

Právní aspekty podnikání ve Švédsku

- Vysílání pracovníku do Švédska – povinnosti vysílajících zaměstnavatelů
- Podnikání OSVC ve Švédsku – povinnosti ve Švédsku
- Zaměstnanci ve Švédsku – základní pracovněprávní podmínky

Co je **vysílání pracovníku**

- Zamestnavatel v cizí zemi vysle pracovníka, aby behem 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.

Co je **vysílání pracovníku** – pokr.

Výsílání 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.

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**.

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 uvedeny v kolektivních smlouvách.

Kolektivní smlouvy jsou oborové a ve Švédsku je jich velké množství.

System je složitý a vyžaduje individuální posouzení v jednotlivých případech.

Povinnosti zaměstnavatele při vysílání pracovníku

- 1) **Ohlásit vyslání** a poverit **kontaktní osobu** ve Švédsku *nejpozději v den, kdy vyslání začíná.*
- 2) **Predat příjemci služeb dokumentaci** o tom, že je vyslání ohláseno.
- 3) Informovat vyslané pracovníky o tom, že nahrazují jiného pracovníka a o celkové době vyslání. To proto, že po 12 měsících se mohou měnit jejich podmínky, o tom níže.

STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

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-mesíční doby muze zamestnavatel pozádat o prodlouzení na 18 mesícu.

Svédská danové legislativa týkající se zahraničních podniku

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

STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

- Povinnost pro zahranicní podniky se registrovat na finančním úřadu a měsíčně odvádět dan za své zaměstnance (pokud neplatí výjimky)
- Povinnost pro svédké podniky odvádět dane z odmen za práci zahraničních podniku, které nemají danovou registraci tzv. "F-tax"
- Zahranicní podniky s určitou činností ve Švédsku musí poskytnout danovému úřadu zvláštní údaje ("specific information") NEBO podat danové priznání
- Případná povinnost registrovat se do systému ID06 (napr. na stavebních projektech)

Podnikání OSVC ve Švédsku

- Registrace k dani z příjmu z podnikání – tzv. F-tax
- Povinnost ve Švédsku podat tzv. zvláštní údaje (“specific information”) švédskému finančnímu úřadu NEBO podat danové priznání
- Případná povinnost ve Švédsku platit dan z příjmu
- Případná povinnost registrace do systému ID06 (platí napr. na stavbách)

Základní pracovněprávní podmínky ve Švédsku

Existuje velké množství kolektivních smluv v různých oborech.

Pokud zaměstnavatel není vázán kolektivní smlouvou platí zákonná úprava.

POZOR i na povinnost veyjednávat s odbory o různých zmenách pracovněprávních podmínek zaměstnancu atd., ty mohou platit i pokud zaměstnavatel není kolektivní smlouvou vázán, ale zaměstnanec je členem odboru.

STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

Podmínky, které se mohou lišit od podmínek v CR:

- Dovolená – počet dnu a způsob jejího určení – tzv. kvalifikační rok a rok vybírání
- **Príplatky k dovolené**
- Plat při nemoci
- Pracovní doba, přestávky a pauzy
- Výpovědní doba apod.

POZOR – kolektivní smlouvy často obsahují odlišné podmínky pro dovolenou, pracovní dobu a přescasy, příplatky za nepohodlnou pracovní dobu a za přescasy a ustanovení o pojisteniích, **například povinné penzijní připojstení**

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