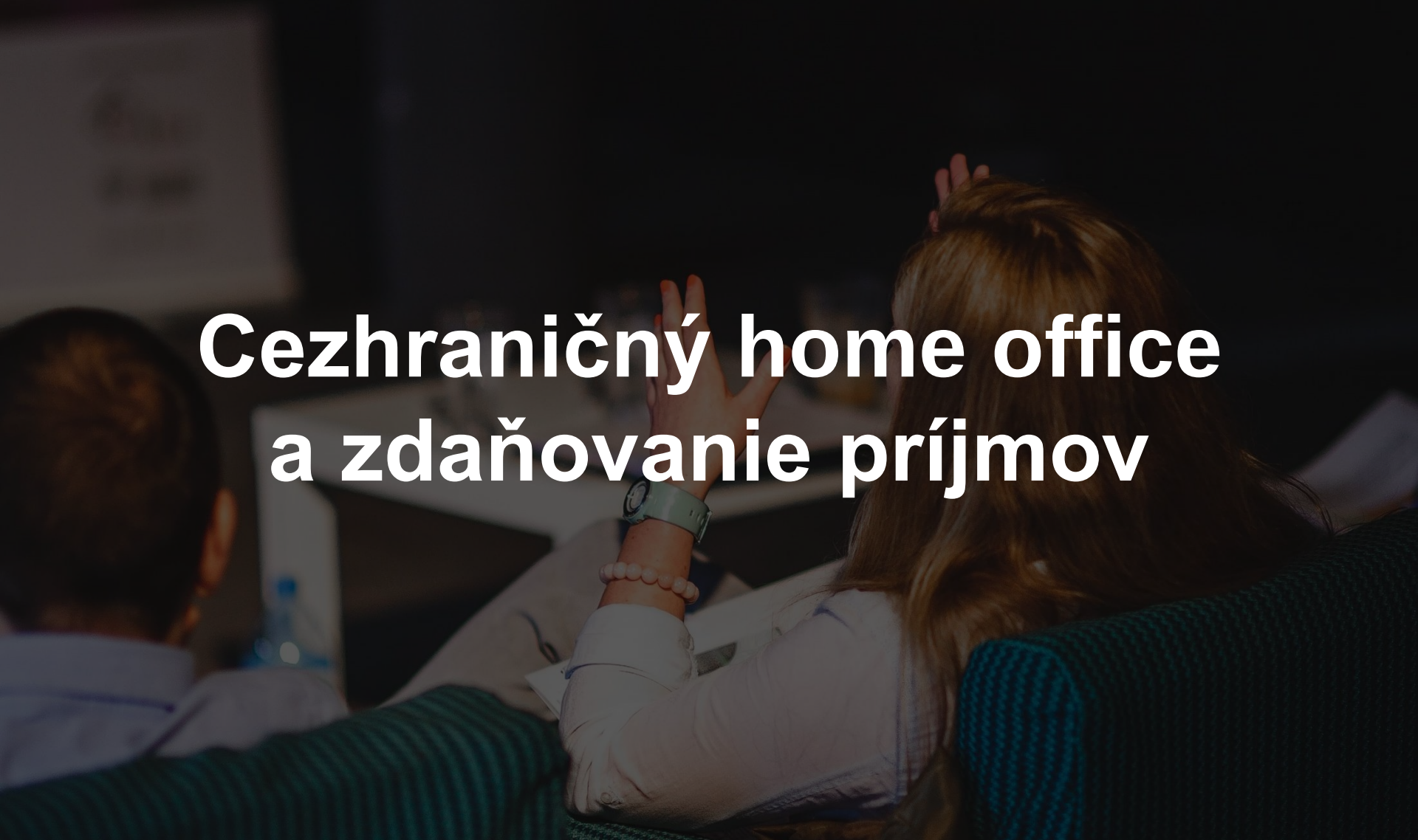




Cezhraničný home office a zdaňovanie príjmov

..:accace

The image features large, three-dimensional blue letters spelling out the word 'accace' mounted on a white wall. To the left of the main word, there are several smaller blue rectangular blocks of varying sizes, some of which appear to be falling or have just fallen. A solid blue horizontal bar spans the width of the image in the lower third. In the bottom right corner, there is a blurred green plant.

O Accace

NAŠE ÚSPECHY



Patríme medzi
TOP 10
poradenských
spoločností na Slovensku



Máme viac ako
2 000
klientov



Viac ako
98% klientov
by nás odporúčalo



Mesačne na Slovensku
spracúvame viac ako
18 000
výplatných pások



Viac ako 50%
nášho biznisu tvoria
Fortune 500
spoločnosti



Máme zastúpenie
v EÚ a EMEA
regiónne



Zamestnávame
viac ako 600
profesionálov



Vytvárame vlastné
cloudové riešenia
pre optimalizáciu
procesov



DAŇOVÉ ASPEKTY CEZHRANIČNÉHO ZAMESTNÁVANIA

Ako zamestnať zahraničného zamestnanca v cudzine z daňového pohľadu?

Všeobecné pravidlo: Odmeny, ktoré daňový rezident poberá z dôvodu zamestnania, podliehajú zdaneniu len v krajine daňovej rezidencie, ak svoje zamestnanie nevykonáva v druhom štáte.

Príklad č. 1

Český IT špecialista vykonávajúci prácu pre SK zamestnávateľa na území ČR zdaňuje svoj príjem v ČR.

Ak zamestnanec vykonáva svoje zamestnanie v druhom štáte, môžu sa odmeny zaň prijaté zdaňovať v tomto štáte, pokiaľ lokálna legislatíva bude považovať takýto príjem za zdaniteľný na jeho území.



Výnimka zo všeobecného pravidla:

Odmeny, ktoré plynú daňovému rezidentovi z dôvodu zamestnania vykonávaného v druhom štáte, sa môžu zdaňovať aj v krajine daňovej rezidencie, ak sú súčasne splnené všetky tri dole uvedené podmienky:

- príjemca príjmu, t.j. zamestnanec sa zdržiava v druhom štáte počas jedného alebo viacerých období, ktoré nepresiahnu spolu 183 dní v akomkoľvek dvanásťmesačnom období, ktoré začína a končí v príslušnom zdaňovacom období a
- odmeny vypláca zamestnávateľ alebo sa vyplácajú v mene zamestnávateľa, ktorý nie je rezidentom druhého štátu a
- odmeny nejdú na ťarchu stálej prevádzkarne, ktorú má zamestnávateľ v druhom zmluvnom štáte.

Príklad č. 2

Český IT špecialista vykonávajúci prácu pre SK zamestnávateľa na území SR zdaňuje svoj príjem v SR (druhá podmienka nie je splnená).

Príklad č. 3

Český IT špecialista vykonávajúci svoju prácu v trvaní 90 dní za rok v Poľsku pre svojho SK zamestnávateľa zdaňuje svoj príjem v ČR, pokiaľ SK zamestnávateľ nemá v Poľsku stálu prevádzkareň (všetky podmienky sú splnené).

Príklad č. 4

Český IT vykonávajúci svoju prácu v trvaní 200 dní za rok v Poľsku pre svojho SK zamestnávateľa zdaňuje svoj príjem prislúchajúci jeho výkonu práce na území Poľska v Poľsku (prvá podmienka nie je splnená).



Daňovým nerezidentom v SR je aj FO, ktorá hranice do SR prekračuje denne alebo v dohodnutých časových obdobiach len na účely výkonu závislej činnosti, ktorej zdroj je na území SR.



Aké sú najčastejšie problémy ak na slovenskú pracovnú zmluvu pracuje napr. český daňový rezident?

Takýto zamestnanec, by mal v SR zdaňovať iba príjem prislúchajúci jeho pracovným dňom stráveným na území SR - **§2 písm. g) ZDP – predmetom dane daňového nerezidenta v SR sú len príjmy zo zdrojov na území SR. + §16 ods. 1 písm. b) ZDP. Pozor osobitné pravidlá pre personál lietadiel a lodí.**

Pre účely ZDP nie je podstatné, kto je jeho zamestnávateľ, ale na území ktorého štátu pracuje.

Ak napr. takýto zamestnanec pracuje 100% pracovného času na území SR, aj jeho príjem je plne zdaniteľný v SR. Ak však takýto zamestnanec pracuje aj mimo územia SR, napr. je na pracovných cestách mimo SR alebo pracuje v režime home-office, príjem prislúchajúci „neslovenským“ pracovným dňom by sa v SR zdaňovať nemal.

Príklad č. 5

Český IT špecialista vykonávajúci svoju prácu bežne v SR pre svojho SK pracuje 1 x týždenne cez home-office v ČR. V danom prípade je časť príjmu prislúchajúca jeho výkonu práce v SR zdaniteľná v SR, časť prislúchajúca jeho výkonu práce počas home-office v ČR.

Usmerneniu OECD k potenciálnym vplyvom pandémie Covid-19 na pravidlá medzinárodného zdaňovania v súvislosti s cezhraničnými situáciami

Počas krízy Covid-19 vlády zároveň prijali rôzne stimulačné balíčky vrátane podpory udržania pracovných miest cezhraničných pracovníkov (zamestnancov) prostredníctvom cielených dotácií alebo v prípade ukončenia pracovného pomeru, vyplácaním odstupného.

Na základe usmernenia OECD by sa právo na zdanenie takýchto príjmov, malo ponechať štátu, kde sa zamestnávanie obvykle vykonávalo pred pandémiou Covid-19.

Usmerneniu OECD k potenciálnym vplyvom pandémie Covid-19 na pravidlá medzinárodného zdaňovania v súvislosti s cezhraničnými situáciami

FO dočasne mimo svojho domova (štátu bydliska/svojej daňovej rezidencie, ktoré uviazli v hostiteľskej krajine kvôli pandémie Covid-19, v dôsledku čoho nadobudli štatút rezidenta na základe vnútroštátneho práva (hostiteľskej krajiny) = FO by nemali získať postavenie daňového rezidenta v hostiteľskej krajine podľa pravidiel medzinárodnej zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia, keďže ich pobyt by bolo možné považovať za dočasný a vznikol na základe mimoriadnej situácie.

FO, ktoré pracujú v jednej krajine („súčasná domovská krajina“) a získali tam postavenie daňového rezidenta, ale kvôli pandémie Covid-19 sa na krátky čas vracajú do svojej „predchádzajúcej domovskej krajiny“. = FO mali zachovať postavenie daňového rezidenta vo svojej „súčasnej domovskej krajine“ a nemali by znova nadobudnúť postavenie.

A photograph of a modern building's entrance. The most prominent feature is a large, cantilevered roof with a complex, geometric pattern of dark wood panels. This roof is supported by several thick, light-colored concrete columns. Below the roof, a wide set of concrete stairs leads up towards the building. The stairs are flanked by metal handrails. To the right of the stairs, there is a wall or partition made of vertical wooden slats. The overall architectural style is contemporary and minimalist.

STÁLA PREVÁDZKAREŇ



Kedy môže home-office zakladať stálu prevádzkareň?

Aj keď sa časť podnikania vykonáva prostredníctvom miesta v podobe bytu/domu zamestnanca neznamená to automaticky že daný byt/dom je daný k dispozícii zamestnávateľovi, a to len z dôvodu, že je k dispozícii zamestnancovi, ktorý pracuje pre daného zamestnávateľa.

Vo väčšine prípadov je používanie takéhoto bytu/domu zamestnanca občasné resp. náhodné, teda nemôže sa považovať za miesto dané k dispozícii zamestnávateľovi na účely jeho podnikania.



Ak sa home-office používa pravidelne a opakovane na účely podnikania zamestnávateľa a zo situácie je zrejmé, že zamestnávateľ požaduje od zamestnanca prácu z domu, tak predmetný home-office môže byť považovaný za miesto, ktoré je dané k dispozícii zamestnávateľovi na podnikanie.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi office v podmienkach kedy povaha práce existenciu office vyžaduje = zamestnávateľ „núti“ zamestnanca k výkonu práce z domu.

Pokiaľ práca vykonávaná z domu má pomocný resp. prípravný charakter, stála prevádzkareň pre zamestnávateľ nevzniká.

Usmerneniu OECD k potenciálnym vplyvom pandémie Covid-19 na pravidlá medzinárodného zdaňovania v súvislosti s cezhraničnými situáciami

Výnimočná a dočasná zmena miesta, kde cezhraniční pracovníci vykonávajú svoje zamestnanie z dôvodu krízy súvisiacej s Covid-19, prostredníctvom práce na diaľku alebo práce z domu (tzv. home office), by nemala mať vplyv na určenie vzniku SP.

Práca z domu by vo väčšine prípadov nemala viesť k vzniku stálej prevádzkarne podniku (zamestnávateľa), a to najmä z dôvodov, že by takáto činnosť nemala dostatočný stupeň stálosti a kontinuity a podnik nemá prístup ani kontrolu nad miestom, kde pracovníci (zamestnanci) dočasne vykonávajú svoje pracovné činnosti (zamestnanie).

A blurred office scene featuring a desk with a computer monitor displaying charts, several white binders, and a window in the background. A blue banner is overlaid across the middle of the image.

ODVODOVÉ POVINNOSTI



V súlade s Nariadením platí, že v rámci krajín EU resp. EHP (ďalej len „členské štáty“) osoby podliehajú právnym predpisom **len jedného** členského štátu.

V súlade s Nariadením všeobecne platí, že osoba, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec podlieha predpisom členského štátu výkonu zamestnania.

Nariadenie upravuje aj spôsob určenia systému sociálneho zabezpečenia v prípade osoby, ktorá zvyčajne pracuje v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

Pri určovaní uplatniteľnej legislatívy v prípade výkonu činnosti na území dvoch alebo viacerých členských štátov sa neberú do úvahy zanedbateľné činnosti, t.j. činnosti, ktoré svojím rozsahom nepresahujú viac ako 5 % z celkového pracovného času a/alebo 5 % z celkovej dosiahnutej odmeny.



Ak daná osoba nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti v členskom štáte bydliska, podlieha systému sociálneho zabezpečenia práve v členskom štáte v ktorom sa nachádza registrované sídlo alebo miesto podnikania podniku zamestnávajúceho danú osobu, ak je zamestnaná jedným podnikom alebo zamestnávateľom.

Podstatnou činnosťou sa pritom v súlade s Vykonávacím nariadením rozumie, aby **kvantitatívne** podstatná časť všetkých jej činností sa vykonávala v tomto štáte.

Štandardne sa zohľadňujú tieto orientačné kritériá:

- Pracovný čas a/alebo
- Odmena



Ak sa nepreukáže, že minimálne **25% pracovného času** osoba vykonáva v štáte bydliska a/alebo minimálne 25% svojej odmeny nezarobí v členskom štáte bydliska, má sa zato, že podstatná časť všetkých jej činností sa vykonáva mimo štátu bydliska a príslušnosť k systému sociálneho zabezpečenia sa v predmetnom prípade bude riadiť členským štátom sídla zamestnávateľa danej osoby.

Ďakujeme za Vašu pozornosť!

Peter Pašek

Partner & Managing Director

+421 2 325 53 000

Peter.Pasek@accace.com

Accace k.s. | Twin City C, Mlynské Nivy 16, 821 09 Bratislava

slovakia@accace.com | www.accace.sk

.:accace