

Konsekvence pracovního práva v podnikových kombinacích

PRACOVNÍ PRÁVO

Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále také „převod“) je v české právní literatuře i praxi, ač se jedná o jedno z nejdiskutovatelnějších pracovněprávních témat, značně opomíjená. Ochrana práv zaměstnanců při převodu je přitom jedním ze základních pilířů evropského pracovního (sociálního) práva.

Co je to „převod“?

Princip převodu zachycuje následující matice:

Právní úprava

Úprava převodu vychází primárně z práva Evropských společenství, konkrétně ze **Směrnice 77/187/EHS** (dále také jen „Směrnice“) o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů. Ochrana zaměstnanců je postavena na třech pilířích. V první řadě se jedná o **automatický přechod práv a povinností** z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele. Druhý pilíř zakotvuje **ochranu zaměstnance před propouštěním** z důvodu převodu, ať už ze strany převodce či nabyvatele. Jako třetí pilíř bývá označována **povinnost** převodce i nabyvatele o převodu informovat a projednat jej se zástupci zaměstnanců. Vzhledem k aplikačním nejasnostem a za zohlednění bohaté judikatury ESD byla Směrnice jednou novelizována a jednou kodifikována.

Skromná česká právní úprava převodu je rozdělena mezi zákoník práce (dále také jen „ZP“) a zvláštní zákony. Z ustanovení ZP k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je určující § 338 odst. 1 ZP, který lze považovat za alfu a omegu, od které se odvíjí úprava převodu v českém právním řádu. Podle tohoto ustanovení může dojít k přechodu jen v případech **stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem**.

Směrnice EU versus česká právní úprava

Dle Směrnice k přechodu dochází zjednodušeně při převodu **hospodářské jednotky** (organizovaného seskupení prostředků), která si zachovává svou identitu, kdy cílem organizovaného seskupení prostředků je výkon hospodářské činnosti jako činnosti hlavní či doplňkové.

Přechod práv a povinností dle zákoníku práce nastává při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, **převodu částí činností nebo úkolů** zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, při rozdělení zaměstnavatele nebo smrti zaměstnavatele. Automatický přechod práv a povinností vycházející z obchodního zákoníku při smlouvě o prodeji nebo nájmu podniku. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev pak upravuje přechod při fúzi (sloučením i splynutím), ev. rozdělení.

Podmínky přechodu podle § 338 odst. 2 ZP

- musí zde být převodce, jehož činnosti/úkoly/jejich část jsou převedeny na nabyvatele, který je způsobilým zaměstnavatelem (právní základ převodu není podstatný);
- nabyvatel nemusí pokračovat ve stejných činnostech/úkolech, postačí pokračování v činnosti obdobného druhu – k přechodu tedy dojde i v případě, že by nabyvatel činnosti vykonával jiným způsobem (pokud by v tomto způsobu byly prvky obdobnosti);
- pravidla přechodu se mohou vztahovat na situace, kdy dochází k převodu činností (od osoby, která je dosud sama vykonávala, na jinou osobu; od dodavatele na dalšího dodavatele; od dodavatele zpět na klienta).

(Pokračování na stránce 2)

DAŇOVÝ KALENDAŘ: ZÁŘÍ / ŘÍJEN

30. 9.

Daň z příjmů: odvod částek zajištění daně za srpen 2013

DPH: poslední den lhůty pro podání žádosti o vrácení DPH z/do jiného členského státu

Daň z příjmů: odvod daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně za srpen 2013

8. 10.

Zdravotní pojištění: splatnost zálohy na pojistné na zdravotní pojištění OSVČ za září 2013 (splatnost od 1. dne kalendářního měsíce, na který se platí, do 8. dne následujícího kalendářního měsíce)

10. 10.

Spotřební daň: splatnost daně za srpen 2013 (mimo spotřební daň z lihu)

Zamítnutí doprovodných daňových zákonů k novému občanskému zákoníku nepřinese nic dobrého

Ve čtvrtek 12. 9. 2013 Senát zamítl doprovodnou daňovou legislativu související s novým občanským zákoníkem platným k 1. 1. 2014, což znamená významnou komplikaci nejen pro podnikatele, ale i občany a státní správu. Jen u daně z příjmů jde téměř o 900 novelizačních bodů, které řádně prošly připomínkovými řízeními, vládou i poslaneckou sněmovnou. V tuto chvíli je nutné vzít v úvahu rozsah a vzájemnou provázanost změn, které novely obsahují. Sdílíme názor uveřejněný v tiskové zprávě Komory daňových poradců ČR: „*Jestliže má dojít k tomu, že Ministerstvo financí bude tyto novely měnit v řádu několika dní bez standardního legislativního procesu a připomínkového řízení, nemůže to z podstaty a principu věci dopadnout jinak, než špatně.*“ Je potřeba si uvědomit, že zrušením konceptu nové daně z nabytí nemovitých věcí a přepokládaného přesunu daně darovací a dědické pod daně z příjmů fakticky znamená zásadní přepracování současného zákona o dani dědické, darovací a z převodu nemovitostí, což je téměř nemožné kvalitně provést v řádu několika dní.

Změny v oblasti daní by měly projít důkladnou diskusí jak mezi politiky, tak v odborné veřejnosti. V neodkladných věcech může Senát upravit legislativu formou zákonného opatření, které ovšem bude platit pouze v případě, že ho nová Poslanecká sněmovna na svém prvním zasedání po říjnových volbách schválí. Zde hrozí velké riziko, že výsledkem bude velmi nekvalitní právní norma, která bude daleko horší než projednávané tisky. Takováto právní norma velmi pravděpodobně přinese mnohé výkladové problémy a v některých situacích může vést k absurdním zdaněním či nezdaněním.

(Pokračování na stránce 2)

HRM
CONFERENCE | 2013

Konference, která chce ukázat, že se HR může stát pilířem top managementu

16. 10. 2013 ; Praha, OREA Hotel Pyramida

8. ročník

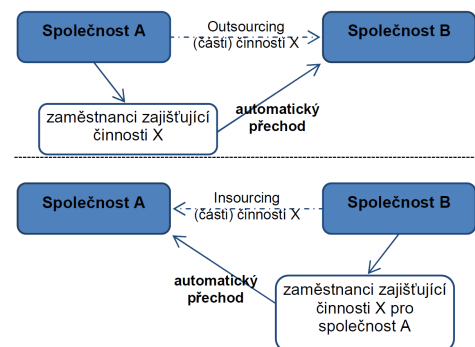
CO MUSÍ
PŘINÉST

www.hrevent.cz

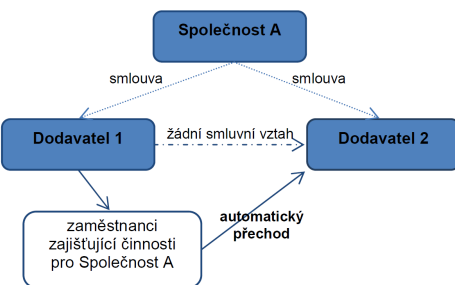
HR
DO BYZNYSU?
(JINAK NEPŘEŽIJÍ)

Případy přechodu dle ZP

1. Outsourcing/Insourcing



2. Změna dodavatele služeb



Případy, v nichž dochází k přechodu, stanoví nejen zvláštní právní předpisy, ale také (a především) samotný ZP. Přechod nastává nejen při prodeji podniku nebo jeho části, ale i tehdy, byly-li splněny předpoklady § 338 odst. 2 ZP. K přechodu tedy dochází vždy, byl-li učiněn právní úkon (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s níž je (podle zákona) spojen převod zaměstnavatele nebo jeho části k jinému zaměstnavateli nebo **převod úkolů, ev. činností nebo jejich části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli**, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu a zda jím dochází také k převodu vlastnických práv.

Důsledky přechodu

Důsledky přechodu plynou ze základních principů, jimiž se přechod řídí, tzv. 4 pilíře:

Automatický přechod zaměstnanců

Dle Směrnice je účelem úpravy přechodu **ochrana a zajištění práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele**. Práva a povinnosti převodce vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platné ke dni převodu přechází v důsledku převodu na nabyvatele.

Zákoník práce jasně stanovuje povinnost přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přijímajícího zaměstnavatele.

V souvislosti s jakýmkoliv přechodem dochází k automatickému (ex lege) přechodu dotčených zaměstnanců od převodce k nabyvateli včetně všech jejich práv = **automatická změna zaměstnavatele**. Přechodu se nelze vyhnout, a to ani vzájemnou dohodou převodce a nabyvatele, ani případně nesouhlasem převáděných zaměstnanců. **Přecházejí všichni zaměstnanci převáděné části, ev. vykonávající převáděné úkoly nebo činnosti** (zaměstnanec si nelze vybrat). Pracovní smlouvy převáděných zaměstnanců se převádějí v původním znění (není třeba nic ukončovat, sjednávat, měnit), jediné, co se na smlouvě mění, je osoba zaměstnavatele.

Jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované ZP nebo zvláštními právními předpisy pro přechod, nevyžaduje se souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele, práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na nabyvatele, i kdyby s tímto zaměstnanci nesouhlasili. Zaměstnanec dotčený převodem se může domáhat zaměstnání u nabyvatele, **lhůta pro podání žaloby k trvání pracovního poměru není omezena**, neplatí zde dvouměsíční omezení jako u napadení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Přechod se všemi právy a povinnostmi

Na nabyvatele **přecházejí veškerá individuální i kolektivní práva** převedených zaměstnanců, včetně práv, která může zaměstnavatel jednostranně měnit či o nich jednostranně rozhodovat. **Nepřípustné jsou změny provedené pouze za účelem sjezdů podmínek všech zaměstnanců**. Podle Směrnice **se zaměstnanec nemůže vzdát svých práv**, a to ani, pokud budou tato práva kompenzována určitými výhodami, v jejich důsledku nebude výsledná zaměstnanecká situace u nabyvatele horší než u převodce. I kdyby zaměstnanec po přechodu uzavřel novou pracovní smlouvu nebo dodatek, mohl by poté žalovat změnu související s přechodem (vzdání se svých práv).

Práva z individuálních smluv zaměstnanců (pracovní smlouvy, dohody o mzdě, DPP, DPČ a další individuální smlouvy) **přecházejí v plném rozsahu na nabyvatele**, tento je smlouvami plně vázán. Změna smluv po přechodu je možná pouze na základě dohody s jednotlivými zaměstnanci, nesmí se však jednat o změnu v souvislosti s přechodem (riziko zhoršení podmínek). Změna nesmí

(Pokračování na stránce 3)

Newsletter Finanční management vydává Economia, a.s.,
ve spolupráci s auditorskou a poradenskou firmou



„Informace obsažené v této publikaci mají obecnou povahu. Nedoporučujeme podnikat na základě těchto informací jakékoliv konkrétní kroky bez dodatečné odborné konzultace.“

Společnost Fučík & partneři, s.r.o., a její zaměstnanci a spolupracovníci neposkytují žádné záruky (výslovné ani učiněné mlčky) týkající se úplnosti a přesnosti informací obsažených v této publikaci. Společnost Fučík & partneři, s.r.o., její zaměstnanci a její spolupracovníci neodpovídají za jakékoliv následky způsobené případným jednáním, zdržením se jednání, spoléháním se na informace obsažené v této publikaci či jakýmkoliv rozhodnutím učiněným na základě informací v této publikaci.

Jakékoliv Vaše kroky učiněné na základě této publikace doporučujeme vždy odborně konzultovat. V případě Vašeho zájmu Vám rádi odbornou konzultaci nabídneme.

(Pokračování ze stránky 1)



Co v současné situaci s tím? Naskýtají se tři možné varianty řešení: – První z nich je, že nový občanský zákoník začne od nového roku platit, jelikož rekonstru-

kace soukromého práva a její účinnost není závislá na tom, zda projde či neprojde soubor doprovodných daňových zákonů, ovšem v praxi to může způsobit potíže se zdaňováním. Nový občanský zákoník totiž zavádí nové instituty a nové druhy pojmů, které ale nejsou prozatím definovány.

– Druhou možností je zákonné opatření, které to, co souvisí s občanským zákoníkem, upraví. Rizikem tohoto postupu je skutečnost, že zákonné opatření bude platné pouze tehdy, pokud ho nová Poslanecká sněmovna schválí. – Poslední možnost odkládá platnost nového občanského zákoníku, dokonce se objevil názor, že by mohl úplně „spadnout pod stůl“.

V každém případě ke stabilitě právního a ekonomického prostředí nepřispívá, že 4 měsíce před účinností nového občanského zákoníku není jasné, jak na jeho účinnost budou reagovat daňové zákony. Takové řešení považujeme stejně jako Komora daňových poradců ČR za zcela vadné a chaotické. Způsobí zbytečně množství komplikací a právní nejistoty na straně daňových subjektů, ale i správců daně a může v konečném efektu ohrozit výběr daní.

Nyní netrpělivě očekáváme další vývoj situace a budeme vás o něm informovat.

Ing. Marcela Papežová
marcela.papezova@fucik.cz

ZÍSKEJTE NOVÉ ZÁKAZNÍKY

s novými nástroji portálu ProByznys.info



Monitorování
firem, které
navštívily
váš web.



Databáze
podnikatelských
subjektů v ČR.

Profesionální
webové stránky
s vlastní
doménou.



Softwarový
balíček včetně
e-shopu.



ProByznys.info

(Pokračování ze stránky 2)

proběhnout v době bezprostředně po přechodu (riziko zhoršení podmínek) a nesmí proběhnout za účelem sjednocení podmínek s ostatními zaměstnanci.

Přechod všech vnitřních předpisů převodce vztahující se na převáděné zaměstnance – **přechod všech práv obsažených ve vnitřních předpisech**. Výjimkou jsou práva, která nabývající nemůže poskytnout, např. převod stravovacích služeb z banky na hotel, zde je nutno poskytnout odpovídající ekvivalent. **Změna (zrušení) vnitřních předpisů ze strany nabyvatele** je možná, ale ne v době bezprostředně po přechodu (doporučuje se počkat min. 3 měsíce) a nikoliv za účelem sjednocení podmínek s ostatními zaměstnanci. Nové vnitřní předpisy nabyvatele se vydávají již pro všechny zaměstnance.

Nároky zaměstnanců nabyvatele po přechodu

Původní zaměstnanci nabyvatele mají nadále své smlouvy, platí pro ně vnitřní předpisy a kolektivní smlouvy nabyvatele. **Převodní zaměstnanci** přešli se svými smlouvami, vnitřními předpisy a kolektivními smlouvami převodce.

Práva původních a převedených zaměstnanců mohou být velmi rozdílná, a to včetně práv mzdových – nejedná se o nerovné zacházení, ale o důsledek přechodu. Přiměřenou dobu po přechodu musí rozdíly zůstat, nové vnitřní předpisy vydané a kolektivní smlouvy uzavřené nabyvatelem už se ale musí vztahovat na všechny zaměstnance.

Skončení pracovního poměru

„Převod... nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.“

Směrnice zaměstnavateli zakazuje propouštění z důvodu přechodu, rozhodující je skutečný důvod propouštění, je zde nutnost prokázat nadbytečnost zaměstnance.

Zaměstnanec může dát původnímu zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem (nechce přejít k nabyvateli) – pracovní poměr **skončí nejpozději dnem před účinností přechodu** (zaměstnanec nepřejde na nabyvatele viz § 51a ZP). Není určena lhůta pro podání výpovědi před účinností přechodu (hodiny, minuty).

Při skončení pracovního poměru po přechodu (výpovědí, dohodou) ve lhůtě 2 měsíců od účinnosti přechodu se zaměstnanec může soudně domáhat určení důvodu skončení jako podstatné zhoršení podmínek v souvislosti s přechodem § 339a ZP. Pokud soud vyhoví, vzniká nárok na odstupné ve výši jako při organizačních změnách – dle délky PPV (započítává se i u převodce).

Povinnost informovat a projednat

Povinnost informovat a projednat musí v dostatečném předstihu (nejpozději však **30 dnů před nabytím účinnosti přechodu**) plnit **jak převádějící, tak nabývající** zaměstnavatel. V případě **existence odborové organizace** platí povinnost informovat a projednat přechod (pod hrozbou pokuty až do výše 20 000 Kč), **jinak pouze povinnost informovat** (bez hrozby pokuty). Obsahem informace a projednání je zejména stanovené (navrhované) datum přechodu, důvod přechodu, právní, ekonomické a sociální důsledky pro zaměstnance a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Závěr

Podnikové kombinace jsou nositeli rizika, možnou existenci přechodu je třeba vždy zvažovat. V případě zájmu o analýzu možného rizika v podnikové kombinaci se na nás můžete kdykoliv obrátit.

Tomáš Mičuta, tomas.micuta@fucik.cz



Mračna nad osvobozením dividend od roku 2014

DAŇOVÉ
ZÁKONY

Součástí rekodifikačních novel daňových zákonů (sněmovní tisk číslo 1004) byly především změny související zejména s novým občanským zákoníkem a zákonem o obchodních korporacích od roku 2014. Pro poplatníky, fyzické či právnické osoby, mělo být pravděpodobně nejvýznamnější pozitivní změnou osvobození od daně při výplatě dividend. V případě fyzických osob nepodnikatelů mírnilo pozitivní dopad této změny prodloužení časového testu pro osvobození příjmů z prodeje cenných papírů z 6 měsíců na 3 roky.

Zdanění dividend v České republice je dlouhodobě kritizovanou oblastí, jelikož dochází k dvojímu zdanění zisku. V současnosti totiž česká firma nejprve zdaní svůj zisk 19 % sazbou daně z příjmů právnických osob a při výplatě těchto dividend opět dochází ke zdanění dle typu příjemce. Toto nespravedlivé dvojí zdanění mělo být zcela odstraněno zrušením daně při výplatě dividend a veškerých podílů na zisku. Návrh tohoto zákona obsahoval přechodné ustanovení, které říkalo, že osvobození se bude vztahovat až na zisk vytvořený po datu účinnosti tohoto zákona. Takže stát by poprvé přišel o výnosy ze zdanění dividend vyplacených v roce 2015.

(Pokračování na stránce 4)

Odborný časopis

Finanční management

si můžete číst v elektronické podobě v počítači (na webu ve flashovém prohlížeči on-line), tabletu (iPad/Android) i chytrém telefonu (iPhone/Android).

Více na <http://eol.ihned.cz/efinancnimanagement>

Vracení DPH z Evropské unie za rok 2012 – žádosti jen do 30. 9.

Pokud jste v roce 2012 zaplatili DPH v jiném členském státě jako plátce, aniž byste měli v tomto státě sídlo nebo provozovnu, máte poslední možnost požádat o vrácení této daně zpět. Lhůta pro podání žádosti k uplatnění nároku na vrácení DPH končí dne 30. 9. Pokud bylo přijaté plnění použito pro účely, kdy vzniká jen částečný nárok na odpočet, bude vrácena pouze část zaplacené daně. Tuto žádost je nutné podat elektronicky prostřednictvím portálu České daňové správy. K žádosti je zapotřebí mít elektronický podpis a oprávnění k přístupu do aplikace, které vydává správce daně (přidělení oprávnění může trvat až 15 dnů). Lhůta pro podání nelze nijak prodloužit. Limit částek, pro které lze uplatnit nárok na vrácení daně, je 400 EUR (v případě žádosti za období kratší než jeden rok, ale ne kratší než 3 měsíce) a 50 EUR (pro období jednoho roku nebo období kratší než 3 měsíce, v případě, že jde o zbytek kalendářního roku).

Budete-li mít zájem, pomůžeme vám vrácení DPH procesovat.

Osvobození licenčních poplatků

K 1. 1. 2014 to budou tři roky, co lze osvobodit licenční poplatky placené mezi mateřskou a dceřinou společností či mezi sesterskými společnostmi za podmínek uvedených v § 19 odst. 1 písm. zj), zákona o dani z příjmů (osvobození dle směrnice o společném systému zdanění úroků a licenčních poplatků placených mezi přidruženými společnostmi). Obdobné osvobození platí i na úroky. Osvobození lze uplatnit pouze na základě rozhodnutí správce daně o přiznání osvobození (§ 38nb ZDP). Správce daně takto rozhodne na základě žádosti daňového subjektu či plátce daně.

K distribuci pohonných hmot bude od října 2013 nutná koncese

V současné době lze obchodovat s pohonnými hmotami na základě volné živnosti (výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona), přičemž získání tohoto živnostenského oprávnění pro právnickou osobu s sebou nenese povinnost splnit jakékoliv specifické předpoklady nebo podmínky ani vzhledem k právnické osobě, ani vzhledem k fyzickým osobám, jejichž prostřednictvím je obchodní činnost prováděna. Do odvětví obchodování s pohonnými hmotami tak mohou volně a nekontrolovaně vstupovat účelově založené společnosti a současná právní úprava distribuce pohonných hmot nezajišťuje efektivní prevenci proti majetkovým deliktům páchaným v přímé souvislosti s provozováním činnosti distribuce pohonných

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 3)

Plánované osvobození dividend bylo ohroženo hned z několika stran. Prezident Miloš Zeman označil zrušení zdanění dividend při výplatě za tunel a plánoval vetování návrhu zákona, který jej měl od příštího roku zavést. Premiér v demisi Jiří Rusnok s tímto názorem nesouhlasil, nicméně upozorňoval na díru v zákoně, která by firmám umožnila místo 19 % daně z příjmů odvádět pouze 5 %. Naskýtalo se zde totiž nebezpečí, že společnosti by se mohly přeměnit na fondy, které by platily jen 5 % daň z příjmů a podílníci ze svých podílů na zisku z fondu nic, tím by stát mohl přijít podle premiéra v demisi Jiřího Rusnoka až o 9 miliard korun. I když by to bylo poměrně náročné, je velice pravděpodobné, že by toho čeští podnikatelé využili. Třetím ohrožením osvobození dividend byla ČSSD, která žádala po vládě Jiřího Rusnoka, aby pomocí zákonných opatření v Senátu bylo prosazeno zrušení osvobození dividend a podílů na zisku při výplatě od daně z příjmu fyzických osob.

Dne 12. 9. 2013 se konala 13. schůze Senátu, na které byl zamítnut návrh daňových změn souvisejících s novým občanským zákoníkem. Projednávání zákona tím končí, jelikož Sněmovna, která by o tomto vetu za jiných okolností rozhodovala, byla rozpuštěna.

Díky tomuto rozhodnutí Senátu sice ČR nepřijde o stovky milionů Kč z dividend, ale na druhou stranu měla možnost přilákat zahraniční investory. Zrušení daně z dividend přitom původně navrhovala ekonomická rada vlády. Podle ní by zrušení této daně mělo vést k oživení ekonomiky, přilákání zahraničních investic a rozvoji fondů u nás, čímž by do státního rozpočtu mohlo nepřímě přitéct několik miliard Kč.

Jednou z největších slabín ČR je vysoká míra daňové a politické nestability a také špatná vymahatelnost práva. Už dlouho není podstatné, zda budeme mít zdanění dividend 15% (19%) sazbou nebo nulovou, ale důležitá je určitá daňová stabilita, která je u nás postrádána. Investory především zajímá budoucí vývoj, a proto destabilizační prostředí, které u nás bohužel je, tyto investory odrazuje a ti pak dávají přednost offshore destinacím, jako je například Nizozemsko, kde tuto daňovou stabilitu naleznou.

Kdo však na celé situaci prodělá nejvíce, jsou především drobní a střední investoři. Lidé se skutečně vysokými příjmy totiž tuto daň zpravidla neplatí. Většina z nich je daňově flexibilní a jednoduše se tak přesunou do jiné destinace, kde se jim to při výši jejich investice vyplatí. Malým a středním investorům se nevyplatí přesouvat se do zahraničí.

Léta navíc platí evropská směrnice, podle které mateřské společnosti se sídlem v Evropské unii při více jak 10% podílu v české firmě žádnou daň z dividend neplatí. Tuto podmínku splňuje většina případů. A proto zamítnutí osvobození dividend a podílů na zisku Senátem skutečně nejvíce zasáhne malé akcionáře a podílíky firem fyzické osoby. Nadále bude trvat situace, kdy velcí akcionáři můžou odčerpávat nezdaněné dividendy do offshore center, kde zdanění dividend neexistuje nebo je minimální. Drobný akcionář se tomuto zdanění zpravidla nevyhne a dostane dividendu zdaněnou.

A co bude dál? V současné době vláda pracuje na přípravě zákonného opatření Senátu, které by mohlo nahradit sněmovní tisk 1004. V tomto opatření by osvobození dividend od zdanění při výplatě mělo zůstat zrušeno. Dále je však nutné podotknout, že v roce 2011 byla schválena novela zákona o dani z příjmů související se zavedením jednotného inkasního místa, která s účinností od 1. 1. 2015 dividendy od daně při výplatě osvobozuje. Necháme se tedy překvapit, zda osvobození z této novely bude další novelou zrušeno ještě před nabytím jeho účinnosti či bude zachováno. Další vývoj v této oblasti pro vás budeme sledovat.

Ing. Marcela Papežová, marcela.papezova@fucik.cz



(Pokračování ze stránky 3)

hmot. Druhou skupinou, jež může v současné době distribuovat pohonné hmoty, jsou osoby vyrábějící paliva a maziva v rámci živnosti vázané, které v souladu s ustanovení § 42 živnostenského zákona v rámci výrobní živnosti měly právo prodávat nejen výrobky vlastní, ale i výrobky stejného druhu jiných výrobců.

Nová právní úprava má stanovit parametry a podmínky, při jejichž splnění bude osoba oprávněna zahájit a vykonávat činnost distribuce pohonných hmot. Tyto podmínky se dotknou obou skupin výše zmíněných osob. Mezi tyto podmínky patří např. bezdlužnost vůči orgánům finanční a celní správy a neexistence nedoplatek na pojistném na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění, spolehlivost distributora, jeho odborného zástupce (byl-li ustanoven) a jeho statutárních orgánů (v případě distributorů – právnických osob), a dále složení kauce ve stanovené výši.

Navrhuje se zavést novou koncesovanou živnost s předmětem podnikání „Výroba a zpracování paliv a maziv a distribuce pohonných hmot“ a stávající vázanou živnost „Výroba a zpracování paliv a maziv“ zrušit. Jako podmínku vstupu do podnikání se kromě všeobecných podmínek provozování živnosti navrhuje požadovat i splnění podmínky odborné způsobilosti, a to rozdílně pro výrobu a zpracování paliv a maziv, kde je kladen důraz na vzdělání v oboru chemie, a pro distribuci pohonných hmot, kde je podle dosaženého stupně vzdělání stanovena délka požadované odborné praxe. Pro distribuci pohonných hmot se ke koncesi bude vyžadovat celní úřad, který bude zkoumat, zda jsou splněny podmínky spolehlivosti.

ČSSZ pečuje o 8,5 mil. klientů

Ke konci června letošního roku evidovala ČSSZ 2 861 513 důchodců pobírajících v ČR starobní, invalidní a pozůstalostní důchod. Vyplácela jim celkem 3 485 606 důchodů. Z tohoto počtu bylo důchodů starobních 2 340 234, invalidních 434 895 a pozůstalostních (tj. vdovských, vdoveckých a sirotčích) 710 477. Oproti stejnému období loňského roku se počet starobních důchodů nepatrně zvýšil (o 2 780). Invalidních a pozůstalostních důchodů eviduje ČSSZ letos méně.

ČSSZ spolu s okresními správami sociálního zabezpečení k 30. 6. 2013 spravovala záležitosti z oblasti sociálního zabezpečení pro 8 452 100 klientů, mezi které patří hlavně zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) a samozřejmě lidé pobírající důchod. K tomuto datu evidovala ČSSZ celkem 4 952 339 poplatníků pojištění na důchodové pojištění. 268 848 zaměstnavatelů odvádělo pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za 4 239 118 zaměstnanců. Ke konci června vykonávalo výdělečnou činnost 995 996 OSVČ, z toho 707 526 OSVČ bylo povinno platit zálohy na důchodové pojištění.

Finanční management



V aktuálním čísle časopisu

Finanční management se mj. dočtete:

- **FOCUS:** Vliv krize na vývoj manažerského účetnictví
- **TRHY A EKONOMIKA:** Udržitelnost eurozóny a my
- **KARIÉRA:** Lidé musí mít vášeň pro to, co dělají, a tah na branku

Předplatné si zajistíte na <http://predplatit.ihned.cz/cs/b2b-tituly>

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na tel. 800 110 022 nebo na <http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=FG&pref=1>