

STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

# Zmeny pravidel pro vysílání pracovníku do Švédska

2021-02-09

## Tato prezentace se bude týkat dvou oblastí:

1. Vysílání pracovníku do Švédska a zmen ve švédském zákone o vysílání pracovníku (platí od 30/6 2020)
2. Zmeny ve švédské danové legislative týkající se mj. danových podmínek pracovníku, který prechodne pracují ve Švédsku (budou platit od 1/1 2021).

## Úvod – co je vysílání pracovníku

- Zamestnavatel v cizí zemi vysle pracovníka, aby během omezené doby (prechodne) poskytoval sluzby ve Svédsku.
- Ve Svédsku je příjemce tech sluzeb (sluzby), které pracovník poskytuje.

Sluzba = nejaká forma práce.

Omezená doba = musí být počáteční a konečné datum.

Příjemce = společnost, organizace nebo fyzická osoba. Muze být i společnost v rámci skupiny.

## Úvod – co je vysílání – pokr.

Vysílání je také pronájem pracovníka přímo příjemci ve Švédsku nebo pronájem pracovníka jiné společnosti, která poté pracovníka vysle k příjemci.

Za vyslání se nepovazuje situace, kdy o.s.v.c. sama provádí služby.

## Úvod – co je vysílání – 3 modelové situace

Pracovníci provádí služby pro příjemce ve Švédsku, a

1. pracují na základě obchodní smlouvy mezi zaměstnavatelem a příjemcem, nebo
2. jsou přímo pronajati příjemci, nebo
3. jsou pronajati jiné společnosti v zahraničí a ta je pak vysle k příjemci.

Ve všech těchto případech má zaměstnavatel povinnost pracovníky ve Švédsku ohlásit.

## Povinnosti zaměstnavatele

- Ohlásit vyslání na švédský Úřad pro pracovní prostředí (Arbetsmiljöverket)
- Řídit se švédskou legislativou a kolektivními smlouvami týkajícími se pracovního prostředí a bezpečnosti práce, pracovní doby, dovolené, zákazu diskriminace, rodičovského volna, mzdy a daní.

Pozor na relativně vysoké pokuty při neplnění ohlasovacích povinností.

## Minimální mzda

Ve Švédsku neexistuje zákonem stanovená minimální mzda a tedy nějaká obecná mzdová úroveň, která by automaticky platila pro vyslané pracovníky.

Mzdy jsou pak často obsazeny v kolektivních smlouvách. Kolektivní smlouvy jsou většinou oborové.

System je složitý a vyžaduje individuální posouzení v jednotlivých případech.

## Novinky v zákone o vysílání pracovníku – prísnejší úprava.

- Zamestnavateľ musí:

- 1) Ohlásit vyslání a poverit kontaktní osobu ve Svédsku  
*nejpozději v den, kdy vyslání začíná.*

- 2) *Predat príjemci služeb dokumentaci o tom, ze je vyslání ohláseno.*

- 3) *Informovat vyslané pracovníky o tom, ze nahrazují jiného pracovníka a o celkové dobe vyslání. To proto, ze po 12 mesících se mohou menit jejich podmínky, o tom níze.*



## Novinky v zákone o vysílání pracovníku – pokr.

Pokud vyslání trvá 12 mesícu a déle, má pracovník právo na téměř veskeré pracovneprávní podmínky, které platí pro svédské zamestnance. Doba se pocítá dohromady s dobou predchozího zamestnance, který mel stejnou pozici na stejném míste. Zamestnanec musí být o tom informován.

Pred vyprsením 12-mesícní doby muze zamestnavatel pozádat o prodlouzení na 18 mesícu.

## Novinky v zákone o vysílání pracovníku – pokr.

Zmena také znamená, že švédské odborové organizace mohou v kolektivních smlouvách vyžadovat mzdu, která je vyšší než minimální mzda.

Pracovníci mohou mít také nárok na úhradu cest, stravy a ubytování v průběhu vyslání.

Odbory vypracují zvláštní kolektivní smlouvy pro vyslané pracovníky (oborové) a mohou vymáhat, aby je zaměstnavatele podepsali.

## Zmeny ve svédské danové legislative

Co zhruba znamenají?

- 1) Pojem ekonomický zaměstnavatel
- 2) Znamé registrací povinnosti pro zahraniční podniky
- 3) Zmeny v povinnostech svédských podniku

## STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

Nové jsou tedy:

- Povinnost pro zahraniční podniky se registrovat na danovém úřadu a měsíčně odvádět dan za své zaměstnance (pokud neplatí výjimky a o tech níže)
- Povinnost pro švédské podniky odvádět dane z odmen za práci zahraničních podniku, které nemají danovou registraci tzv. "F-tax"
- Zahraniční podniky s určitou činností ve Švédsku musí poskytnout danovému úřadu zvláštní údaje

## **Ad 1) – Pojem ekonomický zaměstnavatel**

Od 1/1 2021 neplatí výjimka tzv. "183-dní" při tzv. pronájmu zaměstnancu.

Tímto se změnil pohled na to, kdo je skutečným zaměstnavatelem při pronájmu zaměstnancu – již to není formální zaměstnavatel, ale tzv. ekonomický zaměstnavatel.

Co to znamená v praxi?

## **Ad 1) – Pojem ekonomický zaměstnavatel pokr.**

Co to znamená v praxi?

Při pronájmu pracovníku se švédský zadavatel považuje za ekonomického zaměstnavatele.

Proto v případě pronájmu neplatí výjimka v určitých případech ze zdanění mzdy pracovníku, kteří ve Švédsku pobývali max. 183 dní – tzv. "pravidlo 183-dní".

Ta platí nadále v případech, kdy se nejedná o "pronájem pracovníku".

## **Ad 1) – Pojem ekonomický zaměstnavatel pokr.**

Co znamená "pronájem pracovníku"?

Pracovník (fyzická osoba) je pronajmut zaměstnavatelem nebo jeho prostřednictvím zadavateli ve Švédsku, aby u něj vykonával práci a práci vykonává pod vedením a kontrolou zadavatele.

Pracovní úkoly pracovníka jsou integrovanou součástí činnosti zadavatele.

Posouzení není jednoduché, je zde řada nejasností, a musí se vždy delat v každém individuálním případě.

## STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

### ”Pronájem pracovníku” - posouzení

- Který podnik nese odpovědnost a riziko za výsledek práce pracovníka?
- Ale také:
  - Kdo dává instrukce, kdo disponuje pracovištěm, jak probíhá fakturace, kdo poskytuje materiál a nástroje, kdo rozhoduje o počtu a požadované kvalifikaci pracovníku, kdo má právo udělit disciplinární sankce pracovníkům, kdo rozhoduje o rozvrhu a dovolených atd.



## Výjimka z pojmu "pronájem pracovníku"

Práce ve Švédsku se nepovazuje za "pronajímání" pokud nepřekročí **15 za sebou následujících pracovních dnu**, pokud dohromady nepřekročí **45 dnu během kalendářního roku**.

Pozor – počítají se pouze pracovní dny, tj. rozdíl od tzv. "pravidla 183 dnu" se nezapočítávají napr. víkendy strávené ve Švédsku, kdy má pracovník volno.

Pokud se překročí 45 dnu za kal. rok – posuzuje se pouze ta část, která překročila (tj. opět rozdíl výpočtu od "183 dnu")

## Zmeny ve švédské danové legislative

Co zhruba znamenají?

- 1) Pojem ekonomický zaměstnavatel
- 2) Znamé registracní povinnosti pro zahraniční podniky
- 3) Zmeny v povinnostech švédských podniku

## **Ad 2) – Povinnost registrace**

Zahranicní podnik, i přesto, že nemá ve Švédsku stálou provozovnu, se musí registrovat jako zaměstnavatel, pokud pro jeho pracovníky neplatí výjimka "183-dnu" a odvádět za ně zálohy na dan z příjmu 30 %.

Registrace F-tax.

## **Ad 2) – Povinnost registrace**

Zahranicní podnik, i přesto, že nemá ve Švédsku stálou provozovnu, se musí registrovat jako zaměstnavatel, pokud pro jeho pracovníky neplatí výjimka "183-dnu" a odvádět za ně zálohy na dan z příjmu 30 %.

Registrace F-tax.

### **Ad 3) – Svédské podniky povinnost strhávat 30 %**

Svédské podniky – zadavatelé – mají povinnost z fakturované částky za práci ve Švédsku strhnout a odvést 30 %, pokud jejich dodavatel (napr. formální zaměstnavatel) není registrován pro F-tax.

*Podle původní úpravy to platilo pouze u dodavatelů, kteří neměli F-tax a měli ve Švédsku stálou provozovnu.*

# STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

## **Advokat Katerina Strömsholm**

Member of the Swedish Bar Association

STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

World Trade Center

Jungmansgatan 12

SE-211 19 Malmö

Sweden

Mobile: + 46 732 33 21 99

E-mail: [katerina@stromsholmadvokat.se](mailto:katerina@stromsholmadvokat.se)