



ALFERY
Audit Tax & Legal Services



WTS ALLIANCE
www.wts-alliance.com

News č. 5/2012

Novela zákoníku práce 2012 – pro zaměstnavatele pozitivní změny i nové požadavky

Velká novela zákoníku práce vstoupila v účinnost dne 1. 1. 2012. V mnohém přinesla očekávané pozitivní změny pro zaměstnavatele. Je ovšem potřeba také uvést, že novela rovněž zpřísnila některé požadavky na zaměstnavatele, konstituovala nová práva zaměstnanců a uložila zaměstnavatelům nové povinnosti. V souvisejících právních předpisech byly pak upraveny nové sankce za jejich nedodržování, příp. současné peněžité sankce zvýšeny. Zaměstnavatelé by v personální praxi neměli především přehlédnout a podcenit povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovněprávních vztahů, povinnosti na úseku pracovní doby, jakož i změny v pojetí neplatnosti právních úkonů zejména v otázkách vad formy právních úkonů. Níže předkládáme shrnutí některých nejvýznamnějších změn učiněných novelou:

- nově je upravena možnost prodloužení maximální délky zkušební doby u vedoucích zaměstnanců až na 6 měsíců,
- u pracovních poměrů na dobu určitou se omezuje maximální délka zkušební doby tak, že nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru,
- změna formy zrušení pracovního poměru ve zkušební době,
- zpřesňuje se právní úprava počítání času v pracovněprávních vztazích (zkušební doba),
- nově se umožňuje práce na dobu určitou, a to tak, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát,
- vrací se možnost dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, je však vázána zákonnými podmínkami. Tyto podmínky dočasné přidělení odlišují od agenturního zaměstnávání (přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele),

NEWS 5/2012



ALFERY
Audit Tax & Legal Services



WTS ALLIANCE
www.wts-alliance.com

NEWS 5/2012

- zužuje se možnost dohodnout prodloužení výpovědní doby, a to jen na individuální smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,
- do zákoníku práce se zařazuje nový výpovědní důvod, a to zvláště hrubé porušení jiné povinnosti zaměstnance dle 301a zákoníku práce, tj. povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného zaměstnance, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek dle zákona o nemocenském pojištění,
- odstupné je nově diferencováno podle odpracovaných let, resp. je závislé na délce dosavadního pracovního poměru. Trval-li pracovní poměr méně než 1 rok, přísluší zaměstnanci odstupné nejméně ve výši jednonásobku jeho průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr alespoň 1 rok a méně než 2 roky, přísluší zaměstnanci odstupné nejméně ve výši dvojnásobku jeho průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr alespoň 2 roky, náleží zaměstnanci odstupné nejméně ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku a jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby zvláštní postup dle zákoníku práce, náleží zaměstnanci odstupné ve výši součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek výše uvedených,
- vrací se moderační právo soudu, tj. v případě rozhodování o neplatném rozvázání pracovního poměru se upravuje možnost soudu za stanovených podmínek a na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy,
- zvyšuje se roční limit počtu hodin u dohody o provedení práce ze 150 hodin na max. 300 hodin, nově musí být dále v dohodě o provedení práce uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Příjem zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce podléhá v případě dosažení započitatelného příjmu v částce vyšší než 10.000,- Kč měsíčně odvodům na sociální a zdravotní pojištění,



ALFERY
Audit Tax & Legal Services



WTS ALLIANCE
www.wts-alliance.com

NEWS 5/2012

- zpřesňuje se vymezení pojmu pracovní doby, délka pracovní směny nesmí přesáhnout 12 hodin, nově se vymezuje pružné rozvržení pracovní doby, povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo jeho změnou zaměstnance se nově stanoví vůči všem zaměstnancům (včetně zaměstnanců s rovnoměrným rozvržením pracovní doby),
- zpřísňují se požadavky na vedení evidence pracovní doby, nově je výslovně stanovena povinnost zaměstnavatele vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce směny, nově je upraven zvláštní postup v kontu pracovní doby,
- umožňuje se sjednat se zaměstnancem odchýlně od právní úpravy v zákoníku práce příplatek za noční práci a práci v sobotu a v neděli, tj. sjednat i jinou minimální výši a způsob určení tohoto příplatku,
- nově se upravuje možnost sjednat se zaměstnancem mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas rozsahu nejvýše 150 hodin ročně (u všech zaměstnanců), u vedoucích zaměstnanců je možné sjednat mzdu s přihlédnutím k veškeré práci přesčas,
- nově je upravena povinnost krátit stravné v případech, kdy je zaměstnancům na pracovní cestě zajištěno stravování, na které finančně nepřispívají, u zahraničního stravného se mění jeho výše a časová pásma,
- je připuštěna nová forma výplaty mzdy - zasílání na účet zaměstnance, a to za podmínky složitosti provozních podmínek pro výplatu mzdy způsobujícími výplatu obtížnou až neproveditelnou. Jinak je možné posílat mzdu na účet zaměstnance pouze na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem,
- nově se upravuje čerpání dovolené a možnost, aby si za určitých podmínek určil čerpání dovolené zaměstnanec sám,



ALFERY
Audit Tax & Legal Services



WTS ALLIANCE
www.wts-alliance.com

NEWS 5/2012

- mění se úprava konkurenční doložky: nově je možné sjednat konkurenční doložku již ve zkušební době, snižuje se závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání za každý měsíc plnění závazku zaměstnancem, a to z nejméně 1 průměrného měsíčního výdělku na ½ průměrného měsíčního výdělku,
- informační a projednací povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci, radě zaměstnanců (dotčeným zaměstnancům) v souvislosti s přechodem práva a povinností z pracovněprávních vztahů, a to nejméně 30 dnů předem,
- nově se upravuje právo zaměstnance ukončit pracovní poměr výpovědí v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a pro tento případ se stanoví jiná délka výpovědní doby tak, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinností přechodu práv a povinností. Zaměstnanec je dále oprávněn ukončit pracovní poměr ve lhůtě do 2 měsíců od účinnosti přechodu a domáhat se u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo v důsledku zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Na základě pravomocného soudního rozhodnutí o zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem pak může požadovat po zaměstnavateli odstoupné,
- rozšiřuje se povinnost zaměstnavatele při vydávání potvrzení o zaměstnání při skončení pracovněprávního vztahu: nově je zaměstnavatel povinen vydat potvrzení o zaměstnání také při skončení dohody o provedení práce,
- zrušuje se rozhodování úřadu práce o tom, zda jsou dány důvody částečné nezaměstnanosti u zaměstnavatelů, u nichž nepůsobí odborová organizace.



ALFERY
Audit Tax & Legal Services



WTS ALLIANCE
www.wts-alliance.com

NEWS 5/2012

Změnou, kterou by neměl zaměstnavatel přehlédnout, je nově přepracovaná definice závislé práce, kdy se po novele odlišují základní znaky výkonu závislé práce od podmínek, za nichž musí být závislá práce vykonávána. Tato skutečnost je významná v souvislosti s novelizací zákona o zaměstnanosti, v níž byl nově definován pojem nelegální práce s tím, že za nelegální práci se považuje také výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah (tzv. švarcsystém) a zároveň byly stanoveny vysoké peněžitě sankce, a to jak za umožnění výkonu nelegální práce, tak za její výkon. Právnícké osobě, která umožní výkon nelegální práce, hrozí pokuta do 10 mil. Kč, nejméně však ve výši 250.000,- Kč. Fyzické osobě, která vykonává nelegální práci lze uložit pokutu do 100.000,- Kč.

Další povinnosti a požadavky na zaměstnavatele přinesla také novela zákona o zaměstnanosti, mj. např. povinnost právnické/fyzické osoby mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů, které jsou tyto osoby povinny uchovávat dle § 102 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

V souvislosti s novelou zákoníku práce je potřeba upozornit také zejména na novelu zákona o inspekci práce, v níž byly zvýšeny sankce za porušení pracovněprávních povinností, jakož i upraveny nové skutkové podstaty správních deliktů/přestupků při porušení pracovněprávních povinností. Nově např. může být právnické osobě, která neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu pracovní činnosti uložena pokuta až do výše 10 mil. Kč.



ALFERY
Audit Tax & Legal Services



WTS ALLIANCE
www.wts-alliance.com

NEWS 5/2012

Nejnovější informace k aplikaci rozsudku NSS 5 Afs 45/2011-94 (nezdaňování nerealizovaných kurzových zisků) v praxi

Na základě výše zmíněného rozsudku nelze podávat dodatečná daňová přiznání k dani z příjmů za uplynulá (nepromlčená) období z důvodu temporálních účinků nové judikatury (účinky pouze pro futuro – do budoucnosti), neboť dle daňového řádku (DŘ) lze podat dodatečné přiznání pouze v případě nových skutečností a nový rozsudek není novou skutečností.

Aplikace je tedy teoreticky možná nejdříve pro zdaňovací období 2011, nicméně vzhledem k době zveřejnění (květen 2012) by byli v nevýhodě poplatníci, kteří podávali daňová přiznání v termínu do 1. 4. 2012 (tj. před zveřejněním rozsudku). Na základě zásady „všem stejně“ tedy není dle našeho názoru prakticky možné aplikovat tento rozsudek dříve než pro zdaňovací období započatá ve 2012.

Správci daně nemohou na základě rozsudku doměřovat v minulosti uplatněné nerealizované kursově ztráty z důvodu zavedené správní praxe (na kterou se lze odvolat i tehdy, pokud by byla nezákonná). Změnit ji lze pouze (i) z racionálních důvodů (např. kvůli tomuto judikátu), (ii) pro futuro (tj. do budoucna a pouze na nerealizované kursově rozdíly u nových pohledávek/závazků vzniklých během roku 2012 – tj. po zveřejnění rozsudku) a nebo (iii) při zajištění zásady „všem stejně“ – viz výše.

Pouze pro upřesnění uvádíme, že rozsudek se týká pouze těch nerealizovaných kurzových rozdílů, které byly předmětem změny účetního předpisu – tj. u závazků, pohledávek a dluhopisů se splatností nad 1 rok. Netýká se tedy peněžních prostředků v hotovosti, na účtech bank a cenných papírů k obchodování, které se přeceňují na reálnou hodnotu do výsledku hospodaření.



ALFERY
Audit Tax & Legal Services



WTS ALLIANCE
www.wts-alliance.com

NEWS 5/2012

Pokud byste chtěli rozsudek aplikovat i na zdaňovací období 2011, jako jediná možnost se ukazuje využití žádosti o závazné posouzení dle § 24a zákona o daních z příjmů (ZDP) s tím, zda je rozdělení nerealizovaných kurzových zisků a ztrát mezi zdanitelné a nezdanitelné příjmy správné. Správce daně se bude muset v odpovědi vypořádat i se způsobem zdanění kurzových rozdílů celkově. Lze kombinovat s žádostí o prodloužení lhůty pro podání daňového přiznání, ovšem až po vydání rozhodnutí o závazném posouzení, případně lze v tomto případě podat dodatečné daňové přiznání (což DŘ umožňuje).

S nejvyšší pravděpodobností lze očekávat změnu ZDP tak, aby bylo nepochybné, kdy se mají kurzové rozdíly zdaňovat (úprava v § 18 odst.1), čímž se problém odstraní.

GFŘ ani Ministerstvo financí neplánují v této věci prozatím vydávat žádné stanovisko pro veřejnost. Z toho lze usuzovat, že se kloní spíše k variantě zachování stávajícího přístupu ke zdaňování.

Upozornění: Vyše uvedené informace mají pouze obecný informativní charakter a nejsou komplexním vyčerpáním zmíněných témat. Jejich účelem je pouze upozornit na nejzávažnější body novelizací a změn. Jakékoliv nároky na odškodnění za kroky podniknuté na základě těchto informací nebudou akceptovány. Použijete-li informace v tomto materiálu obsažené, budete tak činit pouze na vlastní riziko a odpovědnost. Informace z tohoto materiálu prosím neužívejte jako základ pro konkrétní rozhodnutí a využijte vždy našich profesionálních služeb kvalifikovaných odborníků.