

NEWSLETTER

LEGISLATÍVNE ZMENY V OBLASTI CEZHRANIČNÉHO HOME-OFFICE

ALEBO AKO JE (MOŽNO) MOŽNÉ VYSIELAŤ ZAMESTNANCOV
NA PRACOVNÉ CESTY DO CHORVÁTSKA

ČASŤ I.



IBDO

Pandémia COVIDU je preč, ale zdá sa, že zmeny na pracovnom trhu sú už trvalé. Z práce z domu, tzv. telepráce, sa stal štandardný spôsob výkonu práce. Tuzemská, ako aj cezhraničná telepráca so sebou prinášajú nové témy a riziká v oblastiach pracovného práva, sociálneho poistenia, zdaňovania zamestnancov alebo aj zdaňovania spoločností. Samozrejme ani legislatíva nespí a aj keď to niekedy chvíľu trvá, na tieto zmeny reaguje. O tom všetkom sme už písali [TU](#).

ČO PRINESOL (ZATIAĽ) ROK 2023?

Ak ste čakali, že v prípade telepráce sa zavedie paušálna suma (oslobodená od dane a odvodov), ktorá bude pokrývať zvýšené výdavky zamestnanca v režime telepráce, tak Vás musíme sklamať. Na rozdiel od Rakúska alebo Českej republiky u nás takýto paušál doteraz zavedený nebol 😊.



V oblasti sociálneho a zdravotného poistenia (pri tzv. cezhraničných home-officích) prestali už v júni 2022 platiť **špeciálne COVID pravidlá**, podľa ktorých (zjednodušene) sa na zamestnancov, ktorí počas pandémie pracovali v inom štáte ako je sídlo zamestnávateľa, naďalej vzťahovala legislatíva krajiny sídla zamestnávateľa ak v období pred pandémiou boli zúčastnení v tomto systéme.

Keďže bolo zrejmé, že mnohí zamestnanci ostali pracovať v tomto režime aj po júli 2022, Administratívna komisia EÚ pre sociálne poistenie ponechala tieto pravidlá platné na ďalších **12 mesiacov pre pracovníkov v režime telepráce** ([viac info na stránke Sociálnej poisťovne](#)). Ale aj týchto 12 mesiacov **čoskoro uplynie (30.6.2023)** a mnohým zamestnancom sa stále nechce vrátiť do kancelárií a ostávajú v režime telepráce/home-office, často aj cezhranične.

Legislatívcia na Slovensku aj v rámci EÚ sa znova rozhýbali a výsledkom sú minimálne 2 relevantné dokumenty.

Lokálne bola uzatvorená bilaterálna dohoda medzi Slovenskom a Rakúskom, na základe ktorej môže osoba vykonávajúca prácu na diaľku (pre jedného zamestnávateľa a prostredníctvom informačných technológií) z krajiny svojho bydliska v rozsahu nepresahujúcom 40%, ostat' krytá systémom sociálneho poistenia v krajine zamestnávateľa.

Táto zmluva sa bude reálne uplatňovať asi iba jeden mesiac, nakoľko **od 1. júla 2023 vstúpi do účinnosti aj „európske riešenie“**, t.j. Rámcová dohoda v oblasti sociálneho poistenia pre cezhraničnú „prácu na diaľku“ (teleprácu). Táto dohoda poskytne zamestnancom a zamestnávateľom možnosť ostat' v systéme sociálneho zabezpečenia krajiny zamestnávateľa, ak zamestnanec pracuje v krajine svojho bydliska menej ako 50% času.



Musí ísť o tzv. prácu na diaľku (teleprácu), kedy zamestnanec pracuje síce z domu z krajiny svojho bydliska, ale je počas výkonu práce na diaľku pripojený do pracovného prostredia svojho zamestnávateľa prostredníctvom informačných technológií.

Aj v tomto prípade však platí, že výnimka (zotrvanie v systéme sociálneho poistenia krajiny sídla zamestnávateľa) nie je automatická, ale je nutné požiadať o certifikát A1 (ktorého schválenie/vydanie však bude výrazne zjednodušené - čo v prípade Slovenska nikdy nie je také isté...).

Pozor, tieto pravidlá budú uplatňovať iba krajiny, ktoré Rámcovú dohodu do tohto termínu podpíšu.

Náš názor? Zmena je v prospech zamestnávateľov a zamestnancov, takže v zásade pozitívna správa.

Čo sa zmení v praxi? Zamestnávatelia, ktorí sa nechcú registrovať pre sociálne a zdravotné poistenie v inom štáte (bydliska zamestnancov), môžu týmto zamestnancom umožniť pracovať v režime **telepráce/home-office v inom štáte až 50% času namiesto doterajších 25%**.

Zamestnávateelia môžu týmto spôsobom prenastaviť svoje interné smernice alebo pracovné zmluvy. S čím im v rámci BDO veľmi radi pomôžeme.

Ale rovnako budeme aj vystríhať, aby tieto zmeny zamestnávateelia starostlivo zvažili. Nový 50%-ný limit (namiesto súčasného 25%-ného limitu) výkonu práce zamestnancov v zahraničí môže riešiť systém sociálneho poistenia (časti) telepracovníkov.

Zároveň však môže zvýšiť riziko vzniku zahraničnej stálej prevádzkarne zamestnávateľa, riziko povinnosti cezhraničnej registrácie pre daň z príjmov zo závislej činnosti, riziká aplikácie zahraničného pracovného práva... Čiže na cezhraničné home-office režimy je nutné pozerat' komplexne. Čím sa dostávame k názvu nášho článku.

Ako teda vyslať vyslať zamestnanca na pracovnú cestu do nejakej dovolenkovej destinácie? Je možné to spraviť daňovo a odvodovo efektívne? Pokúsime sa načrtnúť niektoré odpovede/možnosti v druhom vydaní tohto newslettera 😊.

PREJŠŤ NA ČASŤ II.



KONTAKT



Eva Belková,
Partner
e-mail: belkova@bdoslovakia.com



Radovan Ihnát
Global Expatriate Services Director
e-mail: ihnat@bdoslovakia.com



Pavol Tamaši
Partner
e-mail: tamasi@bdoslovakia.com

ADRESA KANCELÁRIE BDO V BRATISLAVE

BDO Services, spol. s r.o.
Pribinova 10, 811 09 Bratislava, Slovak Republic

IČO: 35 716 401

DIČ: SK2020250441

BDO Services, spol. s r.o.

Obchodný register Okresného súdu Bratislava I, oddiel: Sro, vložka č. 14535/B