (EC) No. 883/2004 on the coordination of social security systems
sociální zabezpečení	social security
pojištěná osoba	insured person
rodinné a zdravotní dávky	family and health-care benefits
souběh výkonu činnosti ve dvou nebo více členských státech	pursuit of an activity in two or more Member States
potvrzení A1, Osvědčení, týkající se právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahuje na držitele	A1 form, Certificate concerning the social security legislation which applies to the holder
pracovní úraz nebo nemoc z povolání	accident at work or an occupational disease
budete i nadále podléhat právním předpisům státu, ze kterého jste byli vyslání	you will remain subject to the legislation of the state you were posted from
daň z příjmu ze závislé činnosti	income tax from dependent activity
daňový resident/ nerezident	tax resident/ non-resident
občan EU/EHP + Švýcarska	EU/EEA and Switzerland citizen
občan třetí země	third country citizen

## Přehled použitých zkratk

VdZ	výjezdy do zahraničí
VŠ	vysoká škola
v. v. i.	veřejná výzkumná instituce ( dle Zákona č. 341/2005 Sb.)
ZP	Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.)
PP	Pracovněprávní vztah (dle Zákona č. 262/2006 Sb., část první, Hlava I)
DPP	Dohoda o provedení práce (dle Zákona č. 262/2006 Sb., část třetí, § 75)
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti (dle Zákona č. 262/2006 Sb., část třetí, § 76)
Směrnice	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
HO	„Home office“ práce z domova
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor, zahrnující státy Norsko, Island a Lichtenštejnsko
CH	Švýcarsko
Třetí země	Všechny ostatní země mimo země EU EHP a Švýcarsko
SZ	Sociální zabezpečení (oblast důchodová, nemocenská, pojištění úrazu a nemoci z povolání, státní sociální podpora, zabezpečení v nezaměstnanosti)
ZP	Zdravotní pojištění
Koordinační nařízení	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
DP	Dlouhodobý pobyt

potvrzení A1	Přenositelný formulář A1 – Osvědčení týkající se právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na držitele
EHIC	Evropský průkazem zdravotního pojištění – European Health Insurance Card
GHIC	Global Health Insurance Card platný po Brexitu pro většinu občanů Velké Británie
formulář S1	Registrace pro účely krytí zdravotní péče v jiné zemi dle koordinace systémů SZ
Formulář DA1	osvědčení k využívání lékařské péče v jiné zemi EU v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání
SZDZ	bilaterální smlouva o zamezení dvojímu zdanění



# Výjezdy do zahraničí v akademické sféře

PRŮVODCE SOUVISEJÍCÍ LEGISLATIVOU

**Ing. Anna Mittnerová**

Vydala Vysoká škola chemicko-technologická v Praze,  
Technická 5, 166 28 Praha 6 v roce 2021

Ilustrace: MA Annemarie Havlíčková

Obálka, zlom a prepress: Mgr. Dana Husníková

Počet stran: 64

Vydání první



ISBN 978-80-7592-105-5