



## CESTOVNÍ NÁHRADY SPOLEČNÍKŮ A JEDNATELŮ SPOLEČNOSTÍ S RUČENÍM OMEZENÝM,

členů kolektivních statutárních orgánů a dalších orgánů  
právnických osob

JUDr. MARIE SALAČOVÁ

Platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů obsažená od 1. ledna 2007 v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, se jako jediná v platném právním řádu České republiky může automaticky aplikovat pouze na pracovněprávní vztahy, tj. ve skutečnosti pouze na zaměstnance (fakticky na osoby, které pracují nebo jsou zaměstnány na základě uzavřeného pracovního poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Přímou skutečností vyplývá z ustanovení § 3 věty druhé citovaného zákoníku práce, kde je přesně stanoveno, že základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo něj. Kdyby však byl obecně akceptován pouze tento personální rozsah, nebyla by pokryta celá reálná situace, která se po roce 1989 v důsledku změn politických a následně ekonomických v České republice vyvinula. Přesněji řečeno, v České republice se vytvořily a nutno podotknout, že se zřejmě stále průběžně tvoří, další skupiny osob, které fungují v ekonomickém procesu, ale nikoliv v pracovněprávních vztazích. V této stati je zaměřena pozornost na společníky a jednatele společností s ručením omezeným a členy statutárních (tedy kolektivních) orgánů a dalších orgánů právnických osob.

### UPLATNĚNÍ ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Rozhodování o poskytování náhrad cestovních výdajů těmto osobám vychází vždy, vzhledem k platné právní úpravě, z jejich právního a daňového postavení.

Platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů obsažená ve shora citovaném zákoníku práce se uplatňuje vůči předmětným osobám prostřednictvím zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně prostřednictvím jeho § 6 odst. 1 a odst. 2 nebo od 1. ledna 2012 v pracovněprávním vztahu.

Podstata spočívá v tom, že předmětné osoby se dostávají do postavení zaměstnanců právě na základě ustanovení § 6 odst. 1 a odst. 2 citovaného daňového zákona. Ve zmíněném § 6 odst. 1 jsou v podstatě taxativně stanoveny příjmy ze závislé činnosti a mezi nimi, mimo jiných, jsou pod písmenem b) uvedeny také příjmy za práci společníků a jednatelů společností s ručením omezeným, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro společnost dbát příkazů plátce, a pod písmenem c) odměny členů statutárních (tedy kolektivních) orgánů a dalších orgánů právnických osob. Na

toto ustanovení hned navazuje odstavec 2, který v první větě jasně stanoví, že poplatník s příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků je dále označen jako „zaměstnanec“ a plátce příjmů jako „zaměstnavatel“. Z uvedeného tedy vyplývá, že pokud budou předmětné osoby za výkon funkce pobírat zdanitelný příjem (a ten pobírat musejí vzhledem k příslušným ustanovením obchodního zákoníku), budou mít z daňového hlediska postavení zaměstnanců. Pozor však na § 66 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, ze kterého právě vyplývá, že tyto funkce nelze vykonávat v pracovněprávním vztahu (musejí být vykonávány v obchodněprávním vztahu – nejlépe na základě mandátní smlouvy nebo smlouvy mandátní smlouvě přiměřené) a musí být sjednána úplata měsíční nebo roční, protože mezi mandantem a mandatářem musí být podle § 566 odst. 1 zmíněného obchodního zákoníku sjednána úplata (je úplně jedno, jak úplatu budeme nazývat, jestli mzdou, odměnou, zdanitelným příjmem – vyjde to vždy nastejno). Je tomu tak také proto, že výkon předmětných funkcí a činností v založených obchodních společnostech předpokládá určitý zdanitelný příjem, neboť založení obchodní společnosti nepochybně spadá do určitého způsobu podnikání a účelem podnikání je dosažení zdanitelného příjmu. Bezpochyby minimálně z daňového hlediska.

Odkaz na zrušený obchodní zákoník č. 513/1991 Sb. je proto, že smlouvy uzavřené na výkon předmětných činností a funkcí před 1. lednem 2014 (tj. právě podle zrušeného obchodního zákoníku) vzhledem k § 3053 nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. nepozbyly platnosti.

## DALŠÍ NOVÁ USTANOVENÍ

Navzdory uvedenému se do zákona č. 90/2014 Sb., o obchodních korporacích, s účinností od 1. ledna 2014, konkrétně do jeho § 777 odst. 3 dostalo nové ustanovení, které stanoví, že ujednání smluv o výkonu funkce a o odměně se uzpůsobí tomuto zákonu do 6 měsíců ode dne nabytí jeho účinnosti, jinak platí, že je výkon funkce bezplatný. Podstata tohoto ustanovení se opakuje ještě v § 59 odst. 3 téhož zákona (§ 59 a násl. upravuje právě smlouvu o výkonu funkce), kde je také jasně stanoveno, že není-li odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu s tímto zákonem, platí, že výkon funkce je bezplatný.

Zmíněná ustanovení jsou minimálně zvláštní, protože současně určitě také platí, že založení obchodní společnosti a obecně podnikání předpokládá dosažení zdanitelného příjmu. Ten byl také finančními a daňovými kontrolami vyžadován a pokud ho podnikající subjekt nepřiznal, byl mu (před 1. lednem 2014) doměřen pomůckou.

Současná nová právní úprava pak způsobila, že Ministerstvo financí vyneslo od 1. ledna 2014 závazné stanovisko, ze kterého je zřejmé, že pokud jde o odměňování za výkon činností a funkcí, ke kterým se váží příjmy tzv. ze závislé činnosti stanovené v § 6 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, platí od uvedeného data, tj. od účinnosti nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) a zákona o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.), že není nezbytné pobírat za výkon předmětných činností a funkcí určitý zdanitelný příjem (ani jeden z uvedených zákonů to výslovně nestanoví), ovšem v takovém případě vzniká





obchodní společnosti za výkon činnosti nebo funkce majetkový prospěch, který je nepeněžním příjmem a tento nepeněžní příjem je předmětem daně z příjmů obchodní společnosti.

## SOUBĚH FUNKCÍ NENÍ MOŽNÝ

K uvedené problematice se vyjádřilo také Ministerstvo spravedlnosti a vydalo stanovisko (zveřejnila JUDr. Eva Janečková), které zastává zamítavý postoj k otázce přípustnosti souběhu funkcí, kdy statutární orgán obchodní korporace uzavře s korporací pracovní smlouvu, jejímž obsahem je závislá činnost (práce) alespoň částečně se překrývající s povinnostmi člena statutárního orgánu. Z toho tedy vyplývá, že souběh funkcí je podle tohoto stanoviska od 1. ledna 2014 nemožný. Na každou činnost a funkci musí být uzavřena samostatná smlouva.

K tomu je třeba ještě dodat, že podle § 6 odst. 2 shora citovaného daňového zákona současně platí, že poplatník s příjmy ze závislé činnosti (tj. těmi, které jsou stanoveny v odstavci 1 téhož ustanovení) je dále v předmětném daňovém zákoně označen jako „zaměstnanec“ a plátce příjmu jako „zaměstnavatel“. To prakticky znamená, že všechny předmětné osoby se daňově dostávají do postavení zaměstnanců, jako se zaměstnanci se s nimi zachází, všechny jejich příjmy za předmětné činnosti a funkce se automaticky považují za příjem ze závislé činnosti a jako takový je zdaňován, i když tyto činnosti a funkce je nutné vykonávat v obchodně právním vztahu.

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva.

## GAMIFIKACE MOTIVUJE K LEPŠÍM VÝKONŮM

Velkým problémem současného pracovního trhu je účelná motivace zaměstnanců. V situaci, kdy platy rostou a firmy nabízejí širokou nabídku benefitů, personalisté hledají neotřelé cesty k motivaci lidí. A protože angažovaný zaměstnanec je výkonnější, je jednou z cest gamifikace. Hra je přirozeně kompetitivní, takže do pracovního procesu vnáší nenásilně prvek soutěže. Pomáhá také ke zlepšování vztahů mezi spolupracovníky navzájem i s vedením firmy. Gamifikovat lze nejen teambuildingovou aktivitu, ale i e-learning, interní workshopy nebo dokonce profily zaměstnanců ve firemním intranetu. Účelné je i využití hry při sestavování pracovních týmů – například využití únikových her pro přirozené rozdělení rolí v kolektivu.

Nabízí se také aplikace herních principů v rozvojových projektech pro zaměstnance. Příkladem může být projekt společnosti British American Tobacco k náboru nových zájemců do programu pro mladé manažery. Hra trvala 6 týdnů a účastníci řešili případové studie a získávali body na diskusním fóru. Tak mohli sledovat, jak si vedou, a zároveň se porovnávat s ostatními. Navíc se mohli „setkávat“ s ostatními účastníky hry a začít se vzájemně poznávat, což bylo dobré po případném nástupu do programu.

(Zdroj: Rondo.cz)