

Home office ze zahraničí?

Ano, ale...

I po ústupu pandemie chtějí zaměstnanci více flexibility a práci z domova. Řada zaměstnanců navíc přichází z různých důvodů na chuť možnosti pracovat v tomto režimu i ze zahraničí. Co by ale zaměstnavatel měl vzít v potaz, rozhodne-li se vyjít takovému přání zaměstnance vstříc?

Daňové dopady

Povinnost odvádět za zaměstnance daně má zaměstnavatel. Ten určí, ve kterém státě ji splní. Příjmy zaměstnance se daní tam, kde je zaměstnanec daňovým rezidentem. Tedy tam, kde má bydliště nebo se zdržuje. Pokud český zaměstnanec pracuje dlouhodobě z jiného státu, může mu vzniknout daňová rezidence kromě ČR také tam. Pakliže má ČR s daným státem uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění (k dnešnímu dni je ČR smluvním státem zhruba 90 smluv), pomohou tyto zaměstnavateli určit daňovou rezidenci zaměstnance dle stanovených kritérií. Pokud ale nastane situace, kdy

(i) zaměstnanec pobývá v cizině déle než 183 dnů v jakémkoli 12-ti měsíčním

období, nebo

(i) český zaměstnavatel má v zahraničí daňovou rezidenci nebo stálou provozovnu, nebo

(i) se jedná se o mezinárodní pronájem pracovní síly,

tak bude odpovídající část zaměstnancova příjmu zdaněna v zahraničí.

Z pohledu zaměstnavatele je důležité nepodcenit i riziko vzniku stálé provozovny a důsledky s tím spojené. Obdobně to platí i ve vztahu ke správnému určení státu, kam bude zaměstnavatel za zaměstnance odvádět daně.

Sociální a zdravotní pojištění

Správné posouzení otázky, kterého systému sociálního zabezpečení je zaměstnanec účasten, má dopad nejen na povinnost zaměstnavatele platit pojistné, ale i na nároky zaměstnance v případě vzniku pojistných událostí. V EU je otázka aplikace konkrétního systému sociálního zabezpečení řešena prostřednictvím tzv. koordinačního nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Platí pravidlo, dle kterého se příspěvky na sociální zabezpečení vždy hradí jen v jednom státě - zpravidla tam, kde zaměstnanec vykonává závislou práci. Z tohoto pravidla však existují výjimky, které se mohou uplatnit právě v případě, kdy zaměstnanec pracuje dlouhodobě ze zahraničí, popř. ze dvou různých států.

Aplikace cizího práva

Pokud bude zaměstnanec v zahraničí pracovat dlouhodobě, nelze vyloučit, že se na jeho pracovněprávní vztah začne aplikovat pracovní právo místa výkonu práce. Zaměstnavatel by na toto měl myslet a v pracovní smlouvě sjednat se zaměstnancem volbu rozhodného práva. Ale pozor; taková volba nesmí vést k tomu, že by byl zaměstnanec zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva aplikovatelného za situace, kdy by k volbě práva nedošlo.

BOZP

Zaměstnavatel musí mít na paměti, že i za situace, kdy zaměstnanec vykonává home office ze zahraničí, platí pro zaměstnavatele ve vztahu k zajištění BOZP či odpovědnosti za pracovní úraz / nemoc z povolání stejné povinnosti jako na pracovišti v rámci ČR. Zaměstnanec je třeba proškolit a splnit i další povinnosti vyplývající z BOZP. Zaměstnavatel by měl počítat s tím, že splnění povinností, ale i vyšetření konkrétních okolností případného úrazu bude z pochopitelných důvodů problematické.

Mezi další faktory, kterým by měl zaměstnavatel věnovat pozornost v situaci, kdy si zaměstnanec přeje vykonávat práci v režimu home office ze zahraničí, patří například i otázka zajištění kybernetické bezpečnosti či opatření ve vztahu k pracovní době a změně místa výkonu práce zaměstnance. /