

STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

Právní aspekty vstupu českých firem na švédský trh a
vysílání pracovníku do Švédska

2022-10-10

STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

Tato prezentace se bude týkat následujících oblastí:

- Zakládání subjektu ve Švédsku
- Vysílání pracovníku do Švédska – podmínky na švédském "trhu práce"
- Registrací povinnosti apod.

Zakládání subjektu ve Švédsku

Nejčastěji akciová společnost nebo organizační složka.

Akciová společnost – aktiebolag, AB.

Organizační složka – filial.

Organizační složka - filial

- Není právnickou osobou, pouze oddělení zhraniční společnosti, které je ve Švédsku registrováno.
- Nemá základní kapitál.
- Musí mít reditele, který zastupuje zahraniční společnost ve Švédsku.
- Účetnictví ve Švédsku.

Akciová společnost - Aktiebolag - AB

- Je právnickou osobou.
- Základní jmění nejméně 25 000 SEK.
- Musí mít představenstvo (stací 1 člen a jeden zástupce člena ("suppleant").
- Relativně jednoduché založení. Lze i poríditi "off-shelf" velmi rychle.

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 = nějaká 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 – 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.

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 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

- Zamestnavatel musí:
 - 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 ohlámeno.
 - 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 měsíců a déle, má pracovník právo na téměř veskeré pracovněprávní podmínky, které platí pro švédské zaměstnance. Doba se počítá dohromady s dobou předchozího zaměstnance, který měl stejnou pozici na stejném místě. Zaměstnanec musí být o tom informován.

Před vypršením 12-mesíční doby může zaměstnavatel požádat o prodloužení na 18 měsíců.

Svédská danové legislativa týkající se zahraničních podniku

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

STRÖMSHOLM ADVOKATBYRÅ AB

- 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, který 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 dlat 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 nezapocítávají 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")

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