

K POVINNOSTI PODNIKATELŮ ZAJIŠŤOVAT PLNĚNÍ BĚŽNÝCH ÚKOLŮ SVÝMI ZAMĚSTNANCI

PAVEL BLAŽEK

V poslední době se v praxi množí případy, kdy finanční úřady při provádění kontrol daňových subjektů, podnikatelů, dojdou zhruba k následujícím tzv. kontrolním zjištěním:

„V roce 1996 plátce uzavřel s členy představenstva mandátní smlouvy k výkonu pravidelného organizačního a ekonomického poradenství, organizačního a obchodního poradenství, poskytování právní pomoci s tím, že za tuto činnost náleží mandatáři úplata. Smlouvy byly uzavřeny dle § 566–§ 576 obchodního zákoníku. Mandatáři za jednotlivé měsíce předkládali společnosti k proplacení faktury za provedenou činnost pro a.s. Kromě plateb na základě faktur pobírali členové představenstva odměny členů statutárních orgánů dle § 6 zákona 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Akciová společnost již ve svém názvu uvádí, že se zabývá pojišťovacím a finančním poradenstvím a v předmětu činnosti zapsaném v obchodním rejstříku tuto činnost dále specifikuje.

Na základě zákona 1/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti) je fyzická nebo právnická osoba plnění běžných úkolů, vyplývajících z předmětu činnosti povinna zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovních vztazích dle zákoníku práce.

Kontrolou bylo zjištěno, že řízení společnosti zajišťují členové představenstva, a to jednak v rozsahu povinností vyplývajících z titulu člena statutárního orgánu, ale i v souvislosti s činností, kterou vykonávají na základě uzavřených mandátních smluv.

Ze skutečností zjištěných při kontrole vyplývá, že uzavřené mandátní smlouvy jsou bezpředmětné a správce daně posoudil uzavřený smluvní vztah dle § 2 odst. 7

zákona č. 337/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, jako zastřený stav formálně právní.

Příjmy plynoucí členům představenstva se na základě výše uvedených skutečností posuzují jako příjmy ze závislé činnosti dle § 6 zákona 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, a jako takové podléhají zdanění u plátce příjmu dle § 38h odst. 3 zákona 586/1992 Sb. ve znění p. p. tzn. nejméně 20 %, protože poplatníci nepodepsali prohlášení k nezdanitelným částkám.“

Mám za to, že tento vzrůstající se postup finančních úřadů není správný.

Základním úkolem tohoto článku je tak provedení interpretace § 1 zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti v platném znění, a to se zaměřením na odst. 4 tohoto paragrafu, který zní: „Právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňující mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, anebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů. Běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytování služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.“

Nejprve bude vhodné podívat se na zákon o zaměstnanosti z pohledu účelu jeho existence, tedy zodpovědět otázku, jaké příčiny vedly zákonodárce k tomu, aby právní úpravu tzv. zaměstnanosti učinil formou zákona součástí českého (nejprve federálního) právního řádu.

Článek 26 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“) obsahuje jednak garanci práva každé osoby získávat prostředky pro své životní potřeby prací a jednak závazek státu postarat se o ty občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat. Z odstavce 1 článku 26 Listiny plyne dále právo každého zvolit si, zda práci bude vykonávat samostatně jako tzv. podnikatel (§ 2 obchodního zákoníku) nebo zda se nechá zaměstnat jinou osobou v závislém tzv. pracovním či obdobném poměru (článek 28 Listiny a na něj navazující zákoník práce), případně v poměru služebním. V návaznosti na Listinu pak tento aspekt problematiky řeší mnoho předpisů zákonné právní síly, jako např. uvedený obchodní zákoník, zákoník práce atd.

Zákon č. 1/1991 Sb. naproti tomu konkretizuje, jak má stát plnit svůj závazek postarat se o občany, kteří z různých důvodů nejsou schopni bez své vi-

ny „pracovat“. Oproti svému názvu se tak tento zákon jeví spíše jako zákon o „nezaměstnanosti“ či „nezaměstnaných“. Proto tento zákon konstruuje v § 1 tzv. právo na zaměstnání, jímž se rozumí „právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání“ a dále formuluje v § 3 tzv. státní politiku zaměstnanosti. Za účelem zajištění realizace těchto úkolů a práv občanů zřizuje stát speciální úřady (úřady práce) a pověřuje i jiné orgány k různým aktivitám v této oblasti. „Ambicí“ zákona o zaměstnanosti tak rozhodně není určovat a regulovat právní formy pracovních činností těch fyzických osob, které jsou schopny získávat prostředky pro své životní potřeby prací a také si je takto získávají. Jak vyplývá z dalšího, tuto „ambici“ ostatně ani tento ani žádný jiný zákon mít nemůže, neboť „právo na svobodnou volbu povolání“ (odst. 1 článku 26 Listiny) obsahuje nejen státem garantovanou možnost každého zvolit si k zajištění obživy kterýkoliv dovolený typ povolání (zedník, truhlář, kuchař, obchodník, učitel, voják atd.), nýbrž i právo zvolit si, zda pro jiné subjekty bude svou činnost vykonávat v tzv. závislé činnosti či jako „samostatný“ podnikatel.

I s ohledem na výše uvedené je třeba přistupovat k výkladu „povinnosti“ obsažené v odst. 4 § 1 zákona o zaměstnanosti.

Již představitelé tzv. normativní školy právní (zejména Kelsen) upozorňovali, že kromě jiných možností lze právní normy dělit na „leges perfectae“ a „leges imperfectae“, když první z nich kromě stanovení povinností obsahují i ustanovení sankcí za jejich nesplnění, zatímco druhé jen stanoví povinnost bez určení právních následků jejich porušování. „Leges imperfectae“ tak pouze v jakési morálně politické rovině obsahují různá „přání zákonodárce“, avšak bez nezbytného stanovení následků porušení takto deklarované povinnosti de facto ztrácejí povahu nikoliv normy, nýbrž právní normy. V tomto světle je „povinnost právnické nebo fyzické osoby zajišťovat běžné úkoly vyplývající z její činnosti svými zaměstnanci“ typickým příkladem „nedokonalé normy“ (leges imperfectae), neboť není stanoveno, co nastane v případě, kdy tato právnická či fyzická osoba zajistí plnění svých běžných úkolů jinak. „Nedokonalost“ posuzované normy je dále zdůrazněna zcela nedostatečným vymezením toho, co jsou to ony „běžné úkoly“, ale i tím, že není jasné pro jaké „tyto účely“ zákonodárcova definice platí, když účelem právní existence zákona o zaměstnanosti je, jak výše uvedeno, úplně něco jiného.

Avšak „nejslabší“ místo povinnosti podnikatelů dle odst. 4 § 1 zákona o zaměstnanosti, věta druhá, nalézám v tom, že ji nelze z právního i ekonomicky faktické úhlu pohledu vždy splnit.

Každý podnikatel, lhostejno zda je osobou fyzickou či právnickou, má logický zájem na tom, aby pro něj vykonávali činnost co možná nej kvalitnější lidé. Opravdu kvalitních lidí však bude vždy nedostatek. Co však má za takovéto situace činit firma, která chce získat vynikajícího odborníka na třebas řídicí funkci, avšak tento z jakýchkoliv příčin odmítá s firmou vstoupit do pracovního poměru? Má jej takováto firma jen z tohoto důvodu odmítnout, neboť jí odst. 4 § 1 zákona č. 1/1991 Sb. dovoluje lidi pouze zaměstnávat? Jistěže nikoliv.

Z juristického pohledu výše uvedený případ naráží na již zmíněný článek 26 Listiny, neboť z práva na svobodnou volbu povolání nepochybně plyne i možnost zvolit si jednu z mnoha legálních forem, výkonem nichž lze získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Nucením kohokoliv ke vstupu do pracovního poměru dle příslušných ustanovení zákoníku práce tím, že s ním dle odstavce 4 § 1 zákona č. 1/1991 Sb. nemůže žádný podnikatel spolupracovat jinak než jako se zaměstnancem, by došlo k flagrantnímu zásahu do práv stanovených v článku 26 Listiny. Na rozdíl od tzv. povinnosti dle odst. 4 zákona č. 1/1991 Sb. jde ovšem o práva chráněná a garantovaná předpisem ústavní právní síly. Je tedy nutné nechat pouze na těch, kdo spolu hodlají pracovat, jakou právní formu či právní vztah si pro to zvolí, zda zaměstnaneckou (pracovněprávní) či jakoukoliv jinou (např. mandátní dle obchodního zákoníku atd.). Jakýkoliv zásah veřejné moci do práva této volby by byl dle mého názoru neústavní.

ZÁVĚREČNÉ SHRUTÍ:

1. Účelem zákona o zaměstnanosti je „pouze“ konkretizace závazku státu zajistit občany ČR, pokud bez své viny nemohou vykonávat právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.
2. Povinnost právnických a fyzických osob zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti svými zaměstnanci dle § 1 zákona č. 1/1991 Sb. ve znění předpisů jí měnících a doplňujících je pouze deklaratorní součástí zákona o zaměstnanosti, neboť nestanoví žádný právní následek jejího nesplnění.
3. Nucení kohokoliv k tomu, aby jeho „pracovní vztah“ k fyzické či právnické osobě byl vždy pracovněprávní (závislou činností) by bylo v rozporu s právem na svobodnou volbu povolání dle článku 26 Listiny základních práv a svobod. Je nepřijatelné jakkoliv donucovat kohokoliv, aby s někým spolupracoval na

bázi pracovní smlouvy, mandátní smlouvy atd. Každý má v tomto smyslu právo volby právní formy spolupráce s jinými.

4. Kontrolní zjištění ve smyslu v úvodu tohoto článku uvedeném tak narážejí na Ústavou garantovaná práva a pokusy o výklad např. mandátních smluv ve smyslu § 2 odst. 7 zákona 337/1992 Sb. jako zastřených stavů formálně právních nejsou zákonné.