



NEWSLETTER AK HJF - 4/2011

Obsah:

Lucie Turková : Ohlédnutí za rokem 2011.....	2 - 4
Ondřej Moravec : Ústavní soud dal zelenou namátkovým daňovým kontrolám. Hrozí svévole?...	4 - 5
Alena Keřková: Novela zákoníku práce	6 - 8
Jan Kolář: Novela obchodního zákoníku	8 - 9
Resumé článků v českém i anglickém jazyce	10



PRAHA
Sokolovská 49
186 00 Praha 8

+420 225 000 400
+420 225 000 444
recepce@hjf.cz

HRADEC KRÁLOVÉ
Resslova 1253/17a
500 02 Hradec Králové

+420 495 534 081
+420 493 814 911
recepcehk@hjf.cz



OHLEDNUTÍ ZA ROKEM 2011



Vážení klienti,

v uplynulých dnech jsme se rozloučili s rokem 2011, proto nám dovoluňte, abychom ve stručnosti zrekapitulovali tento rok v našem pravidelném newsletteru, který je zároveň posledním číslem uplynulého roku, a prozradili Vám něco z toho, co připravuje pro rok 2012.

Rok 2011 se nesl ve znamení změny právní formy naší kanceláře, a to ze sdružení advokátů na společnost s ručením omezeným. Touto změnou jsme ukončili dvacetiletou historii a do roku 2011 jsme vstoupili jako nová, moderní obchodní společnost, která je přitažlivá pro naše klienty a právní trh. Transformací společnosti také nastala cílená centralizace našich pracovišť: Praha a Hradec Králové. Převážně ekonomická centralizace pomohla oběma pracovištím, aby začala působit jako jeden fungující ekonomický subjekt, nová obchodní společnost Advokátní kancelář Hartmann, Jelínek, Fráňa a partneři, s.r.o.

Ruku v ruce s transformací přišlo rozhodnutí vlastníků advokátní kanceláře, že společnost HJF bude v roce 2011 řízena profesionálním managementem kanceláře. Byla zřízena funkce výkonného ředitele, který společně s back office manažerkami na jednotlivých pracovištích řídí společnost jako jeden celek. Od 1. 10. 2011 byla do funkce výkonné ředitelky jmenována Bc. Lucie Turková.

Další výraznou proměnou roku 2011 bylo spuštění našich nových webových stránek www.hjf.cz, kde Vás informujeme nejenom o novinkách v advokátní kanceláři, ale také přinášíme celou řadu zajímavých článků, rad a postřehů. Zároveň nás můžete navštívit na Facebooku Advokátní kanceláře Hartmann, Jelínek, Fráňa a partneři, s.r.o.

Rok 2011 se pro nás odehrával v poměrně dynamickém tempu: řešili jsme nespočet právních kauz, rozvíjeli jsme naše projekty zaměřující se na vymáhání pohledávek a insolvenční transformaci

NOVINKY

S účinností od prvního ledna začala fungovat Generální inspekce bezpečnostních sborů. Jejím úkolem je vyšetřovat kriminalitu příslušníků Policie ČR, Celní správy ČR a Vězeňské služby ČR. Pracovníci inspekce nemají zvláštní uniformy, v terénu by měli být označeni vestou nebo páskou na rukávu. Prokazují se služebním průkazem. Jejich pravomoci zahrnují zastavení osob, vyžádání dokladů totožnosti, nebo vyžádání nutné součinnosti při plnění služebních úkolů.

Novela zákona o znalcích a tlumočnících zavádí přísnější dohled nad znaleckou a tlumočnickou činností. Znalce je nově možné postihnout i nekvalitně vypracovaný znalecký posudek, nebo posudek odevzdaný po lhůtě určené státním orgánem. Za porušení povinností hrozí desetitisícové pokuty a ve zvlášť závažných případech i vyškrtnutí z příslušného seznamu.

Od Nového roku se výrazně zpřísní pravidla, za nichž lze spory ze spotřebitelské smlouvy podřídit rozhodnutí v rozhodčím řízení. Zákonodárce vyslyšel odbornou kritiku upozorňující na časté nedodržování pravidel spravedlivého procesu v rozhodčích řízeních se spotřebitelem a nově pro platné sjednání rozhodčí doložky stanoví řadu podmínek, např. povinnost uzavřít toto ujednání v samostatném dokumentu odděleném od samotné smlouvy. Nově také bude možné podrobit rozhodčí nález i věcnému přezkoumání soudem, pokud nebyla respektována základní spotřebitelská práva.



jsme se do s.r.o., spustili jsme nové webové stránky, vybudovali jsme nový management, realizovali jsme přednášky pro Vás, naše klienty, psali jsme články do newsletteru, oslavili jsme nespočet narozenin a svátků našich kolegů a absolvovali jsme dvě teambuildingové akce. Nutno říct, že vše vyjmenované tvoří pouze jakýsi zlomek toho, co jsme v běžném pracovním prostředí realizovali. Nic z toho bychom však nebyli schopni dělat, kdybychom neměli Vaši přízeň.

V roce 2012 budeme v podobných aktivitách pokračovat, dále Vás budeme seznamovat s tím, co chystáme v tomto pravidelném periodiku a také budeme o aktivitách informovat na našich webových stránkách. Kromě rozvoje výše popsaného, budeme v roce 2012 vytvářet strategii na další časové období, budeme vytvářet a vyhodnocovat plány ať již kanceláře, či různých našich projektů a budeme dělat vše proto, abychom poskytované služby i nadále zlepšovali.

V roce 2012 budeme vydávat i tento pravidelný newsletter. Budeme Vám i nadále představovat tváře kanceláře pomocí rozhovorů, novinkou bude sloupek, který bude v každém čísle a který bude přinášet krátké informace z aktuálního dění v oblasti kanceláře, ale také samozřejmě aktuality z oblasti práva. Novinkou, kterou chystáme na rok 2012, budou monotematická vydání newsletteru, která doplní stávající čtvrtletník. Pokud vyhodnotíme, že některá z oblastí práva, či nějaké zajímavé téma, by pro Vás mohlo být přínosné, připravíme pro Vás číslo zaměřené právě na danou problematiku.

První z těchto monotematických čísel připravujeme již nyní. Bude zaměřeno na problematiku trestní odpovědnosti právnických osob, která se stala navýsost aktuální poté, co byl po letech diskusí a dohadů přijat zákon, který trestní odpovědnost právnických osob zavádí. Jedná se o změnu skutečně revoluční, s níž se bude muset naučit velmi rychle pracovat nejen právní, ale i (a možná dokonce především) obchodní praxe.

K rozhodčím doložkám se v posledním roce vyjádřily i oba vrcholné soudy. Po Nejvyšším soudu se nálezem ze dne 1. 11. 2011 i Ústavní soud přiklonil ke stanovisku, že doložky, které neobsahují transparentní způsob výběru rozhodce, nemohou z hlediska ústavních principů obstát. Ve vztahu ke spotřebitelům pak takové doložky představují tzv. nepřiměřenou podmínku, což jen utvrzuje jejich nepřípustnost.

Vstříc potřebám dynamického obchodního života vyšel Nejvyšší soud rozhodnutím, ve kterém dodatek ke smlouvě, od níž předtím jedna strana odstoupila, považuje za projev vůle účinek odstoupení zrušit, ačkoliv v něm není výslovně vyjádřen.



Dovolte mi, abych Vám touto cestou, poděkovala za celý tým advokátní kanceláře a popřála Vám pohodový rok 2012. Děkujeme Vám za to, že díky Vám jsme na trhu i nadále silní, nebojácni a bojovní tak, jako je správný lev ve světě práva.

Bc. Lucie Turková, výkonná ředitelka
turkova@hjf.cz

ÚSTAVNÍ SOUD DAL ZELENOU NAMÁTKOVÝM DAŇOVÝM KONTROLÁM. HROZÍ SVÉVOLE?



Stručná rekapitulace dosavadního vývoje

Na stránkách Newsletteru advokátní kanceláře dlouhodobě sledujeme vývoj judikatury vztahující se k problematice přípustnosti a mezi daňových kontrol. Připomeňme pouze stručně, že v roce 2009 jsme Vás informovali o nálezů Ústavního soudu I. ÚS 1835/07 ze dne 18.11.2008, který se kriticky vymezil proti postupu správce daně, jenž zahájil daňovou kontrolu bezprostředně před vánočními svátky a těsně před uplynutím lhůty stanovené pro vyměření či doměření daně, přičemž jednotlivé kroky správce daně budily dojem, že se na jeho straně jedná o šikanózní výkon práva vůči daňovému subjektu. Tento postup Ústavní soud označil za protiústavní, když uvedl, že v prostředí demokratického právního státu nelze připustit, aby stát prostřednictvím správce daně zasahoval do soukromí daňového subjektu, aniž k tomu existují dopředu známé legitimní důvody.

Tento náleží byl podstatnou částí teorie i praxe (především ze strany berních úředníků) přijat velmi kriticky, když byl interpretován jako překážka výkonu legitimní kontrolní pravomoci správce daně. Daňová správa dala zřetelně najevo, že náleží Ústavního soudu považuje za ojedinělý a že se jím ve své správní praxi nemíní řídit. Tomuto postoji dal svým způsobem zapravdu i Nejvyšší správní soud, který uvedl, že samotná absence konkrétních a dopředu známých důvodů zahájení daňové kontroly bez dalšího neznamená její nezákonnost. O nezákonnou daňovou kontrolou se bude jednat až tehdy, bude-li postup správce daně vykazovat znaky

svévole či šikany. O této judikatuře Nejvyššího správního soudu, která se jevila být neslučitelnou se závazným nálezem Ústavního soudu, jsme Vás pak informovali v létě roku 2010.

Stav právní nejistoty trval až do konce roku 2011, kdy Ústavní soud přistoupil vydání sjednocujícího plénárního stanoviska Pl. ÚS st. 33/11, v němž korigoval závěry formulované v nálezů I. ÚS 1835/07 z roku 2008. Ústavní soud se přiklonil k odlišnému stanovisku soudkyně Janů připojenému k nálezů I. ÚS 1835/07 a v zásadě akceptoval i následnou judikaturu Nejvyššího správního soudu, která na toto odlišné stanovisko v mnohém navazovala. Zbývá si položit otázku, zda zveřejněním tohoto plénárního stanoviska končí obecně nežádoucí stav právní nejistoty, či zda některé otázky zůstávají i nadále nezodpovězeny.

Nosné důvody stanoviska Pl. ÚS - st. 33/11

Nutno předeslat, že odůvodnění stanoviska Ústavního soudu je velice stručné a v podstatě se omezuje na rekapitulaci argumentů, které již byly vzneseny, ať už soudkyně Janů v jejím odlišném stanovisku nebo v jednotlivých rozhodnutí Nejvyššího správního soudu. Ve shodě s těmito názory Ústavní soud upozornil na skutečnost, že daňová kontrola je zvláštním případem státní kontroly, která v sobě má přímo zakódovaný prvek preventivnosti a namátkovosti. Samotné zahájení a provedení kontroly tak neimplikuje existenci protiprávního jednání kontrolovaného subjektu, a proto není možné spojovat provedení kontroly s existencí pochybností o správnosti výše přiznané a odvedené daně.

Ústavní soud se tak postavil na stanovisko, že samotné zahájení daňové kontroly bez existence předem známého legitimního důvodu, resp. bez existence konkrétních pochybností o správnosti výše přiznané a odvedené daně nelze považovat za svévolný výkon státní moci. Takovýto charakter by jednání správce daně získalo až tehdy, pokud by konkrétní okolnosti jednotlivého případu nasvědčovaly tomu, že správce daně daňový subjekt bezdůvodnou daňovou kontrolou šikanuje.



Podotýkáme, že ani nyní komentované stanovisko nebylo Ústavním soudem přijato jednomyslně, neboť k němu byla připojena odlišná stanoviska tří soudců Ústavního soudu. Ti upozorňovali především na skutečnost, že nebyly splněny procedurální podmínky pro přijímání sjednocujícího stanoviska, neboť skutkové okolnosti obou případů se výrazně lišily. Soudce Holländer interpretoval závěry nálezu I. ÚS 1835/07 tak, že jeho závěry se v plném rozsahu uplatní až tehdy, pakliže daňová kontrola *svou formou vykazuje znaky kontroly šikanózní*. Podle Holländera pak je i tato (navenek šikanózně vyhlížející) daňová kontrola přípustná, „...plyne-li její aktuálnost a důvodnost z podezření podloženého konkrétními skutečnostmi, že daňový subjekt nesplnil řádně daňovou povinnost.“

Soudkyně Wagenrová (a soudce Duchoň, který se k jejímu stanovisku připojil) pak zdůrazňuje absenci dopředu známého mechanismu, podle něhož jsou jednotlivé „namátkové“ daňové kontroly zahajovány. Většinovému názoru vytyká rezignaci na zabránění možné libovůli.

Dopady stanoviska pro právní praxi

Při hodnocení dopadů komentovaného stanoviska nelze než souhlasit se soudkyní Wagnerovou a doplnit, že vzniklá disharmonie je zčásti zapříčiněna skutečností, že závěry Ústavního soudu uvedené v nálezu I. ÚS 1835/07 byly podstatnou částí právní teorie a praxe karikovány a kritici tohoto nálezu se vymezovali proti něčemu, co v něm není obsaženo.¹

Domnívám se totiž, že nálezu I. ÚS 1835/07 neměl vůbec ambici bránit kontrolám namátkovým, nýbrž se pokoušel dostat tuto namátkovost pod určitou kontrolu tak, aby se jednalo o kontroly skutečně namátkové a nikoli kontroly zahajované cíleně, avšak na základě důvodů, o jejichž legitimitě by se dalo s úspěchem pochybovat. Jistě lze souhlasit s tím, že

z judikatury Nejvyššího správního soudu plyne celá řada záruk, které daňový subjekt chrání před nadměrnou zátěží a možnou svévolí správce daně (jen namátkou uvedme zákaz opakovaných daňových kontrol, který vychází právě z judikatury Nejvyššího správního soudu), jakož i s úvahou Nejvyššího správního soudu, který se hlásí k zákazu šikanózních daňových kontrol a vyjadřuje ochotu poskytnout dotčeným daňovým subjektům ochranu tam, kde konkrétní okolnosti budou nasvědčovat tomu, že se jedná právě o tento případ. Slabinou této argumentace však je skutečnost, že daňový subjekt má zpravidla velmi omezené prostředky k tomu, aby zjistil, z jakých důvodů byla právě u něho zahájena daňová kontrola, resp. zda se jedná o daňovou kontrolu skutečně namátkovou nebo tzv. na udání. Problémem celospolečenským, který výrazně přesahuje svou právní rovinu, pak je otázka, zda si skutečně přejeme, aby kontrolní pravomoc státních orgánů byla iniciována na základě anonymních udání a zda tolik vzývaný boj proti korupci realizovaný těmito prostředky nebude mít více ničivých dopadů než přínosů.

Je smutnou skutečností, že zákonodárce v době přípravy nového daňového řádu (který je účinný od 1.1. loňského roku) závěry Ústavního nerefletoval a nepokusil se vytvořit podmínky pro vznik předem známého mechanismu, podle něhož by byly prováděny námkové daňové kontroly. Pro právní praxi pak z komentovaného stanoviska plyne závěr, že vymezení důvodu zahájení daňové kontroly není nutnou součástí protokolu o zahájení daňové kontroly, nicméně v případech, kdy lze o namátkovosti daňové kontroly oprávněně pochybovat, nejsou důvody jejího zahájení zcela irelevantní.

JUDr. Ondřej Moravec, advokát
moravec@hjf.cz

¹ Odborná diskuse je podrobně zmapována v příspěvku *Právo na informační sebeurčení jako mez pro výkon kontrolní činnosti správce daně*, s jehož obsahem se čtenář může seznámit na webových stránkách advokátní kanceláře HJF v sekci *Publikační činnost*. V tomto příspěvku pak čtenář nalezne i odkazy na konkrétní rozhodnutí, s nimiž pracujeme i v tomto informativním příspěvku.



NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE



S účinností od 1.1.2012 nabyla účinnosti „velká novela zákoníku práce“, tedy zákon č. 365/2011Sb., kterým se mění z. č. 262/2006 Sb. Ve svém příspěvku bych Vás chtěla seznámit s nejdůležitějšími změnami, které tato novela přináší.

Závislá práce

Došlo k upřesnění definice závislé práce. Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. V této souvislosti je třeba upozornit na to, že se výrazně mění sankce, které mohou být uděleny jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli za nelegální práci (pro zaměstnavatele pokuta do 10 mil. Kč, pro zaměstnance 100.000,- Kč).

Podpůrná platnost občanského zákoníku

Nelze-li použít zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, ale vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů způsobem odpovídajícím základní zásadám v pracovně právních vztazích. Tyto zásady jsou nově formulovány takto:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“.

Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.

Neplatnost právních úkonů

Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 zákoníku práce stanoveno jinak. Podle tohoto ustanovení soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu,

- který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
- který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
- který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
- který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
- který odporuje dobrým mravům,
- kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

Zkušební doba

U vedoucích zaměstnanců lze sjednat zkušební dobu až v délce 6 měsíců.

Zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a o dobu celodenní dovolené. (Jedná se i o překážky na straně zaměstnavatele).

Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Pracovní poměry na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu



určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Dočasné přidělení zaměstnance

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru dohodnout na přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Práci organizuje nový zaměstnavatel, ale mzdu poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby, ale je možné oběma stranami vypovědět v patnáctidenní výpovědní lhůtě.

Skončení pracovního poměru

Je upraven nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele pro případ, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce (dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost **zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek**). Je třeba zdůraznit, že zaměstnavatel nemůže kontrolovat dodržování léčebného režimu. Pokud dá zaměstnavatel z tohoto důvodu zaměstnanci výpověď, nemůže mu však snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy, kterou je mu povinen poskytovat v prvních 21 dnech pracovní neschopnosti. Výpověď lze dát pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

Zaměstnanec může dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Při neplatném rozvázání pracovního poměru se opět vrací moderační právo soudu, soud může přiměřeně snížit náhradu mzdy za dobu delší než 6 měsíců (ale nemůže zcela nepřiznat).

Odstupné

Odstupné je odstupňováno podle délky trvání zaměstnání (do 1 roku jednonásobek průměrného výdělku, 1-2 roky dvojnásobek průměrného výdělku, nad 2 roky trojnásobek průměrného výdělku)

Skončení pracovního poměru při přechodu práv a povinností

Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec má pak právo na odstupné.

Práce přesčas

Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze **sjednat** nejvýše v rozsahu 150 hodin práce za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas, tedy 416 hodin. Vždy se tedy musí jednat o dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pracovní doba

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s **vyznačením začátku a konce**. Nestačí již evidovat pouze počet odpracovaných hodin.

Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Již tedy neplatí, že mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen základní úsek pracovní doby.

Dovolená

Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v



kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nemůže-li být dovolená takto vyčerpána, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení. Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Konkurenční doložka

Minimální výše peněžitého vyrovnání za dodržování zákazu konkurence se snižuje na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku.

Již neplatí zákaz sjednání konkurenční doložky ve zkušební době.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně.

Rozsah práce, na který je uzavřena dohoda o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.

Odměna z dohod nesmí být nižší než minimální mzda.

V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

U dohody o provedení práce se při odměně vyšší než 10.000,- Kč za kalendářní měsíc odvádí sociální a zdravotní pojištění.

Lze předpokládat, že novela vyvolá mnohé dotazy a přinese výkladové problémy. Nad pracovněprávními

předpisy se budeme na stránkách tohoto newsletteru pravidelně setkávat.

JUDr. Alena Keřková, advokátka
kerkova@hjf.cz

NOVELA OBCHODNÍHO ZÁKONÍKU



Dne 1. ledna 2012 nabyl účinnosti zákon č. 351/2011 Sb. novelizující zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Novela obchodního zákoníku přináší novinky týkající se obchodního rejstříku, nové požadavky na sídlo podnikatele, možnost limitace náhrady škody a zejména řešení v loňském roce hojně diskutovaného problému nemožnosti souběhu funkce statutárního orgánu obchodní společnosti a funkce vedoucího zaměstnance.

Sídlo a místo podnikání – Od začátku letošního roku musí mít nově podnikatel právní důvod k užívání prostor zapisovaných jako místo podnikání nebo sídlo nejen v době jejich zápisu, ale po celou dobu, kdy jsou prostory jako sídlo či místo podnikání zapsány. K prokázání právního důvodu užívání prostor nadále postačí i prohlášení vlastníka prostor, že s umístěním sídla resp. místa podnikání souhlasí. Toto prohlášení nesmí být ovšem nově starší tří měsíců a podpis vlastníka na něm musí být úředně ověřen.

Obchodní rejstřík – Novela obchodního zákoníku ruší povinnost zakládat do sbírky listin obchodního rejstříku podpisové vzory osob oprávněných jednat jménem právnické osoby. Rejstříkové soudy budou povinny odstranit podpisové vzory na žádost osob, kterých se to týká, jestliže došlo k jejich založení před 1. lednem 2012.

Další změnu představuje omezení zveřejnění rodného čísla v obchodním rejstříku. Rodné číslo se u fyzických osob, kterým je přidělováno, do obchodního rejstříku nadále zapisuje, nicméně ve výpisu z obchodního rejstříku se již neuvádí ani se nezveřejňuje v Obchodním věstníku. Pokud ovšem bude rodné číslo uvedeno v listinách zakládaných do



sbírkou listin, zveřejní se tyto listiny včetně rodného čísla.

Limitace náhrady škody - Do předmětné novely neexistovala v otázce možnosti či nemožnosti limitace náhrady škody v právní teorii shoda a jednoznačnou odpověď nedávala ani judikatura nejvyšších soudů. Dosavadní praxe v České republice se přikláněla však k tomu, že smluvní omezení rozsahu náhrady škody pojmově možné je. Uvedená novelizace tedy definitivně tuto smluvní limitaci náhrady škody povoluje. Strany ve vztazích upravených obchodním zákoníkem mohou dohodou i před porušením povinnosti právo na náhradu škodu omezit nebo se ho dokonce i vzdát. Jedinou výjimku představuje škoda způsobená úmyslně. Práva na náhradu takto způsobené škody se před porušením povinnosti, z něhož může škoda vzniknout, nelze nadále vzdát ani toto právo omezit.

Souběh funkcí - Nejvýznamnější změnu obchodního zákoníku představuje nový institut „pověření obchodním vedením společnosti“ upravený v nově vloženém § 66d, jehož cílem je umožnit, aby jedna osoba mohla být zároveň statutárním orgánem společnosti a vedoucím zaměstnancem společnosti.

Ačkoli souběh funkce statutárního orgánu obchodní společnosti a jeho současné postavení jako vedoucího zaměstnance společnosti je v českém podnikatelské praxi naprosto běžným jevem, Nejvyšší soud ve své judikatuře opakovaně dospěl k závěru, že pracovní smlouva vedoucího zaměstnance, který je zároveň statutárním orgánem společnosti, je neplatná za situace, kdy se činnost vykonávaná v pracovním poměru překrývá s výkonem funkce člena statutárního orgánu. Nejvyšší správní soud navíc jako další důsledek neplatnosti pracovní smlouvy dovodil, že za uvedené situace nebyl jednatel z titulu „pracovního poměru“ účastníkem systému nemocenského pojištění (viz. článek „Souběh funkce člena statutárního orgánu s funkcí vedoucího zaměstnance“ v NEWSLETTERU AK HJF - 1/2011).

Ustanovení § 66d obchodního zákoníku nyní tedy statutárnímu orgánu umožňuje pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jinou osobu, která bude moci tyto činnosti vykonávat i

v pracovním vztahu ke společnosti dle zákoníku práce, přičemž takový zaměstnanec může být současně i statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem. Novela tak umožňuje pověřit obchodním vedením v pracovním vztahu jak jednatele, tak i členy představenstva. Při pověření obchodním vedením však zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře.

Co se týká rozsahu pověření, obchodní zákoník stanoví určitá omezení. Do pověření obchodním vedením nelze zahrnout činnosti, které jsou zákonem svěřené do výlučné působnosti statutárního orgánu, tedy zejména účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením či rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti.

Jestliže budou činnosti spadající pod obchodní vedení vykonávány zaměstnancem společnosti, který je současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, jeho mzdu bude sjednávat či určovat ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů (valná hromada, popř. jediný společník či akcionář).

Nemocenské a důchodové pojištění - spolu s novelou obchodního zákoníku nabyt k 1. lednu 2012 účinnosti též zákon č. 470/2011 Sb., novelizující zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a další související zákony. Na základě této novely se budou nemocenského a důchodového pojištění účastnit i společníci a jednatele společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti. Dále budou účastni též členové kolektivních orgánů právnických osob (představenstev, dozorčích rad), likvidátoři a prokuristé, jestliže se jejich příjem bude považovat za příjem ze závislé činnosti podle příslušných daňových předpisů. Podmínkou účasti je minimální výše sjednané odměny za výkon funkce (mimo pracovní právní vztah), tzv. rozhodného příjmu, jehož hranice je stanovena na 2500 Kč.

Mgr. Jan Kolář, advokátní koncipient
kolar@hjfcz



Resumé:

Poslední číslo Newsletteru pro rok 2011 ve stručnosti zrekapituluje některé významné aktivity z uplynulého roku a prozradí něco z cílů pro rok 2012. Zároveň je tento úvodní článek poděkováním všem klientům, kteří nám zachovávají svoji přízeň.

Velkou – a převážně kritickou – pozornost vzbudil nálezn Ústavního soudu z roku 2008, v němž byl spatřován nepřiměřený zásah do kontrolních pravomocí státu v rámci daňové kontroly. Poté, co se k závěrům nálezu postavil kriticky i Nejvyšší správní soud, přijal Ústavní soud na sklonku minulého roku sjednocující stanovisko, v němž značně zmírnil původní odmítavost vůči náhodným daňovým kontrolám. Představuje ale toto stanovisko vyvážený pohled na práva státu a daňových subjektů? To se dozvíte v prvním článku.

Druhý článek přináší přehled nejdůležitějších změn v oblasti pracovního práva, které přinesla novela zákoníku práce účinná k 1. lednu tohoto roku. Zahrnuje například prodloužení zkušební doby, nový výpovědní důvod nebo změny ve vyplácení odstupného po skončení pracovního poměru.

Třetí článek upozorňuje na změny, které přináší novela obchodního zákoníku účinná k 1. lednu 2012. Jsou zmíněny novinky týkající se obchodního rejstříku, nové požadavky na sídlo podnikatele, možnost limitace náhrady škody a zejména řešení v loňském roce hojně diskutovaného problému nemožnosti souběhu funkce statutárního orgánu obchodní společnosti a funkce vedoucího zaměstnance. Na závěr uvádíme též související změny v oblasti nemocenského a důchodového pojištění.

The last issue of the Newsletter dated 2011 summarizes some of the more important activities of the passing year and gives an insight into some of the plans for the year 2012. The editorial also expresses a gratitude we feel towards our loyal clients and readers.

The ruling of the Czech Constitutional Court from 2008 that found random tax controls largely unconstitutional has been a target of criticism for years. After the Supreme Administrative Court had joined the critics in 2010, the Constitutional Court finally decided to change its view and issued a unifying legal opinion. This opinion represents a substantial mitigation of the former view regarding random tax controls. The first article explains that the Constitutional Court may have swung the pendulum too far in the other direction.

The second article deals with the important changes brought by the amendment of the Czech Labour Code that came into force on January 1st, 2012. Among the changes covered are extension of the trial period to a maximum of 6 months, a new reason for dismissal and changes in the rules governing severance package.

The third and final article describes changes introduced by the amendment of the Czech Commercial Code that came into force on January 1st, 2012. New regulation regarding the Commercial Registry is mentioned, as well as a new way of limiting civil liability. The new regulation of concurrence of employment and serving as a company officer is thoroughly investigated. The incidental changes in the area of health insurance and social insurance conclude the article and also this issue of the Newsletter.